

**TURİST REHBERLERİNİN YAŞIDIKLARI ZORLUKLARIN
KARİYER BAĞLILIĞINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ERSİN GENÇ

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TURİZM REHBERLİĞİ
ANABİLİM DALI**

**MERSİN
ARALIK - 2018**

**TURİST REHBERLERİNİN YAŞIDIKLARI ZORLUKLARIN
KARİYER BAĞLILIĞINA ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ERSİN GENÇ

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**




**TURİZM REHBERLİĞİ
ANABİLİM DALI**

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Hülya TAŞTAN**

**MERSİN
ARALIK-2018**

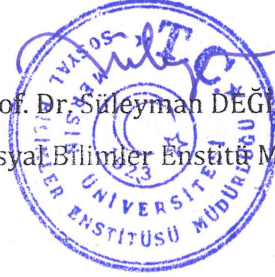
ONAY

Ersin GENÇ tarafından Dr. Öğr. Üyesi Hülya TAŞTAN danışmanlığında hazırlanan "Turist Rehberlerinin Yaşadıkları Zorlukların Kariyer Bağlılığına Etkisi" başlıklı bu çalışma aşağıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Ünvanı, Adı ve Soyadı	İmza
Başkan	Dr. Öğr. Üyesi Hülya TAŞTAN	
Üye	Doç. Dr. Uysal YENİPİNAR	
Üye	Dr. Öğr. Üyesi Sibel OĞUZ	

Yukarıdaki Jüri kararı Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 27/12/2018 tarih ve 2018/29 sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Süleyman DEĞİRMEN
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



Bu tezde kullanılan özgün bilgiler, şekil, tablo ve fotoğraflardan kaynak göstermeden alıntı yapmak 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu hükümlerine tabidir.

ETİK BEYAN

Mersin Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinde belirtilen kurallara uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak kullandığımı,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü Mersin Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı,
- Tezin tüm telif haklarını Mersin Üniversitesi'ne devrettiğimi beyan ederim.

ETHICAL DECLARATION

This thesis is prepared in accordance with the rules specified in Mersin University Graduate Education Regulation and I declare to comply with the following conditions:

- I have obtained all the information and the documents of the thesis in accordance with the academic rules.
- I presented all the visual, auditory and written informations and results in accordance with scientific ethics.
- I refer in accordance with the norms of scientific works about the case of exploitation of others' works.
- I used all of the referred works as the references.
- I did not do any tampering in the used data.
- I did not present any part of this thesis as an another thesis at Mersin University or another university.
- I transfer all copyrights of this thesis to the Mersin University.

25 Aralık 2018 / 25 December 2018

İmza / Signature

Ersin GENÇ

ÖZET

Rehberlik mesleği, birçok bilim dalı ile yakın bir ilişki içindedir. Rehberlik alanında kariyer gelişimi, kariyer bağlılığı açısından oldukça önemli bir noktadır. Lakin kariyer bağlılığı açısından motivasyonu ve kariyer gelişimini olumsuz etkileyecek birçok mesleki zorluk vardır. Tüm bunlar göz önünde bulundurularak alan yazında turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukların kariyer bağlılığına etkisini ölçen bir tez hazırlanmasının alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmüş ve bu çalışma kaleme alınmıştır. Çalışmada, çalışmanın seyri açısından uygun olacağı düşünülerek kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiş olup faktör analizi, regresyon, T-testi, Anova Post-Hoc Scheffe testi ve ki-kare testi kullanılmıştır. Nisan ve Mayıs aylarında facebook rehber platformları, whatsapp, messenger gibi sosyal ağlar ve e-mail aracılığıyla; Haziran ayında ise yüz yüze yapılan görüşmelerle, çalışma için veriler toplanmıştır. Googleform üzerinden, 182 görüşme formu, İstanbul Ayasofya Müzesi ve Topkapı Sarayından ise 79 görüşme formu elde edilmiştir. İstatistik paket programında yapılan faktör analizi (n=261) sonucunda, yapısal, ücretsel, idari zorluklar ve sürdürülebilirlik zorlukları adı altında dört faktör oluşturulmuştur. Yapılan dört faktörlü analiz sonucunda, mesleki zorlukların kariyer bağlılığına negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uzmanlaşma eğitimi alanlar, rehberlik eğitimi veren lisans programlarından mezunlar, bekar ve erkek rehberler; tüm yıl çalışan ve asıl işi rehberlik olanlar ve de serbest olarak rehberlik yapanlar, rehberlik kariyerine daha çok bağlı olduğu bulgularıdır. Dikkat çeken bulgular arasında, 1 yabancı dil bilenlerin, birden çok yabancı dil bilenlere göre, 51 ile 150 gün arası çalışanların, 150 günden fazla çalışanlara göre rehberlik kariyerlerine daha çok bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan kadın rehberler, bekar rehberler, sezonluk ve 5-8 yıl arası çalışanlar, 22-31 yaş aralığındakiler, rehberlik eğitimi veren ön lisans bölümünden mezunlar ve uzmanlık eğitimi almayanlar, daha fazla zorluk yaşadığı tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki örgütler ile ilişkileri olumlu olan turist rehberleri, kariyerine daha fazla bağlı olduğu ve daha az mesleki zorluk yaşamaktadır. Özellikle t-testi ve ANOVA Post-Hoc Scheffe testinde, medeni durum, rehberlik eğitim düzeyi ve ikinci bir işte çalışma durumuna göre mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı ortalamaları açısından çelişki varken diğer demografik ve kapalı uçlu sorulara göre mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı ortalamaları açısından eşdeğerlilik vardır. Sonuç olarak turist rehberliği mesleği profilinin çizildiği tez araştırmasında, mutlu olan turist rehberleri, daha az mesleki zorluk yaşadığı ve kariyerine daha fazla bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Zorluklar, Kariyer, Kariyer Bağlılığı, Turist Rehberi, Süreç

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hülya TAŞTAN, Turizm Rehberliği Anabilim Dalı, Mersin Üniversitesi, Mersin.

ABSTRACT

The tourist guidance profession is closely related to many disciplines. The career advancement of the tourist guidance that is connected with many disciplines is an important stage in the process of committing to the career more. However, there are many professional challenges that affect the motivation and career advancement of tourist guides in the process of committing more to the career. In this regard, the thesis objective is to measure the effect of the professional challenges on the career commitment of tourist guides because the research has not been done before. Factor analysis, regression, t-test, Anova Scheffe and chi-square methods were used in the research part by preferring convenience sample. The data was obtained from the tourist guides' platforms on Facebook. The survey was sent via Whatsapp, Messenger and e-mail in April, May. Face to face survey was completed in June, 2018. 182 surveys on the googleforms and 79 surveys in the Hagia Sophia Museum and Topkapi Palace in İstanbul were taken. Statistical software program was used for the analysis. As a result of factor analysis (n=261) four components called the structural, remuneration, administrative and sustainability challenges were formed. Tourist guides' professional challenges had a negative effect on the tourist guides' career commitment. The tourist guides who had specialization training, graduated the four years' tourist guides department, all year work, male tourist guides, single guides and the freelance guides were more committed to the careers than the others. On the other hand, it was remarkably found that those who could speak one foreign language and who could guide between 51 and 150 days were more committed to their careers than those speaking two or more foreign language and guiding more than 150 days. On the other hand, it was found that women guides, single guides, seasonal workers, those guiding for 5-8 years, those aged between 22-31, those who graduated for two years' tourism guidance department and those who did not have the specialization training had more challenges than the others. Moreover, the findings showed tourist guides who had positive relations with professional organizations had less professional challenges as they were more committed to their careers. Marital status, the level of varied guidance education and the employment status showed the contradiction in the ANOVA with Scheffe post-hoc test and T-Test in terms of the professional challenges and career commitment's scales. However, the other demographic and closed-ended questions showed the equivalence to the variables in the ANOVA with Scheffe post-hoc test and T-Test in terms of the professional challenges and career commitment's scales. Eventually the profile of the tourist guide profession was drawn. Tourist guides who were happier had less professional challenges and were more committed to their careers.

Key Words: Professional Challenges, Career, Career Commitment, Tourist Guide, Process

Advisor: Dr. Lecturer Member of Hülya TAŞTAN, Departmen of Tourism, Mersin University, Mersin.

TEŞEKKÜR

Turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukların kariyer bağlılığına etkisi adlı zorlu bir çalışma sureci, geride kalmıştır. Bu surete, çalışma anketini rehberlere paylaşmada yardımcı olan rehber arkadaşım İrem Ceyhan'a, desteklerinden ve katkılarından ötürü danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Hulya TAŞTAN'a, jüri yelerim Turizm Rehberliği Bölüm başkanı Doç. Dr. Uysal YENİPİNAR'a ve Dr. Öğr. Üyesi Sibel OğUZ'a ve de sayın Doç. Dr. Sevda Sahilli BİRDİR'e, araştırma sorularını cevaplayan turist rehberi arkadaşlarıma, ÖZELLİKLE tez yazım suresince maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme sonsuz sevgi ve teŐekkürlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	i
ONAY	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vi
TABLOLAR DİZİNİ	ix
GRAFİKLER DİZİNİ	xi
KISALTMALAR VE SİMGELER	xii
1. GİRİŞ	1
2. ARAŞTIRMA PROBLEMİNİN TANIMI VE ÖNEMİ	3
2.1. Araştırma Probleminin İfadesi	3
2.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	4
2.3. Araştırma Soruları	4
2.4. Araştırmanın Önemi	5
2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR	6
3.1. Tezde Kullanılan Kavramların Kısa Tanımları	6
3.1.1. Turist Rehberi Kavramı	6
3.1.2. Zorluk Kavramı	8
3.1.3. Kariyer Kavramı	9
3.1.4. Kariyer Bağlılığı Kavramı	10
3.2. Turist Rehberliği Mesleği ve Yaşanılan Zorluklar	12
3.2.1. Turist Rehberlerinin Çalışma Biçimleri ve Görevleri	12
3.2.1.1. Rehberlerin Çalışma Biçimleri	12
3.2.1.2. Turist Rehberlerinin Görevleri	13
3.2.2. Turist Rehberliği Mesleğinde Yaşanan Zorluklar	15
3.2.2.1. Seyahat Acentesi ve Tur Operatörleri ile Yaşanan Zorluklar	15
3.2.2.1.1. Rehber Ücretler Konusunda Yaşanan Zorluklar	16
3.2.2.1.2. Sigorta Zorluğu	17
3.2.2.1.3. Kaçak Rehberlikten Kaynaklı Zorluklar	18
3.2.2.1.4. Tur Aracında Fiziki Koşullar Konusunda Yaşanan Zorluklar	19
3.2.2.1.5. İletişim Zorluğu	20
3.2.2.1.6. Danışman Rehberlik Konusunda Yaşanan Zorluklar	20
3.2.2.2. Rehberlik Mesleğinin Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisi ve Zorluklar	21
3.2.2.2.1. Kadın Rehberlerin Yaşadığı Zorluklar	22
3.2.2.2.2. Çalışma Saatlerinden Kaynaklanan Zorluklar	24
3.2.2.2.3. İş Güvencesi Olmamasından Kaynaklanan Zorluklar	25
3.2.2.3. Mesleki Örgütlerden Kaynaklı Zorluklar	25
3.2.2.3.1. Örgütlenemeden Kaynaklı Zorluklar	25
3.2.2.3.2. Mesleki Örgütlerle Yaşanan Zorluklar	26
3.2.2.3.3. Yıllık Çalışma Kart Ücretleri Konusunda Yaşanan Zorluklar	28
3.2.2.4. Rehberlik Mesleğinin Özelliklerinden Kaynaklı Zorluklar	28
3.2.2.4.1. İş Bulmanın Sezona Bağlı Olmasından Kaynaklı Zorluklar	28
3.2.2.4.2. Çalışma Gün Sayısının Azlığından Kaynaklı Zorluklar	29
3.2.2.4.3. Fiziki Güç Gerektirmesinden Kaynaklı Zorluklar	29
3.2.2.5. Turist Rehberlerinin Yaşadıkları Diğer Zorluklar	30
3.2.2.5.1. Mesleğin Kuramsallaşamamasından Kaynaklı Zorluklar	30
3.2.2.5.2. Rehberlik Eğitiminden Kaynaklı Zorluklar	31

3.2.2.5.3. Rehber Sayısında Artıştan Kaynaklı Zorluklar	32
3.2.2.5.4. Tur Gruplarından Kaynaklı Zorluklar	33
3.2.2.5.5. Gezi Alanında Kaynaklı Zorluklar	33
3.2.2.5.6. Eylemli ve Eylemsiz Sınıflandırılmasından Kaynaklı Zorluklar	33
3.2.2.5.7. Hastalanma ve Kaza Riskinden Kaynaklı Zorluklar	34
3.2.2.5.8. Müze ve Ören Yerlerinde Karşılaşılan Zorluklar	34
3.2.2.5.9. Serbest Dolaşım Zorluğundan Kaynaklı Zorluklar	34
3.2.2.5.10. Konaklama İşletmelerinden Kaynaklı Zorluklar	35
3.2.2.5.11. Tur Kaptanları ile Yaşanan Zorluklar	35
3.2.2.5.12. Krizlerden Kaynaklı Zorluklar	36
3.2.2.5.13. Meslek Yasasından Kaynaklı Zorluklar	37
3.3.1. Kariyer Bağlılığı ve Önemi	39
3.3.2. Kariyer Bağlılığının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler	39
3.3.3. Kariyer Bağlılığı ve Kariyer Bağlılığını Etkileyen Unsurlar	41
3.3.3.1. Cinsiyet	42
3.3.3.2. Medeni durum	43
3.3.3.3. Yaş	43
3.3.3.4. Ücret	44
3.3.3.5. İş deneyimi	44
3.3.3.6. Eğitim	45
3.3.3.7. Profesyonelleşme	45
3.3.3.8. Meslek Yasası	47
3.3.4. Kariyer Gelişimi	48
3.3.4.1. Turist Rehberlerinin Sürekli Kendilerini Yenilemesi	49
3.3.4.1.1. Hizmet İçi Eğitim	49
3.3.4.1.2. Rehberlik Kariyer Alanında Uzmanlaşma	50
3.3.5. Kariyer Bağlılığının Sonuçları	51
4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	52
4.1. Veri Toplama Araçları	52
4.1.1. Demografik Sorular	52
4.1.2. Mesleki Engeller Ve Problemler Ölçeği	52
4.1.3. Kapalı uçlu sorular	52
4.1.4. Mesleki Bağlılık Ölçeği	53
4.2. Araştırma süreci	53
4.2.1. Evren ve Örneklem	53
4.2.2. Olasılığa Dayalı Olmayan (Önyargılı) Örneklem Yöntemi	54
4.2.3. Veri Toplama Süreci	54
4.2.4. Hatalı ve Kayıp Verilerin Düzeltilmesi Süreci	55
5. BULGULAR VE TARTIŞMA	57
5.1. Demografik ve kapalı uçlu sorulara ait bulgular	57
5.1.1. Demografik sorulara ait bulgular	57
5.1.2. Kapalı uçlu sorulara ait bulgular	58
5.2. Ölçekler, Faktör Analizi Süreci ve Verilerin Normal Dağılımı	59
5.2.1. Mesleki engeller ve problemler ölçeği	59
5.2.2. Mesleki bağlılık ölçeği	60
5.2.3. Mesleki zorluklara dair faktör analizi	61
5.2.4. Verilerin Normal Dağılım Süreci	64
5.3. Araştırma sorularına dair bulgular	64
5.3.1. Uzmanlaşma Eğitimine göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	64
5.3.2. Rehberlik Eğitimi Düzeyine göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	65
5.3.3. Rehberlik Mesleğini Yapma Süresine göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	68
5.3.4. Yabancı Dil Bilgi Sayısına göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	69
5.3.5. Yabancı Dil Sınavlarına göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	70
5.3.6. Yabancı Dil Sınavına Girme Ve Yabancı Diller Bilme Arasında İlişki (χ_2 testi)	71

5.3.7. Cinsiyete göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	71
5.3.8. Cinsiyete göre Mesleği Tavsiye Etme ve Kariyer Yapma İsteği	72
5.3.9. Medeni Duruma göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	73
5.3.10. İkinci Bir İşte Çalışma Durumuna göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	74
5.3.11. Taban Ücreti Alma Durumuna göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	75
5.3.12. Çalışma Sıklığı Durumuna göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	77
5.3.13. Denetim Konusunun Çalışma Sıklığına göre İlişki Durumu (x_2 testi)	80
5.3.14. Emeklilik Güvencesine göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	81
5.3.15. Yaş Gruplarına göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	82
5.3.16. Çalışma Süresine göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	85
5.3.17. Eğitim Düzeyine göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	88
5.3.18. TUREB ile İlişki Düzeyine göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	90
5.3.19. Rehber Odalarıyla İlişki Düzeyine göre Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	93
5.3.20. Rehber Odalarıyla İlişki Düzeyine göre TUREB ile İlişki Düzeyi (x_2 testi)	94
5.3.21. Araç Sürücüleriyle İlişki Düzeyine göre Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	95
5.3.22. Krizden Etkilenme Düzeyine göre Zorluk ve Kariyer Bağlılığı	96
5.3.23. Krizden Etkilenme Düzeyine göre Tura Çıkma Sıklığı İlişkisi (x_2 testi)	97
5.3.24. Krizden Etkilenmeye göre Uzmanlaşma Eğitimi (x_2 testi)	97
5.3.25. Turist Rehberlerinin Yaşadığı Mesleki Zorlukların Kariyer Bağlılıklarına Etkisi	98
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	100
KAYNAKÇA	113
EKLER	123
ÖZGEÇMİŞ	132

TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. Demografik Sorulara ait Bulgular	57
Tablo 2. Kapalı Uçlu Sorulara ait Bulgular	59
Tablo 3. Mesleki Engeller ve Problemler Ölçeği Tablosu	60
Tablo 4. Mesleki Bağlılık Ölçeği Tablosu	61
Tablo 5. Faktör Analizi Tablosu	61
Tablo 6. Uzmanlaşma Eğitimine göre Zorluk T- Testi Tablosu	64
Tablo 7. Uzmanlaşma Eğitimine göre Bağlılık T-testi Tablosu	64
Tablo 8. Rehberlik Eğitimi Düzeyine göre Zorluk ANOVA Tablosu	65
Tablo 9. Rehberlik Eğitimi Düzeyine göre Bağlılık ANOVA Tablosu	65
Tablo 10. Rehberlik Eğitimi Düzeyine göre Zorluk Scheffe Tablosu	66
Tablo 11. Rehberlik Eğitimi Düzeyine göre Bağlılık Scheffe tablosu	67
Tablo 12. Rehberlik Eğitimi Düzeyine göre Zorluk Alt Grup Scheffe Tablosu	67
Tablo 13. Rehberlik Eğitimi Düzeyine göre Bağlılık Alt Grup Scheffe Tablosu	68
Tablo 14. Rehberlik Mesleğini Yapma Süresine göre Zorluk T-Testi Tablosu	68
Tablo 15. Rehberlik Mesleğini Yapma Süresine göre Bağlılık T-testi Tablosu	68
Tablo 16. Yabancı Dil Bilgi Sayısına göre Zorluk T-Testi Tablosu	69
Tablo 17. Yabancı Dil Bilgi Sayısına göre Bağlılık T-Testi Tablosu	69
Tablo 18. Yabancı Dil Sınavlarına göre Zorluk T-Testi Tablosu	70
Tablo 19. Yabancı Dil Sınavlarına göre Bağlılık T-Testi Tablosu	70
Tablo 20. Yabancı Dil Bilme Ve Yabancı Dil Sınav İlişkisi Tablosu	71
Tablo 21. Cinsiyete göre Zorluk T-Testi Tablosu	71
Tablo 22. Cinsiyete göre Bağlılık T-Testi Tablosu	71
Tablo 23. Cinsiyete göre Mesleği Tavsiye Etme T-Testi Tablosu	72
Tablo 24. Cinsiyete göre Kariyer Yapma İsteği T-Testi Tablosu	72
Tablo 25. Medeni Duruma göre Zorluklar T-Testi Tablosu	73
Tablo 26. Medeni Duruma göre Bağlılık T-Testi Tablosu	73
Tablo 27. İkinci bir İşte Çalışma Durumuna göre Zorluk T-testi Tablosu	74
Tablo 28. İkinci bir İşte Çalışma Durumuna göre Bağlılık T-testi Tablosu	74
Tablo 29. Taban Ücreti Alma Durumuna göre Zorluk Anova Tablosu	75
Tablo 30. Taban Ücreti Alma Durumuna göre Bağlılık Anova Tablosu	75
Tablo 31. Taban Ücreti Alma Durumuna göre Zorluk Scheffe Tablosu	76
Tablo 32. Taban Ücreti Alma Durumuna göre Bağlılık Scheffe Tablosu	76
Tablo 33. Taban Ücreti Alma Durumuna göre Zorluk Alt Grup Scheffe Tablosu	77
Tablo 34. Taban Ücreti Alma Durumuna göre Bağlılık Alt Grup Scheffe Tablosu	77
Tablo 35. Çalışma Sıklığına göre Zorluk ANOVA Tablosu	77
Tablo 36. Çalışma Sıklığına göre Bağlılık ANOVA tablosu	78
Tablo 37. Tura Çıkma Sıklığına göre Zorluk Scheffe Tablosu	78
Tablo 38. Tura Çıkma Sıklığına göre Bağlılık Scheffe Tablosu	79
Tablo 39. Çalışma Sıklığına göre Alt Grup Scheffe Tablosu	80
Tablo 40. Denetim Konusunun Çalışma Sıklığı İlişkisine göre X_2 Testi Tablosu	80
Tablo 41. Emeklilik Güvencesine göre Zorluk T-Testi Tablosu	81
Tablo 42. Emeklilik Güvencesine göre Bağlılık T-Testi Tablosu	81
Tablo 43. Yaş Gruplarına göre Zorluk ANOVA Tablosu	82
Tablo 44. Yaş Gruplarına göre Bağlılık ANOVA Tablosu	82
Tablo 46. Yaş Gruplarına göre Bağlılık Scheffe Tablosu	83
Tablo 47. Yaş Gruplarına göre Zorluk Alt Grup Scheffe Tablosu	84
Tablo 48. Yaş Gruplarına göre Bağlılık Alt Grup Scheffe Tablosu	84
Tablo 49. Çalışma Süresine göre Zorluk ANOVA Tablosu	85
Tablo 50: Çalışma Süresine göre Bağlılık ANOVA Tablosu	85
Tablo 52. Çalışma Süresine göre Bağlılık Scheffe Tablosu	86

Tablo 53. Çalışma Süresine göre Zorluk Alt Grup Scheffe Tablosu	87
Tablo 54. Çalışma Süresine göre Bağlılık Alt Grup Scheffe Tablosu	87
Tablo 55. Eğitim Düzeyine göre Zorluk ANOVA Tablosu	88
Tablo 56. Eğitim Düzeyine göre Bağlılık ANOVA Tablosu	88
Tablo 58. Eğitim Düzeyine göre Bağlılık Scheffe Tablosu	89
Tablo 59. Eğitim Düzeyine göre Zorluk Alt Grup Scheffe Tablosu	90
Tablo 60. Eğitim Düzeyine göre Bağlılık Alt Grup Scheffe Tablosu	90
Tablo 61. TUREB ile İlişki Düzeyine göre Zorluk ANOVA Tablosu	90
Tablo 62. TUREB ile İlişki Düzeyine göre Bağlılık ANOVA Tablosu	91
Tablo 63. TUREB ile İlişki Düzeyine göre Zorluk Scheffe Tablosu	91
Tablo 64. TUREB ile İlişki Düzeyine göre Bağlılık Scheffe Tablosu	92
Tablo 65. TUREB ile İlişki Düzeyine göre Zorluk Alt Grup Scheffe Tablosu	92
Tablo 66. TUREB ile İlişki Düzeyine göre Bağlılık Alt Grup Scheffe Tablosu	92
Tablo 67. Rehber Odalarıyla İlişki Düzeyine göre Zorluk T- Testi Tablosu	93
Tablo 68. Rehber Odaları ile İlişki Düzeyine göre Bağlılık T-Testi Tablosu	93
Tablo 69. Mesleki Örgütlerle İlişki Düzeyine göre X_2 Testi Tablosu	94
Tablo 70. Araç Sürücüleri ile İlişki Düzeyine göre Zorluk T-Testi Tablosu	95
Tablo 71. Araç Sürücüleri ile İlişki Düzeyine göre Bağlılık T-Testi Tablosu	95
Tablo 72. Krizden Etkilenme Düzeyine göre Zorluk T-Testi Tablosu	96
Tablo 73. Krizden Etkilenme Düzeyine göre Bağlılık T-Testi Tablosu	96
Tablo 74. Krizden Etkilenmeye göre Tura Çıkma Sıklığı İlişkisi X_2 Testi Tablosu	97
Tablo 75. Kriz ve Uzmanlaşma X_2 Testi Tablosu	97
Tablo 76. Mesleki Zorlukların Kariyer Bağlılığına Etkisine dair Regresyon Tablosu	98

GRAFİKLER DİZİNİ

	Sayfa
Grafik 1. Seyahat Acentelerinden Kaynaklanan Zorluklar Grafiği	16
Grafik 2. Kaçak Rehberliğe Neden Olan Zorluklar Grafiği	19
Grafik 3. Kariyer Bağlığı Oluşumundaki Faktörler Grafiği	41
Grafik 4. Kariyer Bağlığını Etkileyen Unsurlar Grafiği	41
Grafik 5. Bir Meslekte Profesyonelleşme İçin Gerekli şartlar Grafiği	46
Grafik 6. Profesyonelleşmeyi Etkileyen Unsurlar Grafiği	47
Grafik 7. Meslek Yasasının Olumlu Tarafları Grafiği	48



KISALTMALAR VE SİMGELER

Kısaltma/Simge	Tanım
Bağkur	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
NERO	Nevşehir Rehberler Odası
TDK	Türk Dil Kurumu
TURSAB	Türkiye Seyahat Acentaları Birliği
TUREB	Turist Rehberliği Birliği
İRO	İstanbul Turist Rehberleri Odası
ADRO	Adana Turist Rehberleri Odası



1. GİRİŞ

Yaşam mücadelesi süresince zorlukların var olması, çözüm çabasını da beraberinde getirmektedir (Gümüştekin ve Gültekin, 2009: 148). Çözüm çabası veya iradesi gelişmeyen sistemlerde kronikleşmiş zorlukların varlığından söz edilebilmektedir. Bu anlamda, sistemler, zorlukların üstesinden gelinmesinde ya da gelinememesinde belirleyici rol oynayabilmektedir. Çözüm üretmek adına gösterilen her çaba, yaşanan zorluğun üstesinden gelineceği anlamı taşımamaktadır. Dolayısıyla çözüm iradesinin olması, zorlukları bir nebze hafifletmekte ya da zorluğu tamamen ortadan kaldırmakta etkili olacaktır.

Her mesleğin kendine has özelliklerinden, kariyer gelişim evrelerinden, o meslek dalının kronikleşmiş zorluklarından söz etmek mümkündür. Turist rehberliğinin de zamana ve coğrafyaya göre çalışma şartları değişim göstermektedir. Bu durumu turist rehberliğinin kronikleşmiş zorluğu olarak ifade etmek mümkündür. Özellikle Yetgin, Yılmaz ve Çiftiçi'nin (2018: 203) kariyer planlaması üzerine yaptığı çalışmaya dayanarak rehberlik kariyer alanında yaşanan zorlukların turist rehberlerinin kariyer gelişim evresini etkilediği anlaşılmaktadır. Turizm endüstrisinde, turist rehberlerinin yaşamış oldukları mesleki zorluklar onların kariyer bağlılığını olumsuz etkileyerek rehberlik kariyerlerine son vermelerine neden olacaktır (Chang, 1999: 1273; Polat, 2001: 97).

Turist rehberliği, birçok kişinin hayalinde yatan bir meslek olup turist rehberliği turizm endüstrisinin sindirellası olarak nitelendirilebilir (Pond, 1993: 13; Mak, Wong ve Chang, 2010: 1442). Lakin kariyer bağlılığı sürecinde, rehber ücretleri, kaçak rehberlik, denetimler, rehberlik mesleki yasası, seyahat acenteleri ve mesleki örgütler gibi birçok konuda yaşanan mesleki zorlukların rehberlik kariyer alanını olumsuz etkilediği söylenebilir. Bu anlamda yaşanan mesleki zorluklar, turist rehberlerinin de rollerini etkili bir şekilde sürdürememesi durumunda onların kariyerlerine yönelik motivasyonlarını, buna paralel olarak kariyer doyumlarını da olumsuz etkileyecektir. Şüphesiz bu durum, turist rehberlerinin tur misafirlerine sunduğu hizmet kalitesinde de ciddi manada olumsuz etki yaratabilecektir.

Rehberlerin eğitimi, yerli ve yabancı tur misafirlerinin yanında içinde bulunulan toplum açısından da büyük önem arz etmektedir (Pond, 1993: 11). Çünkü turist rehberleri, yüz yüze iletişim, tanıtım ve kültürlerarası etkileşimde önemli rol oynamaktadır (Bowman, 1992: 130; Ercenk, 1992: 14; Lecrec ve Martin, 2004: 182). Bu açıdan bakıldığında turist rehberlerinin eğitiminin önemi daha iyi anlaşılacaktır (Batman, 2003: 118). Lakin bir rehber, ne kadar iyi bir eğitim almış olursa olsun, önemli başarılar elde edip uzmanlık ve kariyeri adına önemli ve olumlu gelişmeler yaşamış olursa olsun kariyeri ile ilgili yaşadığı mesleki zorlukların olması ve bu zorlukların artarak devam etmesi halinde rehberlik mesleğine olan tutumu olumsuz

etkilenecektir. Bu olumsuz tutum zamanla kişinin mesleki kariyerine de yansiyacak ve kişinin mesleki açıdan bir düşüşe geçme ihtimali ortaya çıkacaktır.

Turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukların kariyer bağlılıklarına etkisini ölçmek amacıyla beş bölümden oluşan bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Birinci bölümde araştırma probleminin tanımı ve önemi, ikinci bölümde turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorluklar, üçüncü bölümde kariyer bağlılığı, dördüncü bölümde araştırma yöntemi, beşinci bölümde bulgular, altıncı bölümde ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir.



2. ARAŞTIRMA PROBLEMİNİN TANIMI VE ÖNEMİ

Araştırma probleminin tanımı ve önemi bölümünde, araştırmanın çıkış noktasını ve temelini oluşturan alt başlıklara yer verilmiştir. Bu yönüyle araştırma probleminin tanımı ve önemini oluşturan bölüm, beş alt başlık altında sıralanmıştır.

2.1. Araştırma Probleminin İfadesi

Daha önce yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde mesleki zorlukların, sistematik bir şekilde artarak günümüze kadar nasıl kronik bir hale geldiği anlaşılmaktadır. Ercenk (1992: 15), mesleki zorluklar ve çözüm önerileri konusunda, kaçak rehberlik sorununu öne çıkarmaktadır. Başka bir çalışmada ise yaşanan zorluklar şöyle sıralanmıştır: rehberlik eğitimi, meslek yasaının olmamasından kaynaklı, kaçak rehberlik, çalışma şartları, tur misafirleriyle ve seyahat acenteleriyle ilgili zorluklar (Akbulut, 2006).

Batman ise (2003) yaptığı çalışmada, seyahat acenteleriyle, turist gruplarıyla, ulaştırma işletmeleriyle yaşanan zorlukları ön plana çıkartmıştır. Güzel, Türker ve Şahin (2014), mesleki zorlukları ölçmek amacıyla yaptıkları faktör analizi sonucunda, yasal zorluklar, gelire ilişkin zorluklar, mesleğe ilişkin zorluklar, sektöre ilişkin zorluklar, rehberlere ilişkin zorluklar ve turiste ilişkin zorluklar başlıklarına ulaşmışlardır.

Mesleki zorlukların yanında rehberlerin kariyer alanlarında da bir dizi zorluk yaşadıkları gözlenmiştir. İrlanda'da rehberlerin genel görünümünü incelemek amacıyla yapılan çalışmada, rehberlik kariyer alanındaki turist rehberlerinin ve tur operatörlerinin, iyimser oldukları belirlenmiştir. Aynı zamanda rehberlik alanındaki kariyer geleceğini, sezonluk ve part-time gibi çalışma sürelerinin etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Melia, 2012). Arslantürk (2016) rehberlik mesleğini, asıl iş olarak yapanlar ve rehberlik eğitimini, TUREB ya da Bakanlıktan alanlara göre mesleklerine daha bağlı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ziyaret edilen ülkenin aynası olan turist rehberi, idarenin ülkeyi temsil görevi verdiği önemli bir turizm çalışanıdır (Ercenk, 1992: 16; Batman, Yıldırğan ve Demirtaş, 2000: 28). Ülke için son derece önemli bir konumda olan turist rehberlerinin, kariyerlerine daha çok bağlı olması, yaşadıkları veya yaşayacakları zorlukların azalmasıyla daha mümkün bir hale gelecektir ve turist rehberleri rollerini daha iyi bir biçimde gerçekleştirebilecektir (Batman, 2003: 129). Bu açıdan yaklaşıldığında bazı demografik değişkenler ve kapalı uçlu sorulara ait bulgular, hem mesleki zorluklar hem de kariyer bağlılığı açısından değerlendirilecektir. Örneğin rehberlik eğitimini alma durumu, hem kariyer bağlılığı hem de mesleki zorluklar açısından değerlendirilip gruplar mukayese edilecek ve eşdeğerlilik olup olmadığı öğrenilecektir.

Kaldı ki, kariyer bağlılığı ölçeğindeki kariyer gelişimini ilgilendiren ifadenin yer alması, mesleki bağlılık ölçeği yerine tercih edilmiştir. Bu açıdan araştırma problemine yaklaşıldığında mesleki zorluklar ve çözüm önerileri konusunda tez, makale ve bildirilere dair birçok araştırma yapıldığını söylemek mümkündür. Lakin turist rehberlerin kariyer bağlılığını ölçmeye yönelik veya yaşadığı mesleki zorlukların kariyer bağlılığının etkisini ölçmeye yönelik araştırmaların yapıldığını söylemek güçtür. Dolayısıyla yapılan araştırmanın alan yazında önemli bir noktaya parmak basacağı, bu çalışmanın alan yazına dikkate değer katkılar sağlayacağı ve başka araştırmalara kaynaklık edeceği düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Turizm endüstrisi, farklı kariyer fırsatları sunmaktadır (Airey ve Frontistis, 1997: 152). Bu anlamda turist rehberliği mesleği, turizm endüstrisinde özel bir kariyer alanı içindedir (Pond, 1993: 47). Öyle ki, turist rehberlerinden kariyer alanında çok farklı yeteneklere sahip olmaları beklenmektedir. Turist rehberlerinin tur süresince birçok zorluk yaşama olasılığı vardır (Bowie ve Chang, 2005: 305). Turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukların azaltılması, turizm endüstrisinin olumlu gelişimi açısından da önemlidir (Yazıcıoğlu, Tokmak ve Uzun, 2008: 12). Bu doğrultuda araştırmanın amacı, rehberlerin yaşadıkları mesleki zorlukların kariyer bağlılıklarına etkisini ölçmektir. Bu anlamda, rehberlik eğitimi alma durumu, girilen yabancı dil sınavları gibi farklı demografik özellikler ya da kapalı uçlu sorular gibi değişkenler açısından rehberlerin kariyerlerine bağlılığını artırabilmenin önemini ortaya koymaktır.

Aynı zamanda rehberlerin kariyerlerine bağlılığını arttırmak için rehberlik eğitimi ve yabancı dil sınavlarında bir standartlaşmaya gidilmesinin tespitini ve gerekliliğini ortaya koymaktır. Çünkü turizm çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada, kariyer, örgütsel ve mesleki bağlılığın yaşam doyumu üzerinde pozitif yönlü ilişkisinin olduğu sonucuna varılmıştır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 1). Bu doğrultuda araştırmanın kapsamı mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı ile ilintili olarak şekillenmiştir.

2.3. Araştırma Soruları

Yapılan tez çalışmasının literatürü, mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı temelinde iki kısımdan oluşmaktadır. Bu açıdan yaklaşıldığında, araştırma amacını ve problemini yansıtacak şekilde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- 1) Turist rehberlerinin yaşadığı mesleki zorlukların kariyer bağlılığına etkisi nedir?
- 2) Turist rehberlerinin kariyer bağlılıkları, kapalı uçlu sorular ve demografik değişkenlere göre farklılık gösteriyor mu?

- 3) Turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorluklar, kapalı uçlu sorular ve demografik değişkenlere göre farklılık gösteriyor mu?
- 4) Cinsiyete göre rehberlik mesleğini tavsiye etme eğilimi ve kariyer yapma isteği ortalamasındaki farklılık nedir?
- 5) Denetimler ve turist rehberlerinin çalışma sıklığı arasındaki ilişki nedir?
- 6) Tura çıkma sıklığı ve turizmde yaşanan krizden etkilenme ilişkisi nedir?
- 7) Uzmanlaşma eğitimi ve turizmde yaşanan krizden etkilenme ilişkisi nedir?
- 8) Turist rehberlerinin rehber odaları ve TUREB ile arasındaki ilişki düzeyinin ilişkisi nedir?
- 9) Yabancı dil sınavları ile yabancı dil ya da diller bilme arasındaki ilişki nedir?

2.4. Araştırmanın Önemi

Turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukları anlatan sınırlı sayıda araştırma yapılmıştır (Nyahunzvi ve Njerekai, 2012: 3). Bunlardan bazıları, 2012 yılından günümüze kadar geçen süreç içinde yapılmıştır (Polat, 2001; Batman, 2003; Yenipınar, Bak ve Çınar, 2017; Hacıoğlu, Saylan ve Sümbül, 2018; Taştan ve Genç, 2017; Güzel, Türker ve Şahin, 2014; Güzel ve Şahin 2018).

Turist rehberliği alanında kariyer konusu üzerine, çok fazla sayıda araştırma yapıldığını söylemek güçtür. Dolayısı ile rehberlik kariyeri alanında, böyle bir araştırma yapılmasının, rehberlik adına önemli bir boşluğu dolduracağı ve ileride yapılacak olan benzer araştırmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın rehber adayları, turist rehberleri, meslek örgütler, üniversiteler ve bu konuda araştırma yapan diğer araştırmacılar için önemli olabileceği düşünülmektedir.

Kaldı ki, insanların boş zamanları ve alternatif turizm çeşitliliği arttıkça uzman turist rehberleri için daha çok fırsat doğmaktadır (Pond, 1993: 31). Bu anlamda yapılan tez çalışması, uzmanlaşma temelinde, kariyer gelişiminin önemini ortaya koymaktır.

2.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, ulaşılabilen ya da cevap verebilen eylemli rehberler üzerine uygulanmaya çalışılmıştır. TUREB'in web sitesinde, rehber istatistiklerinde 7411 eylemli ve 3297 eylemsiz rehber kayıtlıdır (www.tureb.org, 2018). Bu yönüyle araştırma, sadece eylemli rehberler üzerine uygulanmıştır.

3. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR

Kavramsal çerçeve ve literatür başlığı altında, araştırma problemini yansıtan kavramsal sözcüklere ve literatüre yer verilecektir. Birinci bölümde kavramsal çerçeveye, ikinci bölümde mesleki zorluklara, üçüncü bölümde ise kariyer bağlılığı konularına değinilecektir.

3.1. Tezde Kullanılan Kavramların Kısa Tanımları

Tezde kullanılan kavramların açıklanmasının tezi anlamak adına olumlu katkılar yapacağı düşünülmüş ve tez konusu içinde yer alan önemli kavramlar tezde kullanılan kavramların kısa tanımları başlığı altında ele alınmıştır. Bu başlıkta, dört kavrama değinilecektir. Bu kavramlar: turist rehberi, zorluk, kariyer ve kariyer bağlılığıdır.

3.1.1. Turist Rehberi Kavramı

Sözcüklerin kullanımı ya da tanımsal anlamı, ülkeden ülkeye veya toplumların kültürel özelliklerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Diğer sözcüklerde olduğu gibi turist rehberinin eş anlamlı sözcüklerinin kullanımı ya da tanımsal ifadeleri de ülkeden ülkeye göre değişiklik gösterebilmektedir. Şüphesiz, kavramsal farklılığın belirginleşmesinde, bireylerin algısı da belirleyici etken olabilmektedir. Holloway'a göre (1981: 380) kavramsal farklılığın altında yatan bir diğer neden de rehber rollerinin henüz tam olarak kurumsallaşamaması ve uygulanamamasıdır. Gerek turist rehberlerinin gerek ise tur misafirlerinin yorumlarına açık olması da diğer bir etkidir. Dolayısıyla kavramsal farklılık, rehberlik mesleğinin kurumsallaşmasını ve kariyer gelişimini olumsuz etkileyebilir.

Özellikle rehberlerin çok farklı rol tipleri olduğundan rehberlik kelimesi, muhteva olarak incelendiğinde, anlaşılması ya da açıklanması zor bir kavram üzerine oturmaktadır (Cohen, 1985: 6). Bireyin algıladığı kabiliyet ve yetenekleri de kapsayan kariyer çabaları konusunda araştırmalar yapan Schein (1996: 87), mesleklerin rolleri ve tanımı konusunda farklı bir teori geliştirerek mesleklerin değişen boyutunun olduğunu, artan bir şekilde dinamik karakter kazandığını, tanımlar ve rollerin dinamik süreç kazanmadığı sürece faydasız olacağını ifade eder.

Rehber kelimesinin, içeriği kavramsal açıdan incelendiğinde, "yol gösterme" ve "sosyal" kelimelerini sıkça görmekteyiz (Cohen, 1985: 7). Ahipaşaoğlu'na göre (2006: 21), "Turist rehberleri belirli bir program dahilinde yerli ve yabancı gezginlere yol gösteren, program kapsamında ziyaret yerleri hakkında uygun dilde doğru bilgiler aktaran, ülke ya da bölge

hakkında tanıtım yapan, gezginlerin doğru sosyal-ekonomik ve kültürel izlenimler almasına yardımcı olan kişi" dir.

Gerek Çimrin (1995: 9) gerek Ahipaşaoğlu (2006: 21), turist rehberi tanımında, kilit faktör olarak bilgi aktaran rollünü ön plana çıkarmıştır. Her iki yazarın tanımsal farklılığının kilit konumundaki birleştirici temel faktörü "bilgi verici rolü" noktasındadır. Pond (1993: 17) turist rehberini, belirli bölge hakkında geniş temelli bir bilgiye sahip olan ve asıl görevi, bilgilendirme olan kişi şeklinde ifade etmiştir. Her ne kadar kavramlar ya da tanımlardaki algısal, kültürel farklılık belirgin olsa da, turist rehberleri ziyaret edilen bölgede, birden çok görevi yerine getirdiğinden sadece tek iş tanımı yapmanın güç olduğu ifade edilebilir (Cruz, 2008: 2). Çünkü turist rehberliğinin meslekteki profesyonelliği tanımlamak için geçmişte birçok teşebbüs gerçekleşmiştir (Chilembwe ve Mweiwa, 2014: 31).

Şüphesiz, geçmişteki teşebbüsler artarak gelecekte de devam edecektir. Dolayısıyla tanımsal farklılığı ya da yeni yaklaşımları ortaya çıkaracak neden, turizm endüstrisinin sürekli değişim göstermesidir. Ayrıca Lovrentjev de (2015: 557) turist rehberi yerine kullanılan farklı sözcüklerin de ülkeden ülkeye farklı anlamlar içerdiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla literatür temelli bakış açısıyla ele alındığında, kavramsal ve tanımsal farklılıklar konusunda, tam bir standart yakalanamamıştır. Standartın yakalanamaması, turist rehberleri açısından düşünüldüğünde birçok görevsel farklılığa neden olabilmektedir.

Öyle ki, Köroğlu, Güzel ve Ünal'ın (2018) turist rehberlerinin tur misafirleri tarafından nasıl algılandığını ortaya çıkarmak amacıyla yaptıkları nitel araştırmada: rehberlerin bilgi kaynağı, bilgi aktarıcı, lider, hizmet sağlayıcı, yol gösterici, temsilci ve tanıtıcı olarak adlandırıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Asmadili ve Yüksek (2018), turist rehberlerinin liderlik rollerine ilişkin bakış açılarının belirlenmesi amacıyla yaptığı nitel çalışma, betimsel ve içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. 14 turist rehberi, kendine yöneltilen sorulardan, bir turist rehberinde bulunması gereken özellikleri: karakteristik özellikler, fiziksel görünüm, bilgi, donanım, beceri ve yetenekler şeklinde sıralamıştır.

Köroğlu, Şalk ve Dumanlı (2018), turist rehberlerinin yorumlayıcı rollerine yönelik alguların belirlenmesi amacıyla nitel araştırma kapsamına giren fenomenoloji yöntemini kullanarak şu bulgulara ulaşmışlardır: Zenginleştirme, doğru bilgi aktarımı, canlandırma, farklılaştırma, temsil edebilme, uyarılama, teşvik etme ve arabuluculuk kategorileri dikkat çekmektedir.

3.1.2. Zorluk Kavramı

Problem, sorun, engel, güçlük gibi sözcüklerin de zorluk kelimesiyle benzer sözcükler olduğu ifade edilebilir. Zorluk kelimesi, incelendiğinde farklı anlamları içerdiği görülecektir. Zorluğun Oxford yabancı dil sözlüğündeki kelime anlamına bakıldığında birçok çaba gerektiren zor ve yeni bir şey anlamına geldiği görülür (Steel, 2000: 105). Türk dil kurumu sözlüğünde ise “sıkıntı veya güçlkle yapılma durumu, zor olma, güçlük ve zahmet” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2018). Her iki tanımdan anlaşılacağı gibi ortaya çıkan yeni bir şeyin üstesinden gelme ve olağan durumu güçlkle sürdürme olarak da ifade edilebilir. Dolayısıyla olağan durumda, turist rehberleri muhtemel zorluklarla karşılaşacağından dolayı kariyer bağlılığı süreçlerini zorlukla sürdürecekler ya da kariyerinden ayrılacaktır. Böylelikle mesleki açıdan yaşanan zorluklar, mesleğin hem kariyer yapısını hem de kariyer bağlılık sürecini de etkileyecektir. Bu yönüyle zorluk kavramıyla ilişkili araştırma problemini yansıtacak şekilde kariyer, kariyer bağlılığı, turist rehberleri tanımlarına alt başlıklarda yer verilecektir.

Güzel, Türker ve Şahin (2014) tarafından profesyonel turist rehberlerinin karşılaştıkları mesleki engellerin bütünsel bir bakış içerisinde değerlendirilmesi amacıyla yapılan çalışmada 227 rehberle ulaşılmıştır. T-Testi ve faktör analizi yöntemleri, tercih edilmiştir. Araştırma sonucunda, aritmetik ortalaması en yüksek olan turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorluklar şöyle sıralanmıştır: Kaçak rehberlerin varlığı, acentelerin rehber taban yevmiyesi altında rehber çalıştırmak istemeleri, rehberlik mesleğine devlet desteğinin yetersizliği, genç rehberlere düşük ücret teklif edilmesi en dikkat çeken zorluklardır. Aynı zamanda faktör analizi sonucunda mesleki engelleri belirlemeye yönelik altı faktöre ulaşılmıştır.

Güzel ve Şahin (2018), turist rehberlerinin yaşadığı güncel zorluklar hakkında ne düşündüklerini ve yaşanan zorluklardan nasıl etkilendiklerini ortaya çıkarmak için beş turist rehberi ile yüz yüze görüşme yapmışlardır. Görüşmeler sonucunda, olumsuz güncel gelişmelerin rehberleri olumsuz etkilediği, işsizlik başta olmak üzere, çalışılacak gün sayısında azalma ve ekonomik zorluklar gibi zorlukların yaşandığı belirtilmiştir.

Hacıoğlu, Saylan ve Sümbül (2018), turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukları belirlemek amacıyla rehberlere kapalı uçlu sorular yöneltilmişlerdir. Araştırma sonucunda meslek kanununun yetersizliği, taban yevmiyelerinin yetersizliği, seyahat acenteleri ile ücret konusunda yaşanan problemler, devamlı iş garantisinin olmaması, araç sürücülerinin niteliksiz olması gibi konularda yaşanan problemlerin çokluğu dikkat çekmiştir.

3.1.3. Kariyer Kavramı

Tanımsal olarak incelendiğinde, birçok farklı kariyer tanımı olduğu ifade edilebilir. Kariyer kelimesi, köken ve anlamsal olarak Fransızca dilindeki “carrière” sözcüğünden dilimize geçmiştir (Kılıçlıoğlu, Araz ve Devrim, 1969: 4). Kariyer, kişinin tüm çalışma yaşamı boyunca elde ettiği tecrübeler ve kişisel değişikliklerdir (Hall, 1971: 50). Bu tanımdan yola çıkarak kariyer, bireyin zaman içinde kazandığı mesleki tecrübeler olarak da yorumlanabilir. Hofstede ise (1984) kariyer sözcüğünün farklı anlamlar içermesinin nedenini, kültür olarak ifade etmiştir. Kariyer konusu, uzun zamandır yaygın bir şekilde tartışılmaktadır (Blau, 1985: 277).

“Kariyer” kelimesinin Türk dil kurumu sözlüğündeki karşılığı: “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” anlamına gelmektedir (TDK, 2017). Tanımda ifade edilen aşama, bireyin tecrübe ya da deneyim kazanması olarak da yorumlanabilir. Kariyer kelimesi, meslek olarak ifade edilse de iş kavramını da kapsamaktadır. Örneğin, Cron ve Slocum (1986: 119), “kariyer”i, bir iş ya da mesleğin seçimi ya da hazırlık sürecini içeren yaşam boyu süren bir süreç olarak ifade etmişlerdir.

Kariyer kelimesinin, diğer anlamı ise bireyin tüm yaşamı ya da belirli bir kısmı için takip etmeyi planladığı veya bireyin eğitim aldığı iş ya da meslektir (Quirk, 1987: 145). Kariyer konusuna, bireyin mesleğinde, mükemmel olması açısından da yaklaşılabilir (Arthur, Hall, Lawrence, 1989: 15). Bireyin çalıştığı belirli bir alanda, sahip olduğu işler serisi olarak da tanımlanmaktadır (Steel, 2000: 98).

Seymen (2004), yaptığı çalışmada, 21. yüzyılda, pek çok araştırmacının kariyer kavramı, “hareketli”, “sınırsız” ve “dinamik” bir süreç olarak yaklaşmıştır. Bu bağlamda, kariyer, mevcut fırsatların, insan tutkusunun ve yeteneklerinin birleşimi olarak da yorumlanabilir (Ayres, 2006: 121). Lakin kariyer konusu hem bireyin çalıştığı işi hem de zamanını kapsamaktadır (Arthur, 2008: 178).

Diğer taraftan kariyer kelimesi, bireyin tüm yaşamı boyunca üstlendiği işlerin tamamı olarak da tarif edilmektedir (Koca, 2010: 57). Koca'nın (2010) yaptığı bu tanım, üst kısımda belirtilen Steel'in (2000) yaptığı tanımla benzer olduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla bu tanımlardan yola çıkarak kariyerin sadece iş kavramı ile ilgili olmadığı sonucuna varılabilir. Onay ve Zel (2011: 266) ise yaptığı çalışmada, kariyer bireyin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi; deneyim, beceri ve yetenek kazanması olarak ifade etmiştir (Onay ve Zel, 2011: 266). Kariyer konusunda yapılan çalışmalar gösteriyor ki, çok farklı kariyer tanımları, günümüze kadar yapıldığıdır (Dikili, 2012: 474). Lakin kariyer sözcüğü, Türkçe diline sonradan girmiş olduğundan Türk toplumu arasında da kullanılan kavramların başında geldiği söylenebilir (Gezen ve Köroğlu, 2014: 215).

Kariyer konusu üzerine literatür temelli çalışmalar incelendiğinde, Türkay ve Eryılmaz tarafından (2004), anket yoluyla otel çalışanlarının kariyer değerleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişkiyi ve bu ilişki üzerinden hareketliliği tespit etmek amacıyla yaptıkları araştırmada şu bulgulara ulaşılmıştır: Çalışma koşulları, sektör çalışanları açısından otonom bir çalışma ortamı yaratamamıştır. Çalışanların iş güvenliği etkenine bağlı olarak kendi alanlarından ayrılmayı düşünmediği, turizm çalışma alanının istenen yaşam tarzına cevap verebildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kitapçı ve Sezen (2002) tarafından işletmelerde, farklı kariyer süreci içerisinde yer alan çalışanların iş tatminlerini etkileyen değişkenleri araştırmak amacıyla yapılan araştırmada, şu bulgulara ulaşılmıştır: İşi deneme aşamasında olan çalışanların iş tatminlerini, çalışma koşullarını, işletmenin vermiş olduğu eğitim ve ücret etkilemektedir. İşe başlama ve ilerleme aşamasındaki çalışanların iş tatminlerini; çalışma koşulları, iş arkadaşları ve yöneticileriyle olan ilişkileri etkilememektedir. Durağan dönemdeki çalışanların iş tatminlerini yöneticileriyle olan ilişkileri ve katılımcı yönetimi etkilemektedir.

Sakal ve Yıldız (2012) tarafından bireycilik-toplulukçuluk değerleri, kariyer çabaları ve kariyer tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada kültürün bireycilik-toplulukçuluk boyutlarının kariyer çabaları ve kariyer tatmini üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.1.4. Kariyer Bağlılığı Kavramı

Kariyer bağlılığı konusunda yapılmış çalışmalar incelendiğinde, gerek kariyer gerek ise alt kısımda tanımlanan turist rehberi tanımında da olduğu gibi, kariyer bağlılığı konusunda da birçok farklı tanımsal örnekler vardır. Hall'a göre (1971: 59) "kariyer bağlılığı", seçilen kariyer rolünün yerine getirilmesinde, bireyin motivasyon kuvveti olarak tanımlanmaktadır. Birey çalıştığı işte güçlü ve başarılı olursa geleceğe yönelik başarısı da artacaktır (Hall, 1971: 72).

Marshall ve Wijting'e göre (1982: 142) kariyer bağlılığı, bireyin tüm hayatı boyunca çalıştığı işe yönelik bağlılığını ifade etmektedir. Blau (1985: 279) ise "kariyer bağlılığını", bireylerin mesleğine yönelik tutumu olarak tarif etmektedir. İşe ya da mesleğe yönelik bağlılık, çalışan bireyin tutum ve davranışını da etkilemektedir (Chang, 1999: 1258).

Öte yandan Oxford dil sözlüğünde, bağlılık sözcüğü incelendiğinde, bireyin çalıştığı işe ya da sahip olduğu mesleğe dikkat verme ve ciddi manada, zaman harcama anlamına gelmektedir (Steel, 2000: 132). Dolayısıyla harcanan belirli bir zaman sürecinde, Lin ve Chen'in de (2004: 520) belirttiği gibi kariyer bağlılığı, çalışırken bireyin tutum ve davranışlarını, önemli derecede etkileyecektir.

Kariyer bağlılığı konusunda farklı bir tanımlamada, bireylerin kariyer yönünde sahip oldukları iş bağlılıklarının bir biçimi olarak ifade edilmektedir (Chang, 1999: 1258). Chang (1999: 1258), yapmış olduğu kariyer bağlılığı tanımında, kariyer konusunu sadece iş kavramıyla sınırlı tutmuştur. Oysa gerek Cron ve Slocum'un yaptığı çalışmada (1986: 119), gerek ise İngilizce (Quirk, 1987: 145) ve Türkçe sözlüklerde (TDK, 2017), kariyer kavramının tanımı incelendiğinde "meslek" kavramını da kapsadığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, meslek ve iş kavramlarının üzerinde ayrı ayrı durmak gerekecektir.

Türkçe ve İngilizce dil sözlüklerinde, meslek sözcüğü incelendiğinde, daha çok eğitim ve öğretimin yüksek seviyesini gerektiren (Steel, 2000: 522) ve de beceriye dayanan bir iş (TDK, 2017) olarak ifade edilmektedir. İş kavramı incelendiğinde ise bireyin para kazanmak için düzenli olarak (Steel, 2000: 371) veya geçimini sağlamak için yaptığı çalışma (TDK, 2017) olarak tanımlanmaktadır. Kavramsal olarak gerek iş gerek ise meslek sözcüklerinin içeriksel olarak farklı anlamları olduğu sonucuna varılmaktadır. Dolayısıyla bazı kariyer tanımlarının, gerek iş gerek meslek kavramlarını içinde barındırması, kariyer bağlılığının tanımsal olarak sadece iş kavramıyla sınırlı olmadığını göstermiştir.

Diğer farklı yazarların kariyer bağlılığı tanımları incelendiğinde, kariyer bağlılığının bireyin kişisel kariyer gelişimi olarak da ifade edilebileceği görülmektedir (Colarelli ve Bishop, 1990: 159). Şüphesiz bağlılık, süreçsel bir aşamayı kapsadığından dolayı süreç içerisinde kazanılan deneyimler, Colarelli ve Bishop'un (1990: 159) bahsettiği gibi işe ya da mesleğe bağlılık sürecini hızlandırmakta ve eş zamanlı olarak kariyer gelişimine katkıda bulunulmasını sağlamaktadır. Mueller, Wallace ve Price (1992: 214), kariyer bağlılığını, aynı zamanda bireyin işe bağlılığı ya da işin tanımlanması olarak da ifade etmektedirler.

Kariyer bağlılığı konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde: Uştü (2014), 2012 yılında 712 sınıf öğretmenine anket gönderilmiştir. Çalışmada, Blau (1989a) tarafından geliştirilen kariyer bağlılığı ölçeği kullanılmıştır. Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere, genç öğretmenlerin yaşlı öğretmenlere, bekârların evli öğretmenlere, lisansüstü mezunların lisans mezunlarına, görev süresi az olan öğretmenlerin görev süresi orta olanlara göre kariyerlerine daha çok bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İbrahimioğlu ve Aydınçelebi (2013) tarafından, sigorta çalışanlarının görev performansları üzerindeki kariyer bağlılıkları ve öz yetkinliklerinin etkisini incelemek amacıyla 108 sigortacı üzerinde çalışma yapılmıştır. Araştırmada, Blau (1985) tarafından gerçekleştirilen kariyer bağlılığı ölçeği kullanılmıştır. Frekans analizi, faktör analizi, korelasyon analizi, anova, T-testi ve regresyon analizi yapılmıştır. Kariyer bağlılığı açısından değerlendirildiğinde cinsiyet, yaş, eğitim, pozisyon ve çalışma süreleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yetgin (2017), rehberlerin tükenmişlik ve kaygı düzeylerinin mesleki bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinin ortaya konması amacıyla yapılan çalışmada, 370 eylemli turist rehberine

ulaşmıştır. ANOVA ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Turist rehberlerinin mesleki bağlılıkları konusunda çalışma sürelerinin ortalamalarına ilişkin anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.2. Turist Rehberliği Mesleği ve Yaşanılan Zorluklar

Turist rehberliği mesleği ve yaşanan zorluklar, iki başlık altında sıralanacaktır. Birinci alt başlıkta turist rehberlerinin çalışma biçimlerine ve görevlerine, ikinci alt başlıkta ise mesleki zorluklara değinilecektir.

3.2.1. Turist Rehberlerinin Çalışma Biçimleri ve Görevleri

Turist rehberlerinin çalışma biçimleri ve görevleri, dört alt başlık altında sıralanacaktır. Bu başlıklar, turist rehberleri, seyahat acenteleri, rehberlerin çalışma biçimleri, turist rehberlerinin görevleri şeklindedir.

3.2.1.1. Rehberlerin Çalışma Biçimleri

Turist rehberlerinin iş tarifleri, ülkelerin rehberlik mesleki yasalarına göre değişiklik göstermektedir. Çalışma biçimleri, seyahat acenteleri ya da tur operatörlerinin işlevlerine göre de değişiklik gösterebilmektedir. Literatür incelendiğinde, Holloway (1981: 379) ve Pond (1993: 18), turist rehberlerinin çalışma biçimleri konusunda belirli bir norm olmadığını ve iş tarifi sınırlaması yapmanın güç olduğunu belirtmişlerdir. Çalışma biçimi konusunda belirli bir tanım yapılmaması nedeniyle turizm endüstrisinin bazı sektörlerinde çalışanların kendi patronları olduğu ifade edilebilir (Sheldon, 1989: 497). Turist rehberlerinin Sheldon'un (1989) ifade ettiği gruba girdiği söylenebilir. Bazı rehberler, serbest çalışıp kendi turlarını gerçekleştirirken bazıları bütün sezon ya bir acenteye ya da devlete bağlı olarak çalışmaktadır (Holloway, 1981: 379; Pond, 1993: 18). Rehberlerin çalışma biçimlerindeki bu farklılık, ücretler konusunda da farklılığa da neden olmaktadır.

Türkiye'de rehberlerin aldıkları ücretler, çalışma statülerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Bir seyahat acentesine ya da tur operatörüne bağlı olarak çalışanların serbest çalışan rehberlere kıyasla daha rahat oldukları düşünülebilir. En azından diğer günlerde iş bulma konusunda zorluk yaşamayacaktır. Serbest çalışan bir turist rehberinin acente tarafından çağrılmadığı takdirde iş bulmada zorluklar yaşamaması kaçınılmazdır. Dolayısı ile serbest çalışan turist rehberinin bir iş güvencesi olmadığı ifade edilebilir.

Seyahat acentesine bağlı ya da serbest olarak çalışmanın yanında turist rehberleri için farklı çalışma tarifeleri de vardır. Bu konuda, Pond'un (1993: 208) ifade ettiği gibi kendi özel müşterileriyle de anlaşılıp, çalışabilme olanakları vardır. Özellikle farklı çalışma biçimleri, bireyler açısından cezbedici görülmektedir. Pond (1993: 204), farklı bir yaklaşım geliştirerek part-time ve serbest çalışmanın artan bir trend olarak kendini gösterdiğini ve sezonluk çalışmak isteyenler için bir kariyer haline geldiğini ifade etmiştir.

Turist rehberleri genellikle serbest ya da tur koordinatörüyle çalışan bir ya da daha fazla tur planlayıcısıyla etkileşim içinde olan kişidir (Pond, 1993: 47; Zhang ve Chow, 2004: 82). Bazı tur operatörleri ya da seyahat acenteleri, kadrolarında daimi rehber istihdamına yer vermeyip, tur oldukça rehberlere başvurmaktadır (Batman, vd., 2000: 25). Bu tarz çalıştırma, serbest çalışma olarak da ifade edilmektedir. Bir nevi bağımsızlığına düşkün ya da kendi patronu olmak isteyen turist rehberleri, serbest olarak çalışmaktadır. Ellison ve Schreuder (2000: 2), bağımsızlığına düşkün bireylerin adımlarını hayata geçirmede özgürce davranmaya değer verdiğini belirtmiştir. Dolayısıyla serbest çalışan turist rehberleriyle bir acenteye bağlı çalışan turist rehberleri arasında kariyer bağlılığı süreci açısından farklılıklar vardır.

Turist rehberlerinin çalışma biçimleri farklılık gösterebileceği gibi gelirleri de farklılık gösterebilmektedir. Zhang ve Chow'a göre (2004: 81,82) sürekli çalışan turist rehberleri genellikle sabit bir maaş alırlar. Turlar satarak, alışverişlerde komisyon alarak tur misafirlerinden bahşiş olarak da gelirlerini sağlarlar (Zhang ve Chow, 2004: 81,82). Serbest çalışan turist rehberleri ise tura çıktıkları sürece ücret almaktadır.

Çalışma biçimi konusunda deneyim de ön plana çıkmaktadır. Bu konuda, Akbulut, (2006: 175), sektöre yeni giren turist rehberlerinin daha çok seyahat acentelerine bağlı olduğunu, ifade etmiştir. Aynı zamanda turist rehberliği mesleği, serbest meslek faaliyetleri arasında olduğu için serbest meslek faaliyetinin devamlılık göstermesi gerekmektedir (www.gib.gov.tr, 2008).

Turist rehberi tur süresince kendi patronudur, turist rehberinin tur programına uymak şartıyla bağımsız olduğu da ifade edilebilir. Belki de mesleğin bu konumundan ötürü Yazıcıoğlu, Tokmak ve Uzun'un (2008: 13) dile getirdiği gibi rehberlerin çoğu, serbest çalışma imkanını cazip bularak rehberliği ilgi çekici bir meslek olarak görmektedir. Veya Arslantürk'ün (2016: 192) ifade ettiği gibi turist rehberliği mesleğinin herhangi bir seyahat acentesi bünyesinde tam zamanlı çalışma zorunluluğunun bulunmaması, mesleğin ilgi çekiciliğini artırmaktadır.

3.2.1.2. Turist Rehberlerinin Görevleri

Turist rehberlerinin tur süresince birçok görevi vardır. TUREB tarafından yayınlanan el kitapçığına göre bunlar "güçlü liderlik ile grup ruhu oluşturmak, öğrenme ortamı yaratmak, turu

başarılı biçimde yönetmek, zorlukları çözmek, keşif, eğlence dostluk ruhu yaratmak, grubu getiren seyahat işletmesinin kurallarına uymak" şeklinde belirtilmektedir." (Öter ve Sarıbaş, 2018: 101). Turist rehberlerinin görevleri, sahip oldukları yabancı dillere, uzmanlık alanlarına, bölgelere ve ülkelere göre farklılık göstermektedir. Dolayısıyla turist rehberlerinin görevlerindeki farklılıklar, rehberlik mesleğinin kariyer bağlılık süresince, kariyer gelişimi açısından ne derece zengin olduğunun bir göstergesi olarak ifade edilebilir.

Turist rehberleri, görevlerini sürdürürken aynı zamanda farklı mesleklerin rollerini de yerine getirmektedir. Bu konuda, Pond (1993: 66, 76), farklı mesleklerin etkisinde kalan turist rehberlerinin bir öğretmen, oyuncu, animatör, sanatçı ve bir yöneticinin görevini yerine getirdiğini belirtmiştir. Dolayısıyla iyi bir rehber; iyi bir öğretmen, iyi bir gözlemci, psikolog, organizatör, iyi bir fotoğrafçı, tarihçi, coğrafyacı, jeolog, botanikçi, arkeolog ve mitolog olmalıdır (Çimrin, 1995: 42). Farklı mesleki görevleri yerine getiren turist rehberlerinin bir görevi de, tur programında gidilecek yerlerin bilgisi ve anlatımı sayesinde, tur misafirleri için gezinin unutulmaz bir tecrübeye dönüşmesine katkı sağlamaktır (Ap ve Wong, 2000: 551). Bu anlamda, turist rehberinin birçok sorumluluğu olduğu gibi tur operasyonunun başarıyla sonuçlanmasında da önemi ve fonksiyonları büyüktür (Weiler ve Ham, 2002: 54; Batman, Yıldırğan ve Demirtaş, 2000: 21).

Turist rehberlerinin asıl görevlerini, dosyasında belirtilen programa uymak, turları gerçekleştirmek, turun yönetimini sağlamak, bilgi aktararak gezinin keyifli geçmesini sağlamak şeklinde sıralamak mümkündür (Batman, vd., 2000: 38; Ahıpaşaoğlu, 2001: 50). Yol göstermek, doğru bilgileri aktarmak, ülkeyi tanıtmak, danışmanlık ve çevirmenlik yapmak ve de tur süresince birlikte çalıştığı işletmeler hakkında yaptıkları gözlemler sonucunda, izlenimlerini seyahat acentesine bildirip önemli bir geribildirim sağlamak da turist rehberinin önemli görevlerindedir (Ahıpaşaoğlu, 2001: 92, 101, 104).

Tur esnasında birçok görevi olan turist rehberi için başarı ölçütü üzerinde durulursa Mitchell (2006: 5), başarılı bir turist rehberi, yanlış anlaşılmalara çözmeli, şikayetler ya da zorluklar olursa üstesinden gelmelidir, şeklinde düşüncesini ifade etmiştir. Asıl görevi bilgilendirmek olan turist rehberinin bir diğer görevi de turun gerçekleşmesini sağlamaktır (Cruz, 2008: 12). Turist rehberinin çalışılan, şirketin planlarına katkı sağladığının bilinmesi, şirket ile rehber arasındaki bağlılığı artırmakla birlikte bireyin psikolojik açıdan kendini daha iyi ve yeterli hissetmesine imkan sağlar (www.kariyer.net, 2012). Diğer taraftan turist rehberleri, turu zevkli veya can sıkıcı yapabilecek bir güce sahip kişi olarak da belirtilebilir (Chilembwe ve Mweiwa, 2014: 32).

Turist rehberleri, bazı devletler tarafından politik bir enstrüman olarak da kullanılabilir (Weiler ve Black, 2015: 17). Turist rehberleri politik bir enstrüman olarak kullanılsa da işini her ne kadar özveri ile yapsa da karşılaştığı zorluklar, başarılarını

etkileyebilmektedir (Eker ve Zengin, 2016: 4). Herhangi bir başarısızlık durumunda, turist rehberlerinin kariyer bağlılıkları da olumsuz etkilenecektir (Blau, 1989: 88; Chang, 1999: 1258). Diğer taraftan turist rehberleri, tur süresince mümkün olduğunca politik konulara ve inanç konularına girmemelidir (Cruz, 2008: 67).

3.2.2. Turist Rehberliği Mesleğinde Yaşanan Zorluklar

Bu bölümde, turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorluklara değinilecektir. Bu amaçla seyahat acentelerinden, rehberlik mesleğinden, aile-kariyer rol çatışmasından, rehberlik mesleğinin doğasından, mesleki örgütlerden ve konuyla ilgili karşılaşılan diğer zorluklardan bahsedilecektir.

3.2.2.1. Seyahat Acentesi ve Tur Operatörleri ile Yaşanan Zorluklar

Seyahat acenteleri, turlar hakkında bilgi verme ve turları gerçekleştirme konusunda önemli rol oynamaktadır (Schmidt, 1979: 452). Seyahat acentelerinin turlarını uygulayanlar ise turist rehberleridir. Turist rehberleri bir nevi yürütme konumundadır. Turist rehberleri ile seyahat acenteleri arasında turların öncesinde ya da tur esnasında birtakım zorluklar yaşanabilmektedir. Tur iptallerinin turist rehberi nezdinde, yıkıcı bir etkiye neden olmaktadır (Pond, 1993: 221). Tur iptallerinin yaşanması, iptalden dolayı turist rehberlerine herhangi bir ödeme yapılmaması turist rehberlerini psikolojik açıdan olumsuz etkilemektedir.

Rehberlik mesleğinde hizmet karşılığı ücret önemli bir yer tutmaktadır. Öyle ki, literatür incelendiğinde ücret konusunda farklı ödemelerin uygulandığını söylemek mümkündür. Çimrin (1995: 15)'in seyahat acentelerinin rehberin alışverişten getirdiklerine değil turistlerin rehberden memnun olup olmadığına bakmaları durumunda mesleğin hak ettiği onura kavuşacağı ifadesinde bulunması, rehberlerle bazı seyahat acenteleri arasında, ücret konusunda ne gibi zorluk yaşadığının bir göstergesi kabul edilebilir.

Rehberlerin bazı seyahat acenteleri ile yaşamış olduğu zorluklar: genellikle rehber ödemelerinin gecikmesi, tur paylaşımı, ücret-maaş dağılımındaki adaletsizlik, taban ücrete uymama, eksik ödeme ve de profesyonellikten uzak bir anlayıştan kaynaklı zorluklardır (Polat, 2001: 94; Batman, 2003: 132). Bazı acentelerin düşük ücret ödemeleri, rehberleri satış yapmaya ve komisyon almaya zorlamaları rehberlerin kendi saygınlıklarını kaybetmesine de neden olmaktadır (Batman, 2003: 132).

Rehberlik mesleğinin bazı acenteler tarafından ciddiye alınmaması rehberlere acentelere mahkum işçi gözüyle bakılmasına neden olmaktadır (Batman, 2003: 132). Özellikle bazı seyahat acentelerinin tur satışı yapmak amacıyla yanlış ve abartılı bilgiler vermesi, turist

rehberlerinin çalışma isteklerinin zayıflamasına kimi zaman da yok olmasına neden olmaktadır (Karamustafa ve Çeşmeci, 2006: 78). Bu da turist rehberlerinin çalışma motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir. Karamustafa ve Çeşmeci (2006: 79), rehberlerin deneyimsel olarak çalışma süreleri arttıkça seyahat acenteleri ile zorluk yaşama sıklığında azalmalar meydana geldiğini ifade etmişlerdir.

Grafik 1. Seyahat Acentelerinden Kaynaklanan Zorluklar Grafiği

Seyahat Acenteleriyle Yaşanan Zorluklar	Ödemelerin Gecikmesi
	Eksik Ödeme
	Taban Ücret /Maaşa Uymama
	Satış Yaptırmaya Zorlatma
	Mesleğin Ciddiye Alınmaması
	Turlar Hakkında Abartılı Bilgi Verilmesi
	Kaçak Rehber Çalıştırmaları
	İlişkilerin İyi Olmaması
	Sosyal Haklar

Özellikle bazı seyahat acentelerinin lisanslı rehberler yerine yabancı rehberleri tercih etmesi, mesleğin imajını olumsuz etkileyeceğinden turist rehberlerini kariyer bağlılığı sürecinde, umutsuzluğa sevk edebilir. Trabzon Bölgesel Rehberler Odası başkanı Taner Demirbulut (2015), ucuz işçi çalıştırmak isteyen bazı seyahat acentelerinin Arap tur misafirlerine rehberlik hizmeti vermek için Suriyeli mültecileri çalıştırdığını belirtmiştir (www.61saat.com, 2015:). Bu anlamda, meslek kanununun çıkmasıyla bazı seyahat acenteleri ile turist rehberleri arasındaki ilişkilerin iyileşmediği sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan seyahat acenteleri ile turist rehberleri arasındaki sosyal haklar konusundaki zorluklar da çözülememiştir (Eker ve Zengin, 2016: 12). Hatta bazı turist rehberleri, seyahat acenteleri ile arasının bozulacağı kaygısıyla denetimlere de karşı çıkmaktadır (Taştan ve Genç, 2017: 862).

3.2.2.1.1. Rehber Ücretler Konusunda Yaşanan Zorluklar

Turist rehberleri alacakları ücretler ile ilgili birçok zorluk yaşamaktadırlar. Yaşanılan zorlukların başında, Çimrin'in (1995: 56) belirttiği gibi ücret politikalarındaki belirsizlik gelmektedir. Dolayısıyla ücret politikasındaki belirsizlik, turist rehberlerinin kariyer bağlılık sürecini etkileyebilecek bir faktör olarak değerlendirilebilir. Rehberlik mesleğini ikinci iş olarak yapan belgeli rehberler, rehberlik ücretlerini düşürmektedirler (Çimrin, 1995: 57). Kültür ve Turizm bakanlığının turist rehberliği ücret politikalarını her yıl açıklamasına rağmen yeni mezun bir rehberin ücreti ile 15-20 yıllık deneyimli bir rehberin ücreti aynıdır (Çimrin, 1995: 57; Polat, 2001: 102). Bu da, ücret politikasında belirli bir standart yakalanamadığının göstergesidir.

Turizmin yoğun olduğu Antalya'da, İngilizce ve Almanca dillerinde yeterince rehber olmasına rağmen incoming acentelerin kendi yabancı rehberlerini çalıştırması rehber ücretlerini düşüren diğer bir etkidir (Polat, 2001: 103). Ücretlerin hiç ödenmemesi konusunda da bazı zorluklar yaşanmaktadır (Polat, 2001: 102; Karamustafa ve Çeşmeci, 2006: 78; Yarcan, 2007: 38). Turları satın almadaki azalış, rehber gelirlerini de etkileyen diğer bir etkidir (Polat, 2001: 111).

Tur esnasında mağazalardan kazanılan komisyonlar, gelir kaynağı oluşturduğu sürece turist rehberleri, tur operatörlerinin merhametinde olacaktır ve ahlaki açıdan da tartışmalı bir meslek olarak kalacaktır (Ap ve Wong, 2000: 560; Batman, vd., 2000: 67). Turist rehberi ücretlerinin azalması, rehber gelirlerinin, hizmet standartlarını ve performansını da ciddi anlamda etkileyecektir (Mak, Wong ve Chang, 2010: 1447). Genç turist rehberlerine düşük ücret teklif edilmesi de etik olmayacağı gibi tecrübeli rehberlerin işsiz kalmasına da etki edecektir (Güzel, vd., 2014: 179). Lakin anlaşılıyor ki, 2012 yılında turist rehberliği kanunu üzerinde yapılan çalışmalara rağmen, ücretler konusunda yaşanan zorluklar devam etmiştir (Yenipınar, vd., 2014: 102; Güzel ve Köroğlu, 2015: 165; Eker ve Zengin, 2016: 12).

Taban ücret uygulamasının tam olarak uygulanamaması, hem bazı turist rehberlerinden hem de kaçak rehberlerin faaliyetlerinden kaynaklanmaktadır (Eker ve Zengin, 2016: 15). İngilizce dilinde rehberlik hizmeti veren rehberlerin çalışma kartı dışında belirtilen dilin dışında rehberlik hizmeti vermesinden dolayı bazı zorluklar da yaşanmaktadır (Taştan ve Genç, 2017: 862). Şüphesiz böyle bir uygulama, yasal olmadığı gibi hak gaspına ve de rehber ücretlerinin düşmesine, hatta nadir dilde rehberlik yapan rehberlerin iş bulamamasına neden olmaktadır.

3.2.2.1.2. Sigorta Zorluğu

Turist rehberlerinin çalışmadıkları süreler için sigortalanmadığı düşünülürse rehberlik mesleğinin ulaştığı nokta, üzerinde düşünülmesi gerekmektedir (Çimrin, 1995: 56). Batman, vd., (2000: 25), herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı turist rehberi sayısının son derece az olduğunu belirtmiştir. Tarihsel süreç incelendiğinde, Türkiye Rehberler Vakfı yaşlı turist rehberleri için bir güvence yaratma çabalarının olduğunu ancak bir sonuca varmanın güç olduğunu belirtmişlerdir (Ahipaşaoğlu, 2001: 109). Dolayısıyla rehberler, sosyal güvenlik (sigorta) ve çalışma düzensizliği konusunda, artan bir şekilde zorluklar yaşamaktadırlar (Polat, 2001: 108; Batman, 2003: 127; Karamustafa ve Çeşmeci, 2006: 78).

Çalışanların sigortalanması, işverenlerin sorumluluğu altındadır. Polat (2001), rehberlerin %63'lik kısmının acenteler tarafından sigortalandığını, %37'sinin ya özel sigortalı olduğunu ya da sigortasız olarak çalıştığını ifade etmiştir (Polat, 2001: 103, 102). Günümüzde turist rehberlerinin bazıları, bir seyahat acentesiyle sürekli olarak çalışıp bordrolarında Sosyal

Sigortalar Kurumu'na bağlı gözükrken büyük çoğunluğu, esnaf statüsünde veya sosyal bir güvenceye sahip olmadan çalışmaktadır (Ahipaşaoğlu, 2001: 109). Rehberlerin esnaf olup olmadığı tartışma konusudur. Bu konuda, Ahipaşaoğlu (2001: 109) turist rehberlerinin masa başına bağlı olmayan fikir ve bilgi işçileri olduğunu dile getirmiştir.

Sigorta konusunda turist rehberlerinden kaynaklı zorlukların da olduğu ifade edilebilir. Ahipaşaoğlu (2001: 109) özel sigortalar ile grup sigorta anlaşmalarının ARED (Antalya Rehberler Derneği) ve daha sonra TUREB tarafından gerçekleştirilmesine rağmen turist rehberlerinin geleceklerini güvence altına alma konusundaki inanılmaz vurdumduymazlıkları nedeniyle yürütülemediğini belirtmiştir. Batman (2003: 132), rehberlerin sigorta primlerinin hiç yatmadığını veya eksik yattığı bazen de zamanında yatırılmadığını ifade etmiştir. Turist rehberleri, Bağ-Kur ya da sürekli SSK kapsamında değilse çalıştırıldığı zaman işveren acente tarafından sigortalanmalıdır (Ahipaşaoğlu, 2006: 63). Yarcın'ın (2007: 40) da belirttiği gibi turist rehberlerinin iş güvenceleri olmadığı gibi etkili bir sosyal sigorta sistemleri de yoktur.

Serbest çalışan turist rehberleri ile seyahat acentesi ya da tur operatörü arasında, sigortalılık durumu yoksa işveren-iş gören ilişkisi de yoktur (Yarcın, 2007: 40). Esnaf kanununa göre tacir olmayan ve sigortalı çalışmayan profesyonel turist rehberleri zorunlu olarak "esnaf sicil kaydı" yaptırmak zorundadır oysa bir üst kısımda da ifade edildiği gibi esnaflık statüsü, rehberlik mesleği ile uyuşmamaktadır (www.cnnturk.com, 2010). Turist rehberleri, seyahat acenteleri ya da tur operatörleriyle iş kanunu çerçevesinde bordrolu olarak çalışabildiği gibi 4b (Bağ-kur) kapsamında, sigorta primlerini kendisi de yatırabilir ve maaşı asgari ücretin altındaysa sigortalılıktan muaf tutulabilir (İRO, 2012: 76). Her halükarda rehberlerin sigortaları konusunda zorlu bir sürecin olduğu açıkça ifade edilebilir.

Turist rehberliği mesleği kanunun çıkmasıyla da SGK konusundaki belirsizlik devam etmektedir (Yenipınar, Bak ve Çapar, 2014: 102). Çünkü gerek meslek yasasında gerek meslek yönetmenliğinde "sigorta" konusuna dair kolaylaştırıcı bir atıf bulunmamaktadır. Taştan ve Genç (2017: 863), 2015 ve 2016 yıllarında sigorta konusunda yaşanan zorlukların çifte sigorta prim ödemeleri ve maaşlı çalışan rehberlerin yüksek primlerinin nasıl ödeneceğine dair zorlukları belirtmişlerdir. 2016 yılında ifade edilen diğer bir konu, mesleki örgütler tarafından yapılan ferdi kaza sigortalarının turist rehberlerine yapılmadığıdır (Taştan ve Genç, 2017: 862).

3.2.2.1.3. Kaçak Rehberlikten Kaynaklı Zorluklar

2003 yılında, 1833 rehberin katıldığı ve TUREB tarafından uygulanan anket sonucunda, rehberlik mesleğinin karın ağrısı olarak en hassas noktasının kaçak rehberlik faaliyetleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye'de hiçbir meslek dalında olmadığı kadar kaçak çalışma faaliyetleri, maalesef rehberlik hizmet sektöründe gözlenmiştir (www.nero.org.tr, 2003).

Rehberlik hizmet sektöründe, kaçak rehberlik faaliyetlerinin olması, başka olumsuzluklara da neden olabilmektedir. Akbulut'un da (2006: 176) ifade ettiği gibi kaçak rehberlik faaliyetleri, haksız rekabete yol açmakta ve iş bulmayı da zorlaştırmaktadır.

Grafik 2. Kaçak Rehberliğe Neden Olan Zorluklar Grafiği

Kaçak Rehberlik	Haksız Rekabet
	İş Bulma Zorluğu
	Hizmet Kalitesinin Düşmesi
	Mesleki Sürdürülebilirlik
	Kariyer Hedefine Ulaşma
	Mesleğin İmajı

Kaçak rehberlik faaliyetleri, turist rehberlerinin kariyer bağlılıklarını da ciddi manada etkileyebilmektedir. Türkay ve Eryılmaz (2010: 183), eğitilmiş eğitimsiz olma durumunun kariyer hedefine ulaşmada etken olabileceği gibi kaçak rehberlik konusunun da kariyer hedefine ulaşmada engel teşkil ettiğini ifade etmiştir. İrlanda'da turist rehberleri üzerinde araştırma yapan Melia (2012: 6), bazı seyahat acentelerinin kaçak rehber çalıştırmalarının rehberlik mesleğinin sürdürülebilirliğini de zedelediğini ifade etmiştir. Taştan ve Genç (2017: 861), yıllara göre yaptığı çalışmada, 2015 yılı için kaçak rehberlik faaliyetlerin sayıca fazla olduğunun belirtilmiştir. 2017 yılına gelindiğinde ise kaçak rehberlik faaliyeti konusunda, yaşanan zorlukların devam ettiği gözlenmiş ve denetimlerin daha sıkı olması gerektiği ifade edilmiştir (Yenipınar, vd., 2017: 660). Denetimlerin sıklaşması, belki kaçak rehberlik faaliyetlerini önleyebilir lakin bu sefer de acentelerin lisanslı rehber bulabilmesi zorlaşabilir.

3.2.2.1.4. Tur Aracında Fiziki Koşullar Konusunda Yaşanan Zorluklar

Tur araçlarında ön koltuklarının rehberlere ayrılmaması, rehberler açısından zorluğa neden olmaktadır. Bu konuda, Holloway (1981: 384), çoğu otobüste, seyahat acenteleri tarafından rehberler için ayrılmış ayrı bir koltuk bulunmadığını fakat ön koltukların rehber koltuğu olarak rezerve edildiğini belirtmiştir. Bazı seyahat acentelerinin ya da tur operatörlerinin önde bulundan iki koltuğu turist rehberi yerine tur misafirlerine ayırmaktadır. Bu durum, rehberlerin çalışma şartlarını zorlaştıran etkenlerden biridir.

Yenipınar, Bak ve Çınar (2017: 665) ise farklı bir açıdan yaklaşarak turist rehberlerinin hostes ya da muavin koltuğunda oturtturularak hostes ya da muavin görevi gördüğünü ifade etmiştir. Dolayısıyla bu durum, kariyer bağlılığı süresince motivasyon eksikliğinin bir göstergesi

olarak ifade edilebilir. Oysaki turist rehberi entelektüel birikim seviyesi yüksek bir çalışandır. Bu nedenle Taştan ve Genç'in (2017: 866) ifade ettiği gibi çalışma şartlarını zorlayacak fiziki şartlar kolaylaştırılmalıdır.

3.2.2.1.5. İletişim Zorluğu

Turist rehberliği mesleğinin en hassas noktası, şüphesiz iletişimdir (Çimrin, 1995: 45). Turist rehberleri, zaman zaman iletişim eksiliğinden kaynaklı zorluklar da yaşayabilmekte; rehber, iş ararken iş bulamamakta seyahat acentesi, rehber ararken rehber bulamamaktadır (Ahipaşaoğlu, 1997: 13).

3.2.2.1.6. Danışman Rehberlik Konusunda Yaşanan Zorluklar

Danışman rehberlik çalışma kartına sahip turist rehberleri, tur boyunca çok fazla anlatım yapmayan, nadir dillerde (Çince, Lehçe) lisanslı rehber bulunmadığı zaman lisanssız rehberle (tur lideri, acente temsilcisi) turu yürüten kişilerdir (İRO, 2012). Ercenk (1992: 15), bazı İskandinav acentelerinin tur aracında belgeli bir rehberin yanında yabancı bir turist rehberi bulduklarının rehberi fonksiyonsuz bırakarak ülkenin tanıtımına ve rehberlik mesleğine zarar vereceğini ifade etmiştir.

Ercenk'in (1992: 16), danışman rehberliğin pasifize edilmesine çözüm önerisi Kültür ve Turizm Bakanlığının, üniversitelerin, mesleki örgüt temsilcilerinin, rehber sayısı az olan dillere özgü olmak üzere rehber yetiştirilmesinde aktif rol oynaması gerektiği olmuştur. Lakin bu çözüm önerisi, mesleki örgütlerin ve üniversitelerin, sektörün diğer temsilcileriyle yakın işbirliği içinde olmalarını gerektirir. Aktif bir işbirliği gerçekleşmediği takdirde Polat, (2001: 103) ve Yarcan'ın (2007: 39) belirttiği gibi danışman rehberlik kavramının doğmasına ya da rehberlerin işsiz kalmasına neden olacaktır.

İRO'nun çıkarmış olduğu Sıkça Sorulan Sorular (2012: 70) kitapçığında, danışman rehberlerden istifade edilmesinin rehberlerin seyahat acenteleri ya da tur operatörleri tarafından belirtilen taban ücretlerinin altında çalıştırılmasının haksız rekabete yol açabileceği belirtilmektedir. Danışman rehberlik, mesleğin önemli fonksiyonlardan bir diğeri olan bilgi aktarmayı da ciddi manada etkileyecektir. Güzel ve arkadaşları (2014: 185), uzun süre danışman rehberlik faaliyetinde bulunan rehberlerin anlatım yapmadıkları zaman içerisinde rehberlik ve sunum yetilerinde, körelme tehlikesiyle karşı karşıya kalmalarının muhtemel olduğunu belirtmişlerdir. Taştan ve Genç (2017: 862), danışman rehberliğin mesleğin profesyonelleşmesini olumsuz etkilediği, nadir konuşulan dillerde (çince vb.) rehberlik hizmeti sunan lisanslı turist rehberler açısından düşünüldüğünde de hak gaspına neden olduğunu belirtmişlerdir.

3.2.2.2. Rehberlik Mesleğinin Aile Yaşamı Üzerindeki Etkisi ve Zorluklar

Kariyer gelişimi ve aile çatışmasına neden olan birçok zorluk vardır. Bireyin ailesi, arkadaşları ve sağlığı ile ilgili yaşadığı ve yaşamakta olduğu zorlukların çözümü, kariyer hedeflerini belirlemek, kişisel ihtiyaçlarını karşılamak ve kişisel gelişimi devam ettirmek olacaktır. Zorlukların üstesinden gelinmesi, bireyin kariyer alanı için önem teşkil etmektedir (Cron ve Slocum, 1986: 119). Aile ve kariyer rolleri arasındaki çatışmada, kariyer bağlılığı açısından düşünüldüğünde negatif bir ilişki vardır (Colarelli ve Bishop, 1990: 162). Birey, kişisel ihtiyaçları, aile gereksinimleri ve kariyer gereksinimlerinin bütünleşmesine izin veren şartları aramaktadır (Yarnall, 1998: 57).

Rehberliğin kendine has zorluklarından biri de aile bireylerinden günlerce uzakta kalmaktır (Çimrin, 1995: 55). Ailesinden günlerce uzakta kalan bazı rehberler, Ahipaşaoglu'nun da (1997: 13) ifade ettiği gibi kariyerlerine ara verebilmektedir. Polat (2001: 111) ve Batman (2003: 128), rehberlerin özellikle düzensiz ve uzun çalışma saatlerinin ailelerinden uzak kalmalarının, çok sık seyahat etmelerinin düzensiz bir yaşama ve aileleriyle yeteri kadar ilgilenememelerine neden olduğunu belirtmiştir. Bu durum gösteriyor ki, turist rehberlerinin yaptıkları iş dışında da aktif olmalarını gerektirecek yaşam alanları vardır ancak rehberlerin içinde bulunduğu şartlar bunu engellemektedir. (Salazar, 2005: 637).

Anadolu kadının geleneksel yapısı, kariyer-aile çatışmasında, kadının üzerine daha fazla yük bindirmektedir (Çakıcı, 2004: 14). Danziger ve Valency (2005: 301), evli kadınların ev işlerinde daha çok zaman harcadıklarını ve ailevi ihtiyaçların günlük bakım gereksinimlerine baskın gelerek kadınların sahip oldukları geleneksel sosyal rolü sürdürdüklerini dile getirmiştir. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007: 5) ve Nayır (2008: 632), kariyer-aile çatışmasında, kadınların erkeklerden daha fazla çatışma yaşadığını ve bu çatışmadan olumsuz etkilendiklerini ifade etmiştir. Dolayısıyla kadın turist rehberlerinin kariyer bağlılıkları, yaşadıkları kariyer-aile çatışmasından olumsuz etkilenecektir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 5; Nayır, 2008: 632).

Turist rehberliği, sezonluk olduğu için çoğu zaman gece-gündüz çalışıldığını belirtmek mümkündür (Akbulut, 2006: 152). Sezonda yoğun çalışılması, düşük ücret, üst yönetimin olumsuz tavırları gibi zorluklar, rehberlerin kariyer bağlılığını etkilemede, evliliğe devam konusunda yaşanan zorluklar nedeniyle de rehberliğe olan ilgi azalabilmektedir (Yazıcıoğlu, vd., 2008: 12). Erkek çalışma arkadaşları kadınların çalışma şartlarını da etkileyebilmektedir (Beer, Rogerson ve Rogerson, 2014: 94). Dolayısıyla rehberliğin özel hayatı olumsuz etkilemesi (Güzel,

vd., 2014: 180), iş ve aile dengesinin sağlanamaması durumunda kariyer gelişimi sağlanamayacak, kariyer bağlılığı süreci de olumsuz etkilenecektir denilebilir.

Bireyin özel yaşamı ve kariyeri arasında bir denge kurması önemli bir konudur (Türkey ve Eryılmaz, 2010: 182). Kariyeri ve özel yaşamı arasında çatışma yaşayan veya kariyer-aile dengesini kuramayan birey, yaşadığı çatışmadan kurtulmak için kariyerinden ayrılmaya karar verebilir (Balak, 2013: 2). Kariyer bağlılığı sürecinin olumsuz etkilenmesi, kariyer hayatını, özel hayatı ve medeni durumu da etkileyecektir.

Öte yandan Demirbulat (2014: 11), turist rehberlerinin, sezonluk çalışmalarının rehberlik kariyer alanı ve aile yaşantısı üzerinde olumsuz etkisi olmayacağını ifade etmiştir. Lakin kariyer-aile sürecinde yaşanan zorluklar, motivasyonu düşürme, kariyere engel olma, örgütsel bağlılığı azaltma, kariyer tatmini açısından doyum sağlayamama, kariyer stresi yaşamaya, kariyere ayrılmaya niyetine ve kariyerde aksaklıklar gibi bir dizi olumsuzluğa neden olmaktadır. Çalışma saatlerinin uzun olması ve iş hayatındaki düzensizlikler, kadın rehberlerin ev yaşantısı, anne olma ve çocuklarına karşı sorumluluklarını etkileyebileceğinden kadın rehberlerin rehberliği, tercih durumlarında belirleyici bir rol oynayacaktır (Güzel ve Köroğlu, 2015: 168).

3.2.2.2.1. Kadın Rehberlerin Yaşadığı Zorluklar

Kadın rehberlerin sektörde sayıca az olmasının nedeninin kariyer bağlılığı sürecinde yaşanan mesleki zorluklardan kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Turist rehberlerinin en yakın çalışma arkadaşı araç sürücüleridir. Holloway'a göre (1981: 393) eğer kadın turist rehberi, tur esnasında liderlik ya da yönlendirici rolünü yeterince yansıtamazsa tur süresince araç sürücüsüne bağlı kalabilir. Araç sürücülerine bağlı kalmanın önüne geçmek için kadın rehberin, bölgeye yeterince hakim olmasının yanında otokratik ya da demokratik liderlik modeli konusunda seçim yapması gerekir. Tabi ki, kadın turist rehberinin liderlik modelini seçimi konusunda, öngörüsü, deneyimi ve gözlem gücü belirgin olacaktır. Böylece, kadın turist rehberlerinin roller konusunda önemli bir fonksiyonu olan liderlik rolleri de olumsuz etkilenmeyecektir. Aksi takdirde role müdahale söz konusu olacağı ve rol içi çatışmalardan kaynaklı zorlukların da yaşanmasına neden olunacaktır.

Polat (2001: 77) yaptığı çalışmada, kadın rehberlerin ailevi, kültürel etkenler ya da toplum yapısının etkisi nedeniyle mesleği, erkekler kadar yapamadığını belirtmiştir. Dolayısıyla kadınların kariyer konusu, Erdoğan'ın (2003: 159) ifade ettiği gibi kültürel ve ekonomik şartların sonucu olarak kişisel tutumlar ve kurumsal etkenler tarafından etkilenmektedir.

Kadın, yaşadığı zorluklar karşısında ya kariyerinden ayrılacak ya da kariyer bağlılığını devam ettirecektir. Özellikle, Danziger ve Valency (2005: 296), ciddi sosyal değişikliklere

rağmen kadınların hem ailevi hem de kariyer rollerini sürdürmede çifte bağlılık sürdürmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. İfade edilen yaklaşım, kadının mesleki zorluklara, dayanıklılık gücüne bağlıdır. Özellikle çocuk sahibi olma sorumluluğu, rehberlik mesleğinin kendine has özelliğinden dolayı günlerce kadın rehberlerin çocuğundan uzak kalmasına neden olarak ve mevcut kültürel yapıyı da zorlayarak kadınların kariyer bağlılık süreçlerini ciddi mana da etkileyecektir. Kadın rehberlerin kariyer bağlılığındaki bu inişli çıkışlı süreç onların kariyer gelişimi konusunda ilerleme durumlarını da etkileyecektir. Çözüm olarak kadın rehberlerin, özellikle evli olanların, daha gününbirlik turlarda çalıştırılmalarının kariyer bağlılık süreçlerini olumlu etkileyeceği düşünülmektedir.

Kadın rehberler ekonomik açıdan zorluk yaşamadıkları takdirde bireysel kararlar verme konusunda daha esnek davranabilecektir. Kadınlar ekonomik özgürlüğe sahip olmadıklarında ister istemez geleneksel Anadolu kültürünün etkisinde kalabileceklerdir. Kadın rehberlerin vereceği kararlar, bireysel tutumlarından çok toplumsal kültürün hegamonik yapısının etkisiyle olacaktır. Bu anlamda, kariyerini sonlandırmaya kadar gidilebilecektir.

He ne kadar eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte Anadolu kadınının geleneksel yapısı yeni bir biçim almışsa da bu durum kadının doğurganlık özelliğini yitireceği anlamına gelmemelidir. Ülkelerin içinde buldukları ataerkil kültürlü ekonomik model, erkeklerin daha çok söz sahibi olmasına neden olmaktadır. Bu konuda, Nayır (2008: 637), kadınların çalışma hayatlarını, evlilik ve çocuk sahibi olma etkileyebilmektedir, ifadesinde bulunmuştur. Çocuk sahibi olma, iş rolünü olumsuz etkileyebileceğinden ya kadın, işine ara verip çocuğuna kendisi bakacak ya da işe ara vermeden yakınları veya bir bakıcı tarafından çocuğuna baktırılarak kadınların kariyer bağlılığı devam ettirilecektir. Her halükarda kariyer bağlılığı sürecinde aksaklıkların yaşanabileceğini ifade etmek mümkündür.

Yaşanan aksaklıkların çalışma hayatını etkilemesi, kariyer bağlılığını kesintiye uğratma ya da kariyerden tümünden çekilme gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Kadın turist rehberleri, çocuk sahibi olduktan sonra kariyer bağlılık süreçlerine zorunlu bir ara vereceklerinden bir süre sektörden uzak kalacaklardır. Zorunlu olan bu ayrılık sürecinin yaşanması, seyahat acentelerinin ya da tur operatörlerinin yeni rehberlerle iletişim içinde olacağı anlamına gelecektir. Ayrılık süreci yaşayan kadın rehberin toparlanıp, tekrar sektörde yer alması ya da iş bulabilmesi zorlu bir süreçtir. Ciddi anlamda, bir kayıp söz konusu olacağı gibi kadın rehberi erkek meslektaşlarıyla rekabet edemeyecek bir duruma düşürecektir. Hele ki, çocuk sahibi olma ve çocuğa bakma sürecinde, mesleki anlamda da kendini hazırlamamış ise kadın rehberi daha da zorlu bir süreç, bekleyecektir. Her hâlükârda kariyer bağlılık sürecinde bir kayıp yaşanacağı ifade edilebilir.

Geleneksel Türk aile yapısında, ataerkillik ve toplumsal normlar hakimdir. Rehberlik mesleği açısından düşünüldüğünde, ev sorumlulukları, çalışma saatlerinin düzensiz olması, bazı

turların fiziksel güç gerektirmesi nedeniyle seyahat acentelerinin erkek rehberleri tercihi, kadın rehberlerin kariyer bağlılıklarını etkileyen zorluklardır (Koroğlu, 2011: 324, 331).

Kültürel anlamda düşünüldüğünde, kadınların erkek baskısı altında olmaları ve ataerkil toplum yapısı, kadınların kariyer bağlılık süreçlerinde zorluklar yaşamasına neden olmaktadır (Sayın, 2011: 24). Sosyal değerler ve beklentiler, kadının kariyerinde ilerlemesine engel teşkil edebilmektedir (Dikili, 2012: 481). Ataerkil toplum yapısının evlilik süreciyle kadınların kariyer bağlılığını sekteye uğrattığı ifade edilebilir. Koroğlu (2011: 332), yaptığı çalışmada, kadın turist rehberlerinin, evlendiklerinde kariyer bağlılık süreçlerinin olumsuz etkilendiğini belirtmiştir (Koroğlu, 2011: 332). Evli kadın rehberlerin iş sorumluluğuna zaman harcadıklarında aile sorumluluklarının eksik kalacağı ve rol içi çatışmaların meydana geleceği düşünülmektedir (Gezen ve Koroğlu, 2014: 228). Kariyer bağlılığını etkileyen bu süreci tam anlamıyla aydınlatılabilmek için rehberlik mesleğinden ayrılan kadın turist rehberleri üzerinde ciddi bir araştırma yapılması daha net fikirler verecektir.

3.2.2.2.2. Çalışma Saatlerinden Kaynaklanan Zorluklar

Turist rehberliği mesleğine göre rehberlerin yaşadıkları zorluklar, rehberlerin sezonluk yoğunluklarına göre değişmektedir. Pond'a göre (1993: 201) yüksek sezonda sabah 7:00'den akşam 23.00'a kadar çalışan rehberler, zihnen ve bedenen yorgun düşmektedirler. Uzun süre çalışan rehberler, ev ve sosyal yaşamdan uzak kalmaktadırlar. Çalışma saatleri konusunda belirli sınırlamaların olmasına dair Batman, vd., (2000: 38) yaptıkları çalışmada her rehberin çalışma süresi yarım günlük turlarda 5 saati, tam günlük turlarda ise 10 saati geçmemelidir, ifadesinde bulunmuşlardır. Lakin turist rehberlerinin çalışma koşullarının bu saat aralığına uymasının güç olduğu ifade edilebilir. Polat (2001: 98, 111), tur saatleri konusunda belirli bir standardın olmadığını, ekstra çalışmalarda, rehberlerin ek bir ücret almadıklarını, çalışma saatlerini sorun etmeyen rehberlerin kariyerlerine daha bağlı olduklarını ifade etmiştir.

Fazla çalışma, ya da çalıştırılma hak kaybı olarak dile getirilebilir. Hak kaybının önüne geçmek için ödemeler konusunda farklı yöntemler uygulanabilir. Örneğin Cruz, (2008: 114), turist rehberlerine ödemeler konusunda farklılıklar olduğunu ve birçok durumda, turist rehberlerine saatlik ödeme yapıldığını ifade etmiştir. Dolayısıyla turist rehberlerine çalıştığı saat kadar ödeme yapmanın onların kariyer bağlılığını pozitif yönde etkileyebileceği söylenebilir.

Yoğun sezonda fazla çalışma sağlık açısından bir takım zorluklara da neden olabilmektedir. Bu konuda, Burke, Koyuncu, Fiksenbaum ve Acar (2009: 13), uzun saatler çalışmanın mide bulantısı, sinirsel hastalık, yorgunluk ve uyuyamama gibi belirtilerle açığa çıkan bazı psikolojik zorluklara neden olabileceğini ifade etmişlerdir. Turist rehberlerinin uzun

saatler çalıştığı düşünüldüğünde, yoğun duygusal emek sarf etmektedirler (Güzel, Gök ve İşler, 2013: 115).

2001 yılında belirtilen bir zorluğun (Polat, 2001: 98, 111), 2017 yılında da devam ettiği anlaşılmaktadır. Yenipınar ve diğerleri (2017: 664), turist rehberlerinin 8 saatin üzerinde çalıştırıldıklarını ve mesai ücretlerinin olmadığını dile getirmişlerdir. Bu beyan, çalışma saatleri konusunda herhangi bir ilerlemenin olmadığı sonucunu doğurabilir. Bu da, kariyer bağlılığı sürecini olumsuz etkileyecek noktalardan biri olarak ifade edilebilir.

Turist rehberi, tur esnasında 24 saat çalışan, turizmin önemli personellerinden biri sayılmaktadır. Öyle ki herhangi bir zorluk çıktığı zaman turist rehberi, uyuyor olsa bile turist rehberi uyandırılır. Çıkan zorluk hakkında kendisi bilgilendirilir ve soruna çözüm bulmaya çalışır. Dolayısı ile rehberin çalışma saati tam gündür, ifadesi doğruluk kazanmaktadır.

3.2.2.2.3. İş Güvencesi Olmamasından Kaynaklanan Zorluklar

Turist rehberliği yapabilmek için bir belgeye sahip olmak gerekmektedir ancak bu belge pahalı olup belge sahibi olan herkesin de iş bulabilme garantisi yoktur (Murphy, 1985: 636). Bowman da (1992: 130), benzer ifadelerde bulunarak rehberlik yapmak için bir lisans belgesine sahip olmak gerektiğini ancak belgenin iş bulmayı, garanti etmediğini belirtmiştir.

Rehber, tur olduğu zaman acente tarafından çağrılır, tur olmadığı zaman çalışamayacağından rehberler geçici personel olarak değerlendirildiklerinden rehberlerin iş güvenceleri yoktur (Ahipaşaoğlu, 1997: 11; Batman, vd., 2000: 8; Polat, 2001: 102; Ahipaşaoğlu, 2001: 110). Ahipaşaoğlu'na göre (2001: 113), ülkeyi temsil niteliği taşıyan turist rehberleri bir anlamda kamu görevlerini icra etmelerine rağmen gerek kamuda gerekse özel sektörde iş garantileri yoktur. 1833 rehberle yapılan çalışmada, ankete katılanların yüzde 40'ının rehberlik dışında ikinci bir iş yaptığı belirtilmiştir (www.nero.org.tr, 2003).

3.2.2.3. Mesleki Örgütlerden Kaynaklı Zorluklar

Mesleki örgütler konusunda yaşanan zorluklar, üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar: mesleki örgütlenme konusunda yaşanan zorluklar, mesleki örgütler ve yaşanan zorluklar, yıllık çalışma kart ücretleri konusunda yaşanan zorluklar şeklinde sıralanacaktır.

3.2.2.3.1. Örgütlenemeden Kaynaklı Zorluklar

Ercenk (1992: 16), rehberlik mesleğinin çağdaş, saygın ve etkili bir örgütlenme biçimine hızla kavuşturulması gerektiğini ifade etmiştir. Ercenk'in (1992) örgütlenme

konusundaki ifadelerinden, 1900'lü yılların öncesinde etkili bir örgütlenmenin olmadığı daha sonrasında da turist rehberlerini temsil eden derneklerin ya da mesleki odaların yeteri kadar etkili olamadığı anlaşılabilir. Oysa Çimrin (1995: 58), rehberlerin yaşadıkları mesleki zorlukları, resmi yetkililere ulaştırmak, rehberlik mesleğinin gelişmesini sağlamak ve çıkarlarını korumak, hükümet kararlarını etkilemek, üyeler arasında bilgi alışverişini sağlamak için İzmir, Antalya, İstanbul ve Ankara'da profesyonel turist rehberliği için mesleki derneklerin bulunduğunu belirtmiştir.

Polat (2001: 115), İstanbul ve İzmir'de rehber odaları, Ankara ve Antalya'da rehber dernekleri bulunmasına rağmen mevcut örgütlerin yetersiz kaldıklarını, rehberlerin yaşadıkları zorluklar adına etkili olmadıklarını belirtmiştir (Şensılay: 1996; Aktaran: Polat, 2001: 115). Mesleki örgütlerin rehberlerin yaşadıkları zorluklar konusunda yeteri kadar etkili olmadığı gibi örgütlenmede de zorluklar yaşanmaktadır. Pond'un (1993: 218) ifade ettiği gibi mesleki örgütlerden, rehberlerin yaşamış oldukları zorlukları sınıflandırmaları ve çözümü kolaylaştırmaları beklenmektedir. Bu sayede rehberlerin kariyer bağlılığı süreci olumlu etkilenebilecektir.

Tarihsel açıdan incelendiğinde, Osmanlı döneminde de tercüman rehberlerin kendi aralarında örgütlenmeye gitmiş olduklarına dair bilgi bulunmamaktadır. Cumhuriyetin ilk yıllarında, özellikle dayanışmaya yönelik gönüllü rehberlik yapanların Turing Kulübünde yer aldıklarını görmekteyiz (Ahipaşaoğlu, 2001: 35). Turing Kulübü çevresindeki örgütlenme daha çok milli hassasiyetle gerçekleştirilmiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarında örgütlenmeye gidilmesinin daha sonra rehber dernekleri ya da odaları adı altında faaliyet gösterilmesinin turist rehberlerine yönelik amaçları yeterince karşılamadığı iddia edilebilir.

Mesleki örgütlerle iletişim zorluğu yaşanmasının bir nedeni de turist rehberlerinin yaşadıkları zorlukların yeterince bilinmemesinden kaynaklı olabilir. Güzel ve Köroğlu (2015: 170), düzenli aralıklarla rehber odaları tarafından rehberlerin yaşadıkları zorlukların tespit edilmesi gerektiğini bunun da ancak karşılıklı ve sağlıklı iletişimle mümkün olduğunu belirtmişlerdir. Taştan ve Genç (2017: 862), örgütlenme konusunda sayıca on binleri bulan turist rehberinin bir araya gelip karşılaştıkları zorluklara ortak bir çözüm bulma noktasında zorlandıklarını bu nedenle de zorlukların aşılması noktasında çok fazla ilerleme kaydedemediklerini belirtmiştir.

3.2.2.3.2. Mesleki Örgütlerle Yaşanan Zorluklar

Bireylerin örgütlerle ilişki düzeyi, bizlere örgüt kültürü hakkında bazı ipuçları sunmaktadır. Rehber örgütleri, yaşadıkları mesleki zorluklarının çözümü ve rehberlik hizmetin

iyileştirilmesi konusunda rehberlerin görüşlerini mutlaka almalıdır (Ercenk, 1992: 16). Ercenk'in (1992) ifadesi örgüt ve rehber arasındaki ilişki noktasında önem arz etmektedir.

Mesleki örgütlerin tek çatı altında toplanması, yaşanan mesleki zorluklara çözüm arayışları soru işaretleri barındıran bir konudur. Mesleki örgütlerin tek bir çatı (TUREB) altında toplanmasına ek olarak Yarcan (2007: 41), turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukları, mesleki örgütlerin ve Kültür ve Turizm Bakanlığı'nı koordine ederek çözmeleri gerektiği fikrini ileri sürmüştür. 2012 yılında ifade edilmiş olan bir diğer zorluk, mesleki örgütlerle sağlıklı iletişimin kurulamamasıdır (Taştan ve Genç, 2017: 861).

Rehberlik meslek kanununun, birlik ve odalar arasında koordinasyon zorluğuna ve meslek odalarının gelirleri konusunda belirsizliğe neden olduğuna değinilmiştir (Yenipinar, vd., 2014: 102). Dolayısıyla yukarıda ifade edildiği gibi örgütlerin tek bir çatı altında birleştirilmesi fikri yaşanan zorluklara çözüm bulunmasında belirleyici bir etken olamamıştır. 2014'te TUREB'in yeteri kadar demokratik bir tutum içinde olamamasından kaynaklı zorluklar yaşandığı da dile getirilmiştir (Taştan ve Genç, 2017: 861).

2015 ve 2016 yılları dikkate alındığında, mesleki birlik ve odaların gelir-giderlerini kamuoyuna sunmaması, TUREB'in işleyişi ile ilgili yaşanan zorluklar arasındadır (Taştan ve Genç, 2017: 861). Şüphesiz ortaya çıkan bu zorluk, Yenipinar ve arkadaşlarının 2014 yılında ifade ettikleri gibi odaların gelirlerini ve koordinasyonlarını da belirginleştirmektedir.

Eker ve Zengin'in (2016: 12) yaptığı çalışmada, meslek odalarıyla daha iyi bir iletişim kurulamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Eker ve Zengin'in çalışmasından elde edilen sonuç: Taştan ve Genç'in 2017 yılında yaptığı çalışmanın da 2012 yılı verilerindeki iletişim konusundaki zorluklarla örtüştüğü şeklinde ifade edilebilir. TUREB rehber oda yönetiminde seyahat acentesi ya da tur operatörü sahiplerinin olması, turist rehberli aleyhine kararlar verebilme ihtimalini doğurarak turist rehberlerinin bazı zorluklar yaşamamasına neden olacaktır (Taştan ve Genç, 2017: 864).

Akbulut (2006: 193), 174 turist rehberi üzerinde yaptığı çalışmada turist rehberlerinin bağlı buldukları rehber odaları ve derneklerle ilişkilerinin %19,5'inin kısmen olumlu olduğunu, %36,8'inin ise olumsuz olduğunu, %39,7'sinin olumlu olduğunu, rehberlerin %4'ünün ise herhangi bir oda ve derneğe üye olmadığını ifade etmiştir. Hacıoğlu, Saylan ve Sümbül (2018: 453) tarafından yapılan çalışmada " Meslek odalarıyla ilişkiniz nasıl?" sorusuna 93 rehber meslek odalarıyla ilişkilerinin olumlu olduğunu belirtirken 7 rehber olumsuz olduğunu, 3 rehber de meslek odalarına üye olmadıklarını belirtmiştir.

3.2.2.3.3. Yıllık Çalışma Kart Ücretleri Konusunda Yaşanan Zorluklar

2014, 2015 ve 2016 yılları dikkate alındığında yıllık çalışma kart konusunda yaşanan zorluklar: çalışma kart ücretlerinin rehber odaları tarafından değişiklik göstermesi, kart ücretlerinin maliyetinin düşük olmasına rağmen kart ücretlerinin fazla olması ve hukuksal boyutunun tartışmalı olmasıdır (Taştan ve Genç, 2017: 862). Bu ifade bizi, rehberler ve TUREB arasında zorlukların yaşandığı ve ilişkilerin olumlu olmadığı sonucuna ulaştırabilir. TUREB ve rehberler arasında güvensizlik yaratma olasılığı yüksektir. Güvensizlik, mesleki örgüt ve rehberler arasında iletişim zayıflığına, rehberlerin kariyer bağlılığı sürecinde muhtemel olumsuzluklar yaşayabilmelerine neden olabilir.

3.2.2.4. Rehberlik Mesleğinin Özelliklerinden Kaynaklı Zorluklar

Rehberlik mesleğinin doğasından kaynaklı zorluklar üç başlık altında sıralanmaktadır. Bunlar: rehberlik mesleğinin sezonluk olmasından kaynaklı zorluklar, çalışma gün sayısının azlığı nedeniyle yaşanan zorluklar, rehberliğin fiziki güç gerektirmesinden kaynaklı zorluklar şeklinde sıralanacaktır.

3.2.2.4.1. İş Bulmanın Sezona Bağlı Olmasından Kaynaklı Zorluklar

Rehberlik mesleğinin sezonluk karakter taşıması, krizlerden etkilenmesi, iş güvencesinin olmaması rehberlik mesleğinin dış faktörlerden kolaylıkla etkilenebileceğini göstermektedir. Hacıoğlu'na göre (1989: 120) turizm sektörü mevsimsel karakter taşıdığından seyahat acenteleri, bütün yıl aynı sayıda personele ihtiyaç duymamaktadır. Seyahatlerin çoğu, mevsimseldir dolayısıyla turist rehberlerinin yüksek sezonda, iş bulmaları daha kolay olmaktadır. Düşük sezonda ise ya tecrübeli ya da tur operatörleriyle ilişkisi iyi olan turist rehberleri iş bulabilecektir. Sezonun yoğunluk derecesi yükseldikçe rehber talebi de artacaktır (Pond, 1993: 47, 48, 201). Dolayısıyla yüksek veya düşük sezonda olunması, rehberlerin kariyer bağlılık süreçlerinde ciddi dalgalanmalara neden olabilmektedir.

Turist rehberliği mesleğinin part-time ve serbest çalışma karakterinden dolayı mesleğin görünümü, yapısı, geliri ve çalışma gün sayısı etkilenmektedir (Pond, 1993: 13; Ap ve Wong, 2000: 557; Batman, vd., 2000: 8, Yarcın, 2007: 39). Düşük sezonda bazı turist rehberleri, işsiz kalacağından yılın bir bölümünde elde ettikleri kazançla tüm yıllık giderlerini karşılamak zorunda kalacaktır (Ahipaşaoğlu, 2001: 110). Özellikle Anadolu turu gibi bazı turların sezonluk nitelik taşıması çalışma gün sayısına etki etmektedir (Batman, 2003: 125). Rehberlik mesleğinin sezonluk karakter taşıması, bölgesel ya da ülkesel sertifika kurslarının açılması, turist rehberi

sayısının artması, denetimlerin yeteri kadar olmaması durumunda turist rehberlerinin işsiz kalma ihtimalleri artacaktır (Taştan ve Genç, 2017: 862).

3.2.2.4.2. Çalışma Gün Sayısının Azlığından Kaynaklı Zorluklar

Kariyer bağlılığı süresince deneyim kazanma, bireyin kendini geliştirmesi, ancak mesleki anlamda süreklilik kazanmayla mümkündür. Dolayısıyla turist rehberlerinin çalışma gün sayıları, iş durumları hakkında bilgi verebilmektedir. Literatür incelendiğinde, çalışma gün sayısı ile ilgili turist rehberlerinin çoğunun yılda 5 aydan daha az bir süre çalıştığını belirttiğini görürüz (Çimrin, 1995: 56).

Hastalık, kaza ve diğer nedenlerden dolayı turist rehberlerinin çalışma gün sayısı etkilenmekte ve çalışma gün sayıları 60 ile 225 gün arasında değişiklik göstermektedir (Ahipaşaoğlu, 2001: 112). Batman (2003: 125), rehberlerin mesleki zorlukları üzerine yaptığı çalışmada rehberlerin yüzde 35'nin 180 günden fazla iş bulabildiği, yüzde 65'inin ise 180 günden az çalışabildiği sonucuna varmıştır. 1833 rehberle yapılan araştırmada rehberlerin sadece yüzde 26'sının yılda 150 gün ve daha fazla çalıştığı, yüzde 22'sinin 1 ay çalışabildiği, yüzde 21'inin ise 75 gün ile 150 gün arasında iş bulabildiği gözlemlenmiştir. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki, turist rehberleri ortalama 5 ay veya daha az bir sürede çalışmaktadır. 1833 turist rehberi ile yapılan araştırmada, tur yapma sıklığını etkileyen en önemli faktörün turizmi olumsuz etkileyen krizlerin olduğu görülecektir (www.nero.org.tr, 2003).

Rehberlerin en önemli fonksiyonları, bilgi aktarmak ve kültür aktarıcısı konumunda bulunmaktır. Turist rehberleri, gerek yabancı gerek yerel misafirlerin kültür düzeylerini artırmada da önemli bir rol oynarlar. Tur misafirleri eğlence turlarına katılabilecekleri gibi kültür turlarına da katılabilmektedirler. Ülkemizde eğlence turlarına lisanslı turist rehberi gönderiminin yeterli seviyelerde olduğu söylenemez çünkü kültür turlarına yönelik taleplerde yaşanabilecek bir düşüş de rehberlerin çalışma gün sayılarını doğrudan etkileyecektir. Yarcan (2007: 39), bu konuda kültür turlarının turist rehberleri için önemli olduğunu, kültür turlarında talep düşüşü yaşanması durumunda, turist rehberlerinin işsiz kalabileceğini ifade etmiştir. Turizmde yaşanacak herhangi bir kriz, tur şirketlerinin kapanmasına neden olacaktır. Böyle bir durumda turist rehberinin çalışma gün sayısı da olumsuz etkilenecektir (Taştan ve Genç, 2017: 864).

3.2.2.4.3. Fiziki Güç Gerektirmesinden Kaynaklı Zorluklar

Özellikle kültür turlarında sarp kayalıklara, yamaçlarda bulunan ören yerlerine ulaşım bir yandan anlatım yapmak, bir yandan grubu yönetmek rehberler için zorlayıcı bir etkidir

(Ahipaşaoğlu, 1997: 10; Batman, vd., 2000: 24; Ahipaşaoğlu, 2001: 109). Adıyaman'da bulunan Nemrut Dağı Tümülüsü'ne, Trabzondaki Sümela Manastırı'na, Mersindeki Adam Kayalar'a ulaşmak, turist rehberleri için hiç de kolay olmasa gerek (Ahipaşaoğlu, 1997: 10). Turist rehberliği mesleğinin fizik gücüne dayalı olması, rehberlerin kariyerlerini gençlik yıllarında yapılacak geçici bir meslek olarak görmelerine neden olmaktadır (Ahipaşaoğlu, 2001: 110). Çünkü turist rehberliği mesleği, yorucu bir meslektir (Akbulut, 2006: 197). Öyle ki Filho (2011), turist rehberlerinin tur süresince farklı isteklere sahip tur misafirleri ile uğraştıklarından fiziksel ve ruhsal anlamda yıprandıklarını ifade etmiştir (Filho, 2011; Aktaran, Kaya ve Özhan, 2012: 110).

3.2.2.5. Turist Rehberlerinin Yaşadıkları Diğer Zorluklar

Bu başlıkta rehberlerin yaşadıkları diğer zorluklara değinilecektir. Karşılaşılan diğer zorluklar on bir başlık altında sıralanacaktır.

3.2.2.5.1. Mesleğin Kurumsallaşamamasından Kaynaklı Zorluklar

Ahipaşaoğlu'na göre (2001: 25) rehberlik eğitiminin ve mesleğinin henüz yeterince kurumsallaşamamasından dolayı rehberler örgütlenme konularında çeşitli zorluklar yaşayabilmektedir. Mesleğin kurumsallaşması konusundaki çelişkili durum, bazı zorlukları da beraberinde getirmektedir. Polat'ın iddiasına göre (2001: 113) rehberlik mesleğinin ilgili kurumlar ve halk tarafından önemi henüz yeterince kavranmamıştır ve rehberler ilgili kurumlara kendilerini yeterince anlatamamaktadır. Rehberlik eğitiminin ve mesleğinin yeteri kadar kurumsallaşamaması, yeterince tanınmaması mesleki zorluklara neden olurken mesleğin kariyer imajına da gölge düşürecektir. Ahipaşaoğlu'na göre (2006: 70) mesleğin imajının olumsuz etkilenmemesinde mesleğin etik değerleri ve ilkeleri önemli etkenlerdir. Böylece mesleğin kurumsallaşması daha sağlam bir zeminde gerçekleşecektir.

Rehberlik eğitiminin belirli bir standartta verilmesinde, mesleğin tanınmasının sağlanmasında kurumsallaşmanın yetersiz kalacağı da ifade edilebilir. Mesleğin kurumsallaşmasının daha sağlam bir zemine oturması için Yazıcıoğlu ve arkadaşlarının (2008: 13) da ifade ettiği gibi emeklilik ve sosyal haklar güvence altına alınmalıdır. Kurumsallaşmamanın altında yatan nedenlerden bir diğeri de, tam anlamıyla bir örgüt kültürünün oluşturulamaması olabilir. Öyle ki, Sayın (2011: 29), kadın girişimciler üzerinde yaptığı araştırmada örgütlenmenin tam anlamıyla sağlanması durumunda yaşanan zorlukların çözüme kavuşacağını ifade etmiştir.

3.2.2.5.2. Rehberlik Eğitiminden Kaynaklı Zorluklar

TUREB tarafından açılan rehber kursları her ne kadar eleştiri konusu olsa da Ahipaşaoğlu'nun (1997: 10)da ifade ettiği gibi Kültür ve Turizm Bakanlığının rehberlik eğitimi üniversitelere devretmesiyle rehberlik bölümlerinin sayısında artış meydana gelmiş, bu artış da bazı zorluklara neden olmuştur (Ahipaşaoğlu, 1997: 10). Üniversitelerdeki rehberlik bölümlerinin sayıca artmasının yanında yaygın eğitime giren bölgesel ya da ülkesel sertifika kurslarının ne derece fayda sağlayacağı ya da davranış değişikliği kazandırıp kazandıramayacağı konusu da tartışmaya açık hale gelmiştir (Batman, vd., 2000: 49). Rehberlik eğitimi veren üniversitelerin sayısının artması, bölgesel ya da ülkesel sertifika kurslarının açılması tartışmalı konular olma özelliklerini sürdürmektedir.

Rehberlik eğitimindeki çelişkili ve tartışmalı hususlar devam ederken Ahipaşaoğlu (2001: 113), rehberlik mesleğinin 24 farklı disiplinle iç içe olduğunu bu nedenle iyi bir turist rehberinin yetişmesinin son derece güç olduğunu ifade etmiştir. Rehberlik sektörü çok başlı bir eğitim sistemi ile karşı karşıya kaldığı gibi kariyer bağlılığı sürecinde yaşanan haksız rekabetler rehberlerin iş bulmada zorluklar yaşamalarına neden olacaktır. Bu da rehberlerin niteliğini olumsuz etkileyecek bir durumdur (www.nero.org.tr, 2003; Ahipaşaoğlu, 1997: 10). Açılan rehber kurslarının sürelerinin iki yıllık meslek yüksekokullarında verilen farklı bilim dallarındaki derslerin öğretilme süresinden kısa olması, rehberlerin niteliğini olumsuz etkilemekte ve kurumların sorgulamasına neden olmaktadır (Değirmencioğlu, 2001: 195; Batman, vd., 2000: 42; Ahipaşaoğlu, 2001: 34). En önemlisi eğitim konusunda bir standardın yakalanamaması ve eğitimdeki çok başlılığın devam etmesidir.

Batman (2003: 131), rehberlerin yaşadığı mesleki zorluklar konusunda yaptığı çalışmada rehberlik eğitiminin ön lisans ve lisans düzeyinde verilmesine rağmen meslekteki temsilinin düşük olduğu sonucuna varmıştır. Dolayısıyla rehberlik eğitiminin nitelik ve süresinde bir standartlaşmanın olmaması hizmet niteliğinde ve fırsat eşitliğinde zorluk yaratmaktadır (Avcıkurt, Alper ve Geyik, 2009: 62). Aynı zamanda profesyonel turist rehberliği eğitiminde çelişkili bir durum yaşanmaktadır (www.cnnturk.com, 2010). Turist rehberliği eğitimdeki çelişkili durum mesleki kanun ile devam etmektedir (Yenipınar ve Zorkirişçi, 2012: 134). Farklı seviyelerde eğitim verilmesine rağmen eğitim alan herkesin aynı haklara sahip olması rehberlik eğitimi alan öğrencilerde motivasyon eksikliğine neden olmaktadır (Temizkan, Temizkan, Tokay, 2013: 483).

Turist rehberi olabilme şartlarını taşıyan kursiyer, meslek yüksekokulu mezunundan yaklaşık 14 ay önce, lisans mezunundan ise yaklaşık 30 ay önce deneyim ve para kazanmaya başlamaktadır (Çokışler ve Öter, 2014: 207). Bu yönüyle rehberlerin çalışmaya başlama zamanları arasında ciddi farklar vardır. Ne kadar mükemmel bir rehberlik eğitimi alınırsa

alınsin araç sürücüsünün veya tur esnasında hizmet verenlerin niteliksiz ve eğitimsiz olmaları durumunda turun gidişatı da kötüye gidecektir.

3.2.2.5.3. Rehber Sayısında Artıştan Kaynaklı Zorluklar

Seyahat acentelerinin ve rehber sayılarının artmasıyla rehberlerin niteliğinde ve rehberlik ücretlerinde de düşüş yaşanması kaçınılmazdır (Çimrin, 1995: 57; www.nero.org.tr, 2003). Rehberlerin niteliğinin düşmesi, hizmet kalitesinin düşmesine neden olacaktır. Hizmet kalitesinin düşmesi de tur misafirlerinin turdan memnun olmamasına neden olacaktır. Bazı nadir dillerde rehber açığı olmasına rağmen diğer dillerdeki rehber sayısındaki fazlalık, mesleğin genel görünümünü olumsuz etkilemektedir (www.nero.org.tr, 2003). Mesleğin görünümünü olumsuz etkileyen konular: etik dışı davranışlar ve yasal olmayan düşük ücrette çalışma şeklinde sıralanabilir.

Turist rehberlerinin sayısındaki artış ülkelerin politik tercihinin bir sonucu da olabilmektedir. Bu konuda Ahipaşaoğlu (2006: 38), özellikle Yunanistan'ın rehber arzını sınırlı tutarken Türkiye'nin iş potansiyelini dikkate almadan sürekli olarak turizm endüstrisinde yeni rehberleri sektöre sürdürdüğünü ifade etmiştir (Ahipaşaoğlu, 2006: 38). 1980'den itibaren kitle turizmine geçişle profesyonel turist rehberi sayısında plansız ve hızlı bir artış sağlanması yoluna da gidilmiştir (Ahipaşaoğlu, 2006: 42). Rehber sayısının artmasıyla turizm endüstrisinde iş bulamama zorluğunun yaşanması rehberlerin kariyerlerine daha az bağlı olmalarına neden olabilmektedir.

Daha önceki çalışmalar incelendiğinde Türkiye'deki turist rehberlerinin en fazla yaşadıkları zorluk, turist rehberlerinin sayıca fazla olmasıdır (Çetin ve Kızılırmak, 2012: 315). Rehber sayısındaki artış önlenmedikçe turist rehberinin geliri düşük kalacak, rehberler ekonomik zorluklar yaşamaya devam edecektir (Temizkan, vd., 2013: 480). Şüphesiz bu durum rehberlerin kariyer bağlılığı sürecini ciddi manada etkileyecektir.

Üniversiteler bünyesindeki turist rehberi bölümlerinin ve meslek odaları tarafından açılacak kursların bir gelir olarak görülmesi, sayısının artması da turist rehberi enflasyon sayısını artıracak etkenler arasındadır (Temizkan, vd., 2013: 479). Taksi plakalarında, dolmuş hatlarında ve birçok meslek kolunda faaliyet gösterenlerin sayısına sınırlama getirilirken turist rehberlerinin sayısı konusunda bir sınırlandırmaya gidilememektedir (Çokişler ve Öter, 2014: 207). Belirli bir sınırlandırılmaya gidilememesi mesleğin yapısında olumsuz değişikliklere neden olacak, Taştan ve Genç'in (2017: 862)de ifade ettiği gibi düşük ücretlerle çalışan turist rehberlerinin sayısının artırmasına neden olacaktır (Taştan ve Genç, 2017: 862).

Öte yandan gittikçe küçülen dünyada ulaşım imkanlarının ve seyahat kültürünün geliştiği bir ortamda şüphesiz yabancı dil bilmeyen turist rehberi olamaz (www.tureb.org.tr,

2016). ADRO eski başkanı İsa Akdağ, "Özellikle TURSAB'ın Türkçe rehberlik ısrarının arkasında rehberlik mesleğimizi yok etmek yatmaktadır." ifadesinde bulunmuştur (www.turizmnews.com, 2017). Türkçe rehberlik konusunda Hakan Eğinlioğlu: " Ana dili Türkçe olan 11 bin turist rehberi varken mezun olan her öğrencinin bu sayıya eklenmesi, istihdam açısından başka bir zorluğu gündeme getirecektir "şeklinde düşüncesini ifade etmiştir (www.turizminsesi.com, 2017).

3.2.2.5.4. Tur Gruplarından Kaynaklı Zorluklar

Rehberler tur misafirlerini örgütleme, özellikle de kaynaştırmada zorluklar yaşayabilmektedirler (Karamustafa ve Çeşmeci, 2006: 76). Tur misafirinin turist rehberine güvenmemesi, saygı göstermemesi, ulaşım ve transfer süreçlerindeki geç kalmalar ve misafirleri ikna etme zorluğu tur misafirleriyle yaşanan bazı zorluklardır (Güzel, vd., 2014: 187, 180, 178).

3.2.2.5.5. Gezi Alanında Kaynaklı Zorluklar

Turist rehberinin tur esnasında sayısız soruyla karşılaşması, otelde yerinin ayrılmasının unutulması, tur otobüsünün gecikmesi veya bozulması turist rehberinin yaşayabileceği zorluklardandır (Çimrin, 1995: 20,52). Seyahat acenteleri tur misafirlerinin ilgi alanlarını öğrenemeyip rehberlere aktaramadığından rehberler tura katılan misafirlerin ilgi alanlarını bilme konusunda zorluk yaşayabilmektedir (Karamustafa ve Çeşmeci, 2006: 76).

3.2.2.5.6. Eylemli ve Eylemsiz Sınıflandırılmasından Kaynaklı Zorluklar

Mesleki kanunla meslekte, eylemli ve eylemsiz rehber ayrımına gidilmiştir. Eylemsiz rehber: odaya kayıtlı olup fiilen mesleği icra etmeyen kişi olarak; eylemli rehber ise fiilen mesleği icra eden kişi olarak tanımlanmaktadır. Yapılan ayırım kimilerinde olumlu görülürken kimilerince de olumsuz görülmektedir.

Meslek kanununun getirdiği eylemli ve eylemsiz rehber uygulaması bazı zorluklara neden olmuştur. Taştan ve Genç (2017: 861), eylemsiz turist rehberlerinin meslek oda yönetimi seçimlerinde iradelerini belirlemek için oy kullanamadıklarını ve ören yerlerine girişlerde zorluk yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Kariyer bağlılığı süreci açısından düşünüldüğünde eylemsiz rehberlerin kariyerlerine ara verdikleri ya da kariyerlerinden tamamen ayrıldıkları ifade edilebilir. Kariyerlerinden ayrılan rehberler başka alanlara yönelmişlerdir.

3.2.2.5.7. Hastalanma ve Kaza Riskinden Kaynaklı Zorluklar

Hastalanma ve kaza gibi olumsuz durumlar kariyer bağlılıkları sürecinde rehberlerin kariyerlerine ara vermelerine neden olmaktadır. Çimrin (1992: 57), rehberlerin kariyerlerine ara vermelerinin rehberleri ekonomik olarak zorlayacağını, rehberlerin kariyer adaptasyonlarında da zorluk yaşamalarına neden olacağını belirtmiştir. Rehber hastalanma, kaza ya da başka herhangi ciddi bir nedenden tura katılamayıp kariyerine ara vermek zorunda kaldığında ve de tekrar sektöre döndüğünde rehberin anlaşmış olduğu acente, rehberlere iş vermeyebilir (Çimrin, 1992: 57; Ahipaşaoğlu, 1997: 11).

3.2.2.5.8. Müze ve Ören Yerlerinde Karşılaşılan Zorluklar

Tur programlarında ören yerleri ve müzeler de olabilmektedir. Polat (2001: 98), müze ve tarihi yerlerde yaşanan zorlukların rehberlerin kariyer bağlılıklarını etkilediğini ifade etmiştir. Müze ve tarihi yerlerde yaşanan zorluklar: ören yerlerinin temizliği, açılış-kapanış saatleri, çalışan personelin sayısının yetersiz olması, personelin eğitiminin ve müze ya da tarihi yerlerin bakımının yetersizliği, giriş ücretlerinin yüksekliği şeklinde ifade edilebilir. (Polat, 2001: 98; Batman, 2003: 128; Karamustafa ve Çeşmeci, 2006: 78). Doğal alanların kirletilmiş olduğunu, çevrede çöplerin bulunduğunu ve tuvaletlerin temiz olmadığını, ilgisizlik nedeni ile de bu durumun sürüp gittiği belirtmektedir (Polat, 2001: 107).

Ören ve müze önlerinde seyyar satıcıların tur misafirlerini rahatsız edecek tavırlar sergilemeleri rehberleri zora sokmaktadır (Karamustafa ve Çeşmeci, 2006: 78, 76). Müze ya da ören yerlerinin bazılarının hafta sonları kapalı olması, açık olduğunda da mola yerlerinin olmaması nedeniyle turist rehberleri zorluklar yaşamaktadır (Akbulut, 2006: 190). 2015 yılında ifade edilen diğer zorluklar ise çalışma kartını kaybeden rehberlerin ören yerleri ya da müzelere girişlerde yaşadıkları sıkıntılar, tur misafirlerinin müzelere girişleri esnasında turnike ve bilet sistemlerinden dolayı yaşadıkları sıkıntılar şeklindedir (Taştan ve Genç, 2017: 864).

3.2.2.5.9. Serbest Dolaşım Zorluğundan Kaynaklı Zorluklar

Seyahat turizm endüstrisi, global bir nitelik taşımaktadır (Mitchell, 2006: 83). 2014, 2015 ve 2016 yıllarında ifade edilen diğer bir zorluk konusu da “serbest dolaşım” konusudur. Rehberlerin yurt dışı turlarda görev yapabilmeleri için yeşil pasaporta ihtiyaçları vardır (Taştan ve Genç, 2017: 862). Rehber yurt dışı turu için görevlendirildiği ve yurt dışı çıkışı için vizesi olmadığı takdirde veya vize alması süresi uzun sürdüğünde görev yapamayacak. Görev yapamaması çalışma gün sayısını etkileyecek bir unsur olacaktır.

3.2.2.5.10. Konaklama İşletmelerinden Kaynaklı Zorluklar

Günübürlük olmayan, daha çok geceli turlarda veya paket turlarda turist rehberleri, her gün farklı otellerde gecelemeaktedirler. Otele giriş esnasında ya da sonrasında odalar ve yemekler konusunda birtakım zorluklar çıkabilmektedir. Pond (1993: 118) ve Polat (2001: 105) yaşanan zorlukları: odaların büyüklerinin yeterince standart olmaması, akşam yemeği ya da kahvaltıda memnun olmama, asansör, klima, sıcak su, wi-fi gibi unsurlara bağlamışlardır. Çimrin (1995)'e göre rehberler konaklama personeli ile iyi ilişki içinde bulunmaladırlar (Çimrin, 1995: 39).

Bazı otellerin doluluk oranlarının üst seviyede olması grubun rehberinin ve araç sürücüsünün tur misafirlerinden farklı hotellere yerleşmelerine sebep olmaktadır. Şüphesiz farklı hotellerde ya da araç sürücüsüyle aynı odada kalmak rehberin zorluklar yaşamasına neden olabilmektedir. Paket turlar uzun süreli turlar olacağı için araç sürücülerinin kalacakları hotellerde rahat bir şekilde istirahat etmeleri turun akışını olumlu etkileyecektir. Eğer turist rehberi ile konaklama işletmeleri arasında sürekli zorluk yaşanırsa rehberin kariyer bağlılık süreci bu durumdan etkilenecektir. Polat (2001: 97), konuyla ilgili konaklama işletmeleriyle yaşanan zorlukların rehberlerin kariyer bağlılık süreçlerini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

Tur misafirlerinin kalacakları otelin broşüründe vaat edilen niteliklerin eksik olması ya da hiç olmaması, personelin rehberlere beklenen ilgi ve saygıyı göstermemesini zorluk yaratan etkenler olarak belirtmek mümkündür (Batman, 2003: 132). Özellikle yoğun sezonda çifte rezervasyonların yapılması rehberlerin zorluk yaşamasındaki diğer bir faktördür (Karamustafa ve Çeşmeci, 2006: 76). Tur misafirlerinin odalarını beğenmemelerinden kaynaklı diğer zorluklardan da bu başlıkta söz edilebilir (Akbulut, 2006: 189). Konaklama süresince yaşanacak herhangi bir zorluk olabildiğince tur misafirlerine yansıtılmamalıdır (Yarcan, 2007: 37). Otel personelinin niteliksiz ve yetersiz olması, turist rehberine ve tur misafirlerine ilgisiz davranması gibi bazı zorluklar da vardır (Yazıcıoğlu, vd., 2008: 12). Konaklama işletmeleri ile yaşanan zorluklar turist rehberlerinin kariyer bağlılıklarını etkileyeceği gibi Yazıcıoğlu ve arkadaşlarının (2008: 12) ifade ettiği gibi tur misafirlerini olumsuz etkilemekte ve turun verimliliğinin düşmesine neden olabilmektedir.

3.2.2.5.11. Tur Kaptanları ile Yaşanan Zorluklar

Rehber tur esnasında turun araç sürücüsüyle ne çok ne de az samimi olmalıdır. Mesafe çok iyi belirlenmelidir. Aksi takdirde kontrol kaybı yaşanabilir. Holloway'a göre (1981: 393) kadın turist rehberler tur aracı sürücülerıyla mesafeyi iyi belirlemeli, aksi takdirde kısa bir flört

yaşanabilir. Tur araçlarında kadın araç sürücüleri çalıştırılarak kadın turist rehberlerin yaşayabilecekleri olası zorlukların önüne geçilebilir. Holloway'a göre (1981: 393) diğer bir çözüm de bu hassas durumun önüne geçmek için turist rehberleri gerekli olan profesyonel yeteneklerini geliştirmelidir. Profesyonellikten uzak bir anlayış tur esnasında kazanılan bahşiş ya da komisyonların turist rehberiyle araç sürücüsü arasında zorluk yaşanmasına da neden olmaktadır (Holloway, 1981: 393, 394).

Tur sırasında turist rehberleri birçok zorlukla karşılaşmaktadırlar. Batman (2003: 128), rehberlerin bu konuda yaşadıkları zorlukları: bakımsız, eski otobüsler ve niteliksiz sürücüler şeklinde belirtmektedir (Batman, 2003: 128). Karamustafa ve Çeşmeci (2006: 78), araç sürücülerinin tur güzergâhını bilmemesi, sürücülerin tur misafirlerinden bahşiş istemeleri için rehberlere baskı yapması, tur misafirlerine yönelik uygunsuz tutum ve davranışlar sergilemesi konusunda da rehberlerin zorluklar yaşayabileceklerini belirtmişlerdir.

Özellikle tur esnasında, turist rehberiyle araç sürücüsü tur konusu dışında gereksiz diyaloglara girmemelidir. Karamustafa ve Çeşmeci (2006: 79), araç sürücülerini rehberlerle arasında yaşanan zorluğun nedeninin rehber ile araç sürücüsü arasındaki eğitim düzeyi farkından kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir. 2009 yılında turizmin yoğun yaşandığı yerlerde araç sürücülerinin neredeyse sabahlara kadar çalıştırılmasından dolayı turist rehberleri de ciddi manada zorluk yaşamıştır (Taştan ve Genç, 2017: 864). Şüphesiz böyle bir durum trafik kazalarına neden olacaktır.

Araç sürücüsünün tur güzergâhı konusunda bilgisinin olup olmadığı öğrenilmelidir. Bazı araç sürücülerini tur güzergâhını bilmesine rağmen tur güzergâhını bilmediğini söyleyebilir. Böyle bir durumu önlemek için özel turizm araç sürücülerini yetiştirilmeli ve mesleki etik kavramının öğretilmesinin yolu açılmalıdır. Sandaruwani ve Gnanapala (2016: 8)'nın belirttikleri gibi bazı turist rehberlerinin alışveriş komisyonu konusunda araç sürücülerine yanlış bilgi vermesi ya da aldatıcı tavır takınması bir takım zorluklara neden olabilmektedir.

3.2.2.5.12. Krizlerden Kaynaklı Zorluklar

Colarelli ve Bishop (1990: 159), kariyer bağlılığı yüksek bireyler, ekonomik ya da mesleki zorluklara karşı göğüs gelebildiklerini ifade etmişlerdir. Yaşanan herhangi bir siyasi ya da iktisadi kriz nedeniyle turist rehberleri iş bulabilmede zorluk yaşayabildiği gibi yabancı misafir akışında da düşüşler meydana gelecektir (Ahipaşaoğlu, 1997: 11). Bu anlamda, turizm endüstrisinde turist rehberliği kariyer alanı, ekonomik zorluklardan etkilenmektedir (Ap ve Wong, 2000: 555).

Turizmde yaşanan krizler, kültür turlarında talebin azalmasına neden olacaktır (Yarcan, 2007: 41). Talebin azalması bazı rehberlerin kariyer bağlılığı sürecinde kariyerlerinden

ayrılmak durumunda kalmalarına neden olacaktır Turist rehberleri alanlarıyla ilgili iş bulamadıkları gibi diğer kariyer alanlarına girmekte de zorluk yaşayacaklardır. Çünkü rehberlikten başka bir kariyer alanına hakim değillerse bu kaçınılmaz olacaktır. Türkay ve Eryılmaz (2010: 182) krizlerin rehberlerin kariyer bağlılığı sürecinde sağlıklı bir kariyer planı yapmasını zorlaştıracığını söylemişlerdir.

2015 yılı sonunda başlayıp 2016 yılında daha keskin bir hal alan turizmde yaşanan krizden ekonomik yönden en çok etkilenenlerin başında turist rehberleri gelmektedir. Yaşanan krizler turizm endüstrinde bazı vurdumduymazlıklara da beraberinde getirmiştir. Ülkeye gelen yabancı misafirlerin azalmasıyla yasal bir zorunluluk olan rehber bulundurma ve sigorta yapma kurallarına uyulmamaya başlanmıştır (www.turizmgüncel.com, 2016).

Turizmde yaşanan ekonomik kriz nedeniyle turist rehberlerine yeterince ekonomik destek verilmemesi bazı rehberlerin kariyer bağlılığı süresinde ekonomik zorluklar yaşamasına neden olmuştur (Taştan ve Genç, 2017: 862). Kriz nedeniyle kariyerinden ayrılanlar bile olmuştur. Dolayısıyla kariyer bağlılığı sürecinde, turizmde yaşanan krizler, çalışma iş günü sayısında azalmalara neden olarak bazı turist rehberlerini kariyerlerinden ayrılma noktasına götürmüştür.

Ekonomik zorluklar, kimi zaman bazı psikolojik sorunlara da neden olabilmektedir. Türkiye Otelciler Birliği Başkanı Timur Bayındır konuyla ilgili olarak ülkede yaşanan bir takım zorlukların tüm ekonomiye ve sosyal hayata etki etmesi nedeniyle insanların yaşadığı stresin arttığını ifade etmiştir (www.turizmaktuel.com, 2017). Taştan ve Genç (2017: 866) de yaşanan krizler nedeniyle rehber sayısı konusunda üniversitelerin ve TUREB'in ihtiyatlı davranması gerektiğini aksi takdirde sektördeki rehberlerin psikolojik zorluklar yaşayabileceğini dile getirmişlerdir(Taştan ve Genç, 2017: 866).

3.2.2.5.13. Meslek Yasasından Kaynaklı Zorluklar

Meslek yasası çıkmadan rehberlik mesleği yönetmeliklerle yürütülüyordu. Bu yönüyle Ercenk (1992: 16) yaşanan en büyük zorluğun yönetmelikten kaynaklı eksik yanların çağdaş olmamaları ve tam olarak uygulanamamaları şeklinde ifade etmiştir. Rehberlik mesleği yönetmelik maddelerinde farklı yıllarda yapılan değişikliklerin son yıllarda mesleğe verilen önemi gösterdiği düşünülebilir (Çimrin, 1995: 16). Rehberlik mesleği yönetmeliğinde yapılan değişiklikler rehberlik alanında zorlukların yaşanmayacağı anlamına gelmemelidir.

Polat (2001: 95), rehberlerin yaşamış olduğu zorluklar konusunda taban ücretler, kaçak rehber ve seminer konularının rehberlik meslek kanununun çıkmasıyla ve de odalar birliğinin kurulmasıyla çözüme kavuşacağını ifade etmiştir. 6326 sayılı meslek kanununun çıkmasıyla zorunlu katılımı gerekli olan hizmet içi eğitimi seminerleri kaldırılmıştır. Hizmet içi eğitimin

kaldırılması, kariyer bağlılığı açısından düşünüldüğünde kariyer gelişimi açısından pek de olumlu karşılanacağı söylemek güçtür. Dolayısıyla kariyer gelişimi ve de bir standartın yakalamanın önü kesilmiştir. Lakin 2012 yılında, 6326 sayılı meslek kanununun resmi gazetede yayımlanmasıyla tam olarak taban ücretlere uyulmadığı ve de kaçak rehberlik faaliyetlerinin önlenmediği gibi zorlukların daha sonraki yapılan araştırmalarda belirgin olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle Polat'ın (2001) ifade ettiği gibi meslek kanununun çıkması, bazı zorlukların azalacağını belirtmesi, 2012 yılında çıkan meslek kanunuyla beklentilerin karşılanmadığı sonucuna varılmıştır.

Rehberlik meslek kanununun çıkması, başlı başına bazı zorlukların üstesinden geleceği anlamını taşımamalıdır. Rehberlik mesleki kanun, hem seyahat acenteleri hem de profesyonel turist rehberlerine anlatılmalıdır. En azından yeteri kadar anlatılması, bilgi eksikliğini gidermek için önleyici tedbir olacaktır. Meslek kanununun çıkmadan önce Polat'ın (2001) bir beklenti içinde olması, kanun çıktıktan sonra Güzel ve arkadaşlarının da (2014: 185), 6326 sayılı meslek yasasının çıkmasının ve yeterince bilinmemesi, ileriki yıllarda düşük ücrete çalışma gibi algılanan mesleki zorlukların üstesinden geleceğini ifade ederek bir beklenti içinde olduğudur.

Nihayetinde, turist rehberliği mesleği yıllarca sadece yönetmenlik maddeleri ile yürütülen bir meslek olup 6326 sayılı kanunla bir meslek haline gelmiş ve 26 Aralık 2014 tarihli 29217 sayılı "Profesyonel Turist Rehberliği Meslek Yönetmenliği" ile yasalar çerçevesinde meslek statüsü kazanmıştır (Yenipınar, vd., 2014: 93). Turist rehberliği mesleğinin bir statüye kavuşması, politik bir zafer olarak değerlendirilebilir. Lakin rehberlik mesleğinin belirli bir statüye kavuşması beklentilerin karşılandığı anlamına gelmemelidir. Çünkü Yenipınar ve arkadaşları (2014: 110), mevcut çıkarılan meslek kanununun beklentileri karşılamadığını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda turist rehberlerinin meslek kanunundan ne anladığını söylemek güçtür (Eker ve Zengin, 2016: 11). Bu yönüyle zorunlu hizmet içi eğitim seminerlerinin tekrar getirilmesinin rehberlere olumlu katkı sağlanacağı düşünülebilir.

6326 sayılı turist rehberliği meslek kanununun değerlendirilmesi konusunda, İstanbul'da yapılan araştırma, mevcut meslek yasasının yeniden revize edilmesi ve eksiklikler olduğu sonucuna varılmıştır (Eker ve Zengin, 2016: 14). Rehberlik meslek yasasının çıkması ve de birçok kez rehberlik meslek yönetmenliğinin değişmesine rağmen turist rehberlerinin yaşadıkları zorluklar ya devam etmiş ya da artış göstermesi, yasa ya da yönetmenliği tartışmalı bir noktaya getirmektedir (Taştan ve Genç, 2017: 864). Yönetmenliğin salt tartışmalı hale gelmesi, mesleki yönetmenlik ya da yasadaki eksiklik olacağı anlamına gelmemelidir.

3.3.1. Kariyer Bağlılığı ve Önemi

Bireyin kariyer bağlılığı yönündeki ilgi ya da ilgisizliği başarı faktörünü önemli derecede etkileyecektir. Hall'a göre (1971: 71), kariyer bağlılığı, bireyin çalıştığı işte başarıyı da beraberinde getirecektir. Kariyerlerine daha çok bağlı olanların kariyerleri ile ilgili konularda geri adım atmalarının düşük bir ihtimal olduğu görülmektedir (Blau, 1985: 279). Kariyer bağlılığı, bireyin işiyle örgüt bağlılığı arasındaki ilişkiyi de geliştirmektedir (Cohen, 1999: 287). Kariyerlerine daha çok bağlı olan bireyler kariyerlerini geliştirebilmede daha çok zaman harcayacaklardır (Chang, 1999: 1258).

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ücretteki artışlar türünden beklentilerin karşılanması bireylerin çalıştıkları kurumlara bağlılıklarını arttıracaktır (Chang, 1999: 1258). Kariyer bağlılığı konusunda yeni yaklaşımlar yaratmak, yaşamını sürdürüp uzun süre rekabet etmek isteyen örgütler için hayati bir görevdir (Karavardar, 2014: 102). Kariyer hareketliliği, bireyin kariyer gelişimine de etki edecektir. Kariyer hareketliliğinin artması bireyin motivasyonunu olumlu etkileyecek, çalıştığı işte veriminin artmasını sağlayacak ve başarıyı beraberinde getirecektir. Böylece birey psikolojik açıdan kendini iyi hissedecektir. Kariyerlerine daha az bağlı çalışanlar çalıştıkları işte mutsuz; sadece verilen işe odaklanmış, kariyerlerini geliştirmek amacıyla çok fazla çaba göstermeyen, zorluklar karşısında mücadele edecek motivasyonu bulamayan, iş verimlilikleri düşük davranışlar sergileme eğilimi içinde olacaktır (Onay, 2016: 8).

3.3.2. Kariyer Bağlılığının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler

Kariyer, insanlar, kurumlar ve örgütler arasında ilişkiyi ve bu ilişkilerin zamanla nasıl değiştiğini aksettirmektedir (Arthur, Hall, Lawrence, 1989: 8). Bu değişiklik sürecinin kariyer bağlılığı açısından değerlendirildiğinde bireylerin davranışlarını da etkileyebileceği ifade edilmektedir (Chang, 1999: 1260). İşin kendisi, ücret, terfi, çalışma şartları, işin sağladığı fayda, iş arkadaşları, kişinin sahip olduğu değerler ve çalışanın yöneticileriyle ilişkileri, işletmenin sağladığı eğitim ve katılımcı yönetim kariyer doyumunu belirleyen boyutlardır (Kitapçı ve Sezen, 2002: 220, 223). Kariyer doyumunu ödemeler, ilerlemeler ve gelişme fırsatlarıyla yakından ilişkilidir (Karavardar: 2014: 99). Balak (2013: 47), bireyin beklediği faydanın kariyer bağlılığının oluşumunda rol oynadığını belirtmiştir. Bu noktada birey, örgütünden fayda sağlıyorsa kariyerini geliştirecek ve bireyin kariyer bağlılığı etkilenmeyecektir.

Bireyin ilk iş atamasının bireyin psikolojik başarısıyla, kariyer bağlılığıyla ve performansıyla pozitif ilişkisi vardır. Bu ilişkinin artarak devam etmesi kariyer bağlılığı açısından önem taşımaktadır (Hall, 1971: 70). Kariyer doyumunu yüksek kişiler kariyerleri ile ilgili

başarılarına ulaştıklarında kişilerin kariyer bağlılıkları olumlu etkilenecektir (Karavardar, 2014: 98). Gelir düzeyi, terfi, bireyin nesnel kariyer başarısını; kariyer doyumu ise nesnel başarısını ifade etmektedir (Ng, Eby, Sorensen ve Feldman, 2005: 367). Bu noktada kariyer başarısı, kariyer alanı içinde bireyi motive ettiği gibi onu kariyerine daha bağlı kılacaktır (Balak, 2013: 47).

Örgütsel kariyer, çalışanların kariyerlerinin iyileştirilmesini içine alan çeşitli politika ve uygulamalardır (Kitapçı ve Sezen, 2002: 221). Lakin Seymen (2004: 108), kariyer üzerine yaptığı çalışmada kariyerin artık örgütlerle sınırlı kalmayacağını, kariyerin büyük ölçüde bireyin sorumluluğunda şekillenen, sübjektif ancak örgüt tarafından desteklenen bir olgu olarak karşımıza çıktığını ifade etmiştir (Seymen, 2004: 108). Örgütün uygulamaları bireyin kariyer ihtiyaçları ya da gereksinimleriyle tutarlı olduğu takdirde birey kendi kariyer planlarıyla örgüte girmekte ve kariyerine daha çok bağlanmaktadır (Lin ve Chen, 2004: 520).

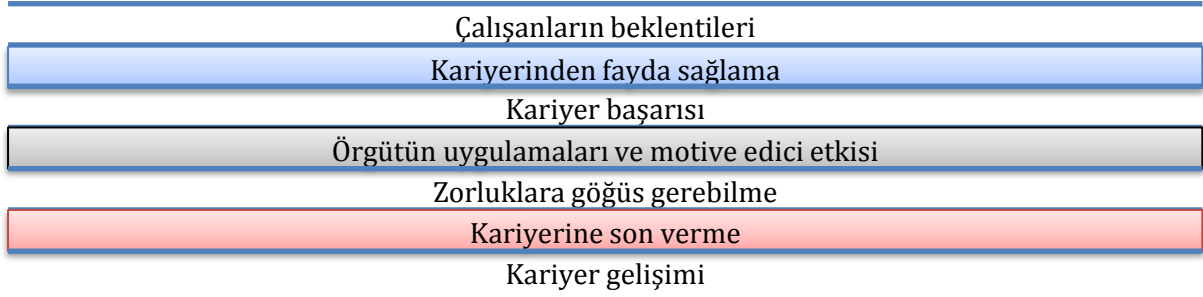
Yüksek kariyer bağlılığı olan bireylerin beklentileri örgüt tarafından karşılandığında birey daha motive olabilmektedir (Lin ve Chen, 2004: 520). Kariyerlerine bağlı olan bireyler; çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ve örgütlerinden bağımsız olarak kariyerleriyle ilgilenmekte ancak bazı bireyler örgütlerinden memnun olmasalar bile kariyerleri nedeniyle örgütlerinde çalışmaya devam etmektedirler (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3). Bu noktada, örgütler çalışanların beklentilerini karşılamada, çalışanları motive etmede önemli rol oynayabilmektedir.

Greenhaus ve arkadaşları (1990: 65), çalışanlar arasında ayrım yapılması, çalışanın gelişimi konusunda daha az fırsat sunulması, çalışanların diğer meslektaşlarıyla örgüt içi ilişkilerini geliştirmede maruz kaldıkları ayrımcılık gibi etkenlerin çalışanların iş performanslarını ve kariyer beklentilerini düşüreceğini belirtmişlerdir. Kariyerlerine daha çok bağlı olanların sözü edilen bu zorluklara göğüs gerdikleri görülecektir.

Kariyerini sonlandırma, kariyer hedefleriyle mukayese edildiğinde daha az önemlidir (Cron ve Slocum, 1986: 121). Gönüllük esasına dayanan işten ayrılmalar daha çok iş tutumları gibi motivasyonel faktörler tarafından etkilenirken gönüllük esasına dayanmayan işten ayrılmalar yetenek ve performans gibi faktörlerden etkilenmektedir (Blau, 1989: 90). Kişisel başarı duygusunun düşük olması durumunda duygusal tükenmenin belirtileri de ortaya çıkmaktadır (Kaya ve Özhan, 2012: 110). Kariyer bağlılığı sürecinde bireyin kariyer hedefleri davranışlarına olumlu yansımadağı takdirde birey kariyerine son verme arzu içinde olabilecektir.

Kariyer bağlılığı kariyer gelişim literatüründe önemli bir yapı taşıdır (Brown, Curran ve Smith, 2003: 382). Çalışanlar kariyerlerini geliştirdiği sürece kariyerlerine daha çok bağlı kalacaktır. Kariyerine daha çok bağlı olması işini severek yapmasını sağlayacaktır. Bu da, işten ayrılmayı güçleştirecektir.

Grafik 3. Kariyer Bağlılığı Oluşumundaki Faktörler Grafiği



Kariyer bağlılığı oluşumunu altı faktörle açıklamak mümkündür. Bunlar: çalışanların beklentileri ve kariyerinden fayda sağlaması, kariyer başarısı, örgütün uygulamaları ve motive edici etkisi, zorluklara göğüs gerebilme, kariyerine son verme ve kariyer gelişimidir.

3.3.3. Kariyer Bağlılığı ve Kariyer Bağlılığını Etkileyen Unsurlar

Birey seçmiş olduğu alanda kendini başarılı görürse kariyerine daha çok bağlanacaktır (Hall, 1971: 56, 60). London'a göre (1983: 620) motivasyon bir bireyin davranış yönü, uyarılması, genişliği ve kariyeri konusunda almış olduğu kararlardır (London, 1983: 620). Kariyer bağlılığı, kişinin çalışırken motivasyonu olarak da tanımlanmaktadır (Carson, Carson ve Bedeian, 1995: 312). Kariyer bağlılığı motivasyon, yetenek ve performans gibi faktörlerle etkilenmektedir (Blau, 1989: 90). Birey örgütüne daha az bağlı ise kariyer bağlılığı da olumsuz etkilenecektir (Chang, 1999: 1262).

Grafik 4. Kariyer Bağlılığını Etkileyen Unsurlar Grafiği



Ellison ve Schreuder'a göre (2000: 2) ücret, çalışma şartları, promosyon, terfi gibi dış kariyer talepleri; değerler, ihtiyaçlar ve tutumlar gibi iç kariyer gelişimi etkileyerek doğru zamanda, doğru kariyer seçimi yapacak birey için önemli nitelik taşımakta ve birleştirici rol oynamaktadır. Kariyer gelişimi ve ödemeler konusundaki fırsatlar özellikle eğitim alanlar ve

genç çalışanlar için motive edici faktörler arasındadır (Erdoğan, 2003: 159). Kişisel eğilimler, beklentiler ve örgütsel müdahaleler de kariyer bağlılığını etkilemektedir (Balak, 2013: 48).

Çalışmanın bundan sonraki kısmında kariyer bağlılığını etkileyen: yaş, cinsiyet, medeni durum, ücret, deneyim, eğitim, profesyonelleşme rehberlik hizmet ücretini garantiye alan ve rehberlik mesleğinin kariyer mesleği olmasını sağlayan 6326 sayılı turist rehberliği meslek yasası ve profesyonelleşme konularına değinilecektir.

3.3.3.1. Cinsiyet

Erkekler, kadınlara göre kariyer konusuna daha çok önem vermektedir (Greenhaus, 1973: 95). Greenhaus (1973), kültürün kariyer açısından belirleyici etken oluşunu ifade etmiştir. Hofstede (1984: 98) de kariyer konusunun erkek egemen kültürlerde ya da ülkelerde daha hâkim olduğunu ifade etmiştir. Kariyer konusunda cinsiyet farklılığının Greenhaus (1973) tarafından dile getirilmesinin temelinde Hofstede'nin (1984) ileri sürdüğü kültür ögesinin yattığı ifade edilebilir. Erkek egemen kültürün hakim olduğu ülkelerde kadınların geleneksel olarak erkeklerin oynadıkları iş rollerini kabul etmesi beklenir ve genel eğilim kadınların erkeklerin davranış ya da değerlerini benimsemesi şeklindedir (Hofstede, 1984: 98).

Holloway'in (1981: 393) çalışmasında "Britanyadaki turist rehberlerinin çoğu kadındır." ifadesi kültürün cinsiyet ve meslek üzerindeki önemini ortaya koymaktadır (Holloway, 1981: 393). 1987'de Times dergisindeki bir araştırmada turist rehberliği kadınların icra etmek istedikleri meslekler arasında yer alan bir meslek dalı olarak belirtilmiştir (Pond, 1993: 13). Muhtemelen turist rehberlerinin yönetici rolünün kadınları cezbediği söylenebilir.

Cinsiyet farklılıklarının iş tutumlarını etkilemede rolü vardır (Loi, Yue and Foley 2004: 110). Anadolu kadınının daha gelenekçi bir yaklaşım çizgisinin olması, cinsiyete dayalı iş bölümü ve aile içi ataerkil üretim ilişkileri kadınların ev dışı deneyimlerini ve bilgilerini sınırlandırmaktadır. Ekonomik zorlukların yanı sıra kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi de bireysel karar vermede etkisini gösterecektir (Çakıcı, 2004: 14, 4). Eğitim seviyesinin yükselmesiyle karar vermede bireysel bir tutum sergilenmesinin ön plana çıkması mevcut toplumsal kültürel algının da değişmesine neden olacaktır. Dolayısıyla kadının üzerinde toplumsal açıdan baskın düşüncenin etkisi olmaksızın kadın, kendi kariyerine yön vermeye çalışacaktır. 1960 yıllardan itibaren çalışma hayatında erkek egemenliği kırılmaya ve kadınlar karar verici pozisyonlarda görev almaya başlamıştır (Nayır, 2008: 632). Eğitim seviyesinin yükselmesi kadınların karar verme sürecinde etkisini göstermiştir. Melia (2012: 7), İrlanda'da turist rehberliği mesleğinin part-time ve sezonluk doğasından dolayı özellikle kadın turist rehberlerinin tercih edildiğini belirtmiştir.

3.3.3.2. Medeni durum

Rehberler üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde bekâr rehber sayısının evli rehber sayısından fazla olduğu anlaşılmaktadır (Akbulut, 2006: 151; Polat, 2001: 68). Farklı araştırmalarda medeni durum konusunda farklı bulgulara rastlanmaktadır. Bekârlar, kariyer bağlılığı konusunda daha güçlü bir etkiye sahiptir (Blau, 1985: 287, 279). Evlilik ile kariyer bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır (Colarelli ve Bishop, 1990: 165). Bazı araştırma sonuçlarına göre evli olanlar ,bazı araştırma sonuçlarına göre de bekarlar kariyerlerine daha bağlıdır. (Pai, Yeh ve Huang, 2012 :21; İbrahimoglu ve Aydınçelebi, 2013: 263; Uştu, 2014: 73).

3.3.3.3. Yaş

Kariyer bağlılığında yaş konusunu gençler ve erişkinler olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Price ve Mueller (1981: 548), genç çalışanların daha erişkin çalışanlara göre daha az ücret aldıklarını, daha az sayıda yakın arkadaşlarının olduğunu, işleri hakkında daha az bilgiye sahip olduklarını, karar verme ile ilgili konulara daha az katıldıklarını, daha çok sıradan işlerle meşgul olduklarından iş değiştirme oranlarının yüksek olduklarını ifade etmişlerdir. Blau (1985: 279), yaptığı araştırmada bireyin yaşının ve görev süresinin kariyer bağlılığını öğrenmemize yardımcı olduğunu belirtmiştir.

Bireyin yaşı kariyer bağlılığı sürecinde önemli etkenlerden biri olup bireyin yaşı ilerledikçe kariyerinden vazgeçmeye başlamaktadır (Cron ve Slocum, 1986: 120, 123). Farklı bir görüş de bireylerin yaşı ilerledikçe kariyer yönelimine daha çok odaklanmakta ve kariyerlerine daha çok yatırım yapmakta olduklarıdır (Colarelli ve Bishop, 1990: 158, 160). Konaklama ve işletme yöneticileri üzerine yapılan bir araştırmada bireylerin 40-50 yaşlarına geldiklerinde kariyer ilerlemesinin yavaşladığı gözlenmiştir (Ross, 1997: 45). Özet olarak bireyin yaşı, konumu, eğitim seviyesi, görev süresi gibi demografik değişkenler kariyer bağlılığı etkilemektedir (Chang, 1999: 1266).

Rehberlik mesleği yaş gibi kısıtlayıcı nedenlerden ötürü belli bir süre yapılabilmekte, olgunluk gibi verimli bir dönemde kariyerden ayrılmalar başlamaktadır (Polat, 2001: 107). Rehberlik mesleğini dinamik ve genç bir yaş grubunun yaptığını söylemek mümkündür (Batman, 2003: 122). Yapılan bir araştırmada rehberlerin yaş dağılımına bakıldığında çalışanların çoğunluğunun 30'lu yaşlarda olduğu, 40'lı yaşların ortalarından itibaren çalışanların sayılarının azaldığı gözlenmiştir (www.nero.org.tr, 2003).

Kitapçı ve Sezen (2002: 221), kariyer sürecinde yaş grubunu 18-24 yaş grubu, 25-44 yaş grubu ve 44+ yaş grubu olarak üç evrede açıklamışlardır (Kitapçı ve Sezen, 2002: 221). Birinci evre iş öncesi deneme aşaması; ikinci evre başlama ve ilerleme aşaması; üçüncü evre ise

durağan dönem olarak belirtilmiştir (Kitapçı ve Sezen, 2002: 221). Karamustafa ve Çeşmeci'ye (2006: 79) göre rehberlerin yaşları ilerledikçe ulaştırma, eğlence ve animasyon işletmelerinde rehberlerin zorluk yaşamadaki sıklıklarında azalmalar meydana gelmektedir.

3.3.3.4. Ücret

Ücret belli bir çalışmanın, emeğin karşılığı olarak alınmaktadır (Hacıoğlu, 1989: 138). Bir emeğin karşılığı olarak alınan ücretle lisans programlarına kayıt ve kariyer bağlılığı arasında pozitif ilişki vardır (Colarelli ve Bishop, 1990: 171). Aynı zamanda çalışma şartları ve gelir, turist rehberliği mesleğini bir kariyer olarak belirlemede önemli etkenlerdir (Pond, 1993: 121). Turist rehberliği mesleği görünümünü ise iki konu belirlemektedir: bunlardan ilki rehberlik mesleğinin bölge ya da ülke halkı tarafından tanınıp tanınmaması, ikincisi ise ücret politikasıdır (Ap ve Wong, 2000: 556).

3.3.3.5. İş deneyimi

Kariyer bağlılığı ve tecrübe arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bireyin kariyer rolü, örgütsel tecrübelerden ve kişisel karakterden etkilenmektedir (Hall, 1971: 72). Örgüt içinde çok fazla tecrübeye sahip olma kariyer bağlılığı açısından daha güçlü etkiye sahiptir (Blau, 1985: 287). Bireyin kariyer tutumunu ve psikolojik yönelimini belirleyen, kişinin daha önceki çalışma tecrübeleridir (Stout, 1988: 81). Bireyin tecrübe kazanması kariyerini geliştirmesi anlamına gelirken daha çok zaman ve enerji harcamasına neden olacaktır (Colarelli ve Bishop, 1990: 160). Kariyerin geliştirilmesinde tecrübe, özgüven ve öz saygı önemli bir yer tutmaktadır (Pond, 1993: 105). Kariyerine ilgi gösteren çalışanlar çok fazla iş tecrübesine sahiptir (Cohen, 1999: 287).

Bireylerin daha önceki iş tecrübeleri ile ilgili bilgi toplamak, kişilerin kariyer profilini oluşturmaktadır (Ladkin ve Weber, 2009: 377). Köroğlu (2011: 234), 437 turist rehberi ile yaptığı çalışmada mesleki tecrübenin arttıkça turist rehberlerinin performanslarının arttığını belirtmiştir. Turist rehberlerinin başka işlerdeki deneyimi arttıkça deneyimli turist rehberi sayısında azalma görülecektir (Köroğlu, 2011: 334). Deneyim kazanmış profesyonel turist rehberlerinin ücretleri ve sosyal hakları garanti altına alınarak rehberlerin mesleği terk etmelerine neden olabilecek olumsuzluklar giderilebilir (Çetin ve Kızıllırmak, 2012: 317). Böylece deneyimli turist rehberlerinin sektörde kalması sağlanabilir. Turist rehberlerinin tecrübeleri arttıkça tur misafirlerine karşı davranışları daha pozitif olacaktır (Güzel, vd., 2013: 120).

3.3.3.6. Eğitim

Turist rehberliği eğitimi ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Cohen, 1985: 21; Pond, 1993: 93). Turizmin gelişmesiyle dünyanın diğer bölgelerinde turist rehberleri için daha çok profesyonel eğitim talebinde bulunmaktadır (Sheldon, 1989: 494; Pond, 1993: 213). Herhangi bir mesleğin gelişmesinde eğitim ve yüksek standartlara bağlılık önemli faktörler olduğundan eğitim ile birlikte rehberlik mesleğinin imajı da olumlu bir görünüm kazanarak rehberlik bir kariyer mesleği haline gelecektir (Pond, 1993: 93, 33).

Eğitim ve kariyer bağlılığı yakın ilişki içindedir, Colarelli ve Bishop'a göre (1990: 161) eğitimle kazanılan tecrübeler bireyin kariyer kimliğini, hedeflerini, en önemlisi de değerlerini biçimlendireceğinden kariyer bağlılığını önemli derecede etkileyecektir. Rehberlik eğitimi için ön şart rehber adayının iyi derecede bir yabancı dil ve turizm bilincine sahip olması gerekir. Rehberlik eğitimini hangi kurumun vereceği de önemli bir konudur (Batman, 2003: 132).

Mitchell'e göre (2006: 93) rekabet zorlayıcı bir etken olabilir ancak bireyin alanı ile ilgili konularda ek bir eğitim alması başarılı bir kariyer oluşturabilmek adına önemlidir. Turist rehberlerinin eğitim durumları kariyer bağlılığı açısından da önemlidir (Hillman, 2006: 8).

Rehberlerin belirli bir eğitimden geçmesi için rehberlik kursları plansız, programsız açılmamalı ve üniversitelerde verilen rehberlik eğitimi dört yıllık lisans düzeyinde olmalıdır (Yarcan, 2007: 41; Uzun, 2007: 60). Aynı zamanda turist rehberi adaylarına verilecek akademik eğitim uygulamalar ile desteklenmelidir (Uzun, 2007: 61). Kariyer gelişimi için uygulamalı eğitimler sonucunda alınacak sertifikalar turist rehberlerinin imajını olumlu yönde arttırırken konuyla ilgili alınan eğitim de kariyer kimliğinin oluşmasında önemli rol oynar (Cruz, 2008: 51).

3.3.3.7. Profesyonelleşme

Profesyonelleşme mesleğin devamında önemli bir yere sahiptir. Barber (1963: 672), profesyonelliği bir meslekte derece, evre, aşama ya da bir eğitim alma, diplomaya sahip olma şeklinde açıklamaktadır. Sheldon (1989: 498) ise bir meslekte profesyonelleşme konusunda 12 kriter belirtmiştir. Bu kriterlerin neler olduğu aşağıdaki grafikte belirtilmiştir.

Grafik 5. Bir Meslekte Profesyonelleşme İçin Gerekli Şartlar Grafiği

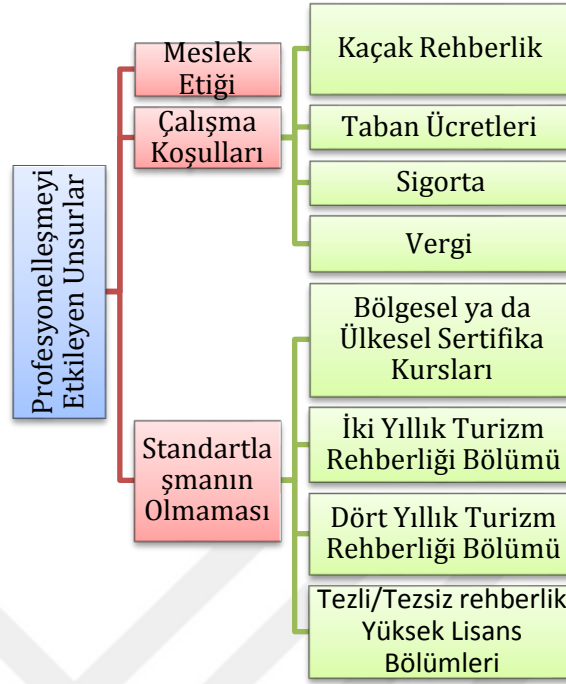
Bir Meslekte Profesyonelleşme İçin (Sheldon, 1989: 498)	1.Eğitim
	2.Etik Kuralları
	3.Örgütsel Durum
	4.Mesleğin Zorlu Tarafları
	5.Hizmeti Sunmada Fedakarlık
	6.Bilgi Kaynağı
	7.İnsan Yönelimi
	8.Diploma ya da belgeye sahip olma
	9.Yüksek Prestij
	10.Yetkinlik Sınavından Geçme
	11.Serbest Çalışma
	12.Yüksek Gelir Elde Etme

Turizm endüstrisinde bazı işleri yapabilmek için belge alma zorunluluğu getirilebilmektedir. Belge alma zorunluluğunun getirilmesi profesyonelleşmeyi de hızlandıran bir etkidir (Sheldon, 1989: 497). Profesyonel çalışanlar işverenden çok değerlere ve kariyerlerine bağlı olma eğilimindedirler (Mueller, Wallace ve Price, 1992: 215).

Turist rehberleri açısından düşünüldüğünde profesyonelleşme tur misafirlerini mutlu etme, doğru bilgi aktarma, tur misafirlerinin beklentilerini karşılama ve onlarda iyi bir izlenim bırakma şeklinde açıklanabilir (Ap ve Wong, 2000: 555). Profesyonelliğin turların devamlılık kazanmasında önemli bir etken olduğu dile getirilebilir.

Turist rehberliği mesleğini icra etmek için yasal bir belgeye sahip olmak yeterli değildir. Yasal belgenin yanı sıra tur yönetimi gibi rehberliğin gerektirdiği rollere uyulmalı, kariyer hedefi belirlenmelidir. Bu şekilde profesyonelleşme sağlanabilir (Ap ve Wong, 2000: 560). Kariyer gelişimi açısından meslek kursları önem arz etmektedir. (Dahles, 2002: 792).

Profesyonelleşme konusunda turist rehberlerinin bilgi verici fonksiyonları öne çıkmaktadır (Salazar, 2006: 847). Bilgi verme, turlarda rehberlerin en önemli rollerinden biridir. Bu anlamda profesyonel bir turist rehberi sadece bilgi vermekle kalmaz, profesyonelleşmeye saygı gösterir, meslektaşlarıyla olduğu gibi tüm servis sağlayıcılarıyla da olumlu ilişkiler geliştirir (Ahipaşaoğlu, 2006: 58).

Grafik 6. Profesyonelleşmeyi Etkileyen Unsurlar Grafiği

Profesyonel bir turist rehberinin mesleki davranışları diğer meslektaşlarının davranışlarını da doğrudan etkilemektedir (Yarcan, 2007: 37). Profesyonel bir rehberin tur misafirin memnuniyeti, misafirlerin yaşadıkları zorluklara çözüm bulması ve bunları acenteye bildirmesi acenteler için büyük bir avantaj sağlayacaktır. İşverenle fikir alışverişi yapılması rehberlerin motivasyonlarını arttıracak bir etkidir (www.kariyer.net, 2012). Chilembwe ve Mweiwa (2014: 38), profesyonelliği, tur misafirlerine hizmet sunmada turist rehberinden beklenen kabiliyet ve yetenek olarak tanımlamışlardır.

3.3.3.8. Meslek Yasası

Meslek yasasının olumlu tarafları rehberlerin kariyer bağlılığını önemli derecede etkilemektedir. Özellikle meslek yasasıyla birlikte taban ücrete uyulması zorunluluğu, kariyer bağlılığını pozitif etkileyecektir (Colarelli ve Bishop, 1990: 171). Meslek yasasıyla belediyelerin gerçekleştireceği turlara turist rehberi bulundurma zorunluluğu getirilmiştir (İRO, 2012: 65). Lakin uygulamada bunun ne kadar gerçekleştirildiği soru işaretidir. Yenipınar, vd., (2014: 97), mesleğin yasal statüye kavuştuğunu, mesleğin itibarının arttığını ve rehber haklarının güvence altına alındığını ifade etmişlerdir .

Birlik beraberliğin korunması, meslek örgütlerinin söz sahibi olması, kaçak rehberliğin önüne geçilmeye çalışılması, taban ücret ödeme zorunluluğunun getirilmesi, meslek odasının kurulması, denetimlerin artması rehberlik meslek yasasının olumlu taraflarıdır (Yenipınar, vd.,

2014: 98). Meslek kanunuyla da rehberlik mesleği bir meslek olarak algılanmaktadır (Eker ve Zengin, 2016: 13).

Grafik 7. Meslek Yasasının Olumlu Tarafları Grafiği

Olumlu Tarafları	
	Rehber Bulundurma Zorunluluğu
	Yasal Statüye Kavuşması
	İtibar
	Güvence
	Taban Ücrete Uyması
	Örgütlerin Söz Sahibi Olması
	Birlik Beraberlik
	Kaçak Rehberliğin Önlenmesi
	Denetimlerin Artması
	Meslek olarak Algılanması
	Meslek Odaların Kurulması

Mesleki kanunun olumlu bir diğer tarafı ise turlarda turist rehberlerinin olmasının yasal bir zorunluluk haline gelmesidir (Arslantürk, 2016: 198). Meslek yasasıyla turist rehberleri daha iyi bir statüye kavuşmuştur. Eylemli ya da eylemsiz rehber uygulamasının doğru bulunduğu da yine meslek yasasıyla dile getirilmiştir (Eker ve Zengin, 2016: 14). Eker ve Zengin (2016: 13)'in yapmış oldukları araştırmalarıyla meslek yasası çıktıktan sonra turist rehberlerinin mesleklerini daha fazla benimsedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Arslantürk (2016: 187) ise 6326 sayılı kanunla rehberliğin bir kariyer mesleği olarak düşünölmeye başladığını ifade etmiştir.

3.3.4. Kariyer Gelişimi

Hall'a göre (1971: 59) kariyer gelişimi bireyin özünün değişikliğe uğraması ya da yeniden yaratılmasıdır. Bir nevi bireyin kişisel gelişimini ifade etmektedir (Hall, 1971: 59). Kariyer gelişimi bireysel çabalarla gerçekleşebileceği gibi örgütün bireyin kariyer gelişimine destek vermesi sonucunda da gerçekleşebilir. Hofstede'nin (1984: 98) belirttiği gibi kariyer kavramının rekabetçi ya da performansa dayalı sistemlere oturduğu söylenebilir.

Morrow (1988: 95), profesyonelleşme isteğinin kariyer bağlılığına ilgiyi artıracığını; Colarelli ve Bishop da (1990: 158), kariyer bağlılığının kariyer ilerlemesi açısından önemli olduğunu ifade etse de bazı nedenler kariyer bağlılığı sürecindeki kariyer gelişimini ciddi manada etkileyebilecektir.

Bireyin kendisinden ya da dış etkenlerden dolayı kariyer hedeflerine ilgisiz kalması kariyer gelişimini etkileyecek nedenlerden biridir. Cohen (1999: 287), kariyer ilgisi yüksek

bireylerin kariyer konusunda vermiş olduğu kararlara daha çok bağlılık göstereceğini ifade etmiştir. Carson, Carson ve Bedeian (1995: 301) yapmış oldukları araştırmada temel ekonomik değişikliklerin getirdiği zorlukların da kariyer gelişimindeki geleneksel beklentileri değiştireceğini ifade etmişlerdir. Kariyerlerine aşırı bağlı kişilerin kariyerlerini geliştirme becerileri konusunda daha çok zaman harcadıkları görülmektedir (Chang, 1999: 1260).

Kariyer hedeflerine ulaşmak bir süreç gerektirdiğinden her başarı ya da başarısızlığın gelişim yönünde negatif ya da pozitif etkisi olacaktır. Pozitif yönde bir değişim olduğu takdirde başarı sağlanacak buna paralel kariyer bağlılığı artacaktır. Böylece birey, Lin ve Chen'in (2004: 520) da ifade ettiği gibi kişisel kariyer hedeflerine ulaşılmış olacaktır (Lin ve Chen, 2004: 520).

Her çalışan, öğrenmek veya kendini geliştirmek zorunda değildir. Öğrenme sürecini sağlayan da bir nevi mesleklerin ya da işin karakteridir. Her ne kadar Yan (2005: 4), işin doğası gereği çalışanların öğrenme ve gelişmesiyle yakından ilişkisi olduğunu ileri sürse de meslek ya da işin karakteri belirleyici olmaktadır. Bu anlamda, rehberlik mesleğinin karakteri gereği rehberler kendilerini sürekli yenilemelidir.

Kariyer gelişimi daha çok gelir, sorumluluk, mesleki ve sosyal anlamda saygınlığı ifade etmektedir (Seçer ve Çınar, 2011: 51). Onay (2016: 22), kariyer bağlılığını bireyin kariyer gelişim sürecinde kendine yaptığı yatırım şeklinde ifade etmiştir. Kişinin kariyerine yatırımları arttıkça alternatif iş olanakları azalmakta ve kişi rehberlik kariyerine daha çok bağlanmaktadır.

3.3.4.1. Turist Rehberlerinin Sürekli Kendilerini Yenilemesi

Hall (1971: 59), seçim, gelişme ve bağlılığın spiral bir döngü oluşturduğunu ve birbirlerini desteklediğini ifade etmiştir. Rehberlerin turizm endüstrisinde yeni oluşum biçimleriyle karşı karşıya kalması, sürekli kendini yenileme zorunluluğu kılmaktadır. Ercenk'in (1992: 14) ifade ettiği gibi yılın belirli aylarında çalışmak zorunda kalan rehberler diğer aylarda ise yeni dönem için hazırlık yapmalıdır. Kendini yenileyen başarılı ve donanımlı turist rehberleri için tur misafirlerine bölgeyi tanıtmak kolaylaşmaktadır (Pond, 1993: 93).

Rehber ne kadar eğitim ve deneyim sahibi olursa olsun her seferinde tamamen yepyeni görüşleri ve yaklaşımları gerektiren oluşum biçimleriyle karşı karşıya kalacaktır (Çimrin, 1995: 8). Çoğu rehber çalışma belgesine sahip olduktan sonra kendini yenileyememektedir. Rehberler her yıl en az 15 gün mesleki bilgilerini yenileme eğitiminden geçmelidir (Polat, 2001: 113).

3.3.4.1.1. Hizmet İçi Eğitim

Bireyin kariyer bağlılığı sürecinde kariyer gelişimini etkileyecek birçok imkan vardır. Hizmet içi eğitim kariyer gelişimini olumlu etkileyecek faaliyetlerden sadece biridir. Hizmet içi

eğitim ve kariyer bağlılığı konusunda Chang (1999: 1263), bireyin çalıştığı kurum ve diğer paydaş örgütler tarafından hizmet içi eğitime tabi tutulmasının bireyi kariyerine daha bağlı kılacağını ifade etmiştir. Bu anlamda, Ahipaşaoğlu (2001: 28) 2001'den 2012 yılına kadar geçen sürede Türkiye'de, turist rehberlerinin bilgilerini yenileme ve güncelliğini koruma amacıyla her yıl en az üç mesleki eğitim seminerlerine katılmalarının zorunlu hale getirildiğini ifade etmiştir.

Hizmet içi eğitim birçok kurumun işbirliği ile verilebilir. Seymen (2002: 19), hizmet içi eğitim konusunda turizm işletmeleri ve mesleki örgütlerin üniversitelerle iş birliği yaparak turist rehberlerine, gönüllük esasına dayalı, eğitim verilebileceğini ifade etmiştir. Yarcan (2007: 42), rehberlik hizmeti ve niteliğinin artırılması için hizmet içi mesleki eğitim seminerleri gereklidir, ifadesinde bulunmuştur. Yazıcıoğlu ve arkadaşları (2008: 10), da turist rehberlerinin mesleki açıdan bireysel gelişimlerinin sağlanabilmesi için rehberlerin mesleki kurs ve seminerlere katılmalarının sağlanması gerektiğini dile getirmişlerdir. Lakin 6326 sayılı turist rehberliği meslek kanununun çıkmasıyla zorunlu hizmet içi eğitim seminerleri kalkmıştır.

3.3.4.1.2. Rehberlik Kariyer Alanında Uzmanlaşma

Kariyer bağlılığını ölçecek diğer bir yaklaşım ise bireylere kariyerleri ile ilgili yayınları takip edip etmedikleri, toplantı ve konferanslara katılıp katılmadıkları gibi kariyer aktiviteleriyle ilişki düzeylerini sormaktır (Blau, 1985: 278). Rehberlik açısından düşünüldüğünde belirli bir konuda veya belirli bir etkinlik alanında uzmanlaşmış kişilere uzman rehber denilmektedir (Ahipaşaoğlu, 2001: 98). Uzman rehber kültürel varlıklar, macera, eko turizm ya da doğa rehberliği gibi özel bilgi ve yetenek gerektiren, özel ilgi turlarında çalışan turist rehberleri için kullanılan bir sözcük olarak ifade edilmektedir (Weiler ve Black, 2015: 17).

Belli bir alanda uzmanlaşan rehber, farklı uzmanlık gerektiren bir tura çıktığında yeteri kadar etkili olamayacağından rehberlik mesleği birçok farklı alanda uzmanlaşma eğitimi gerekli kılmaktadır (Pond, 1993: 157, 213, 203). Bazı insanlar için belirli bir alanda uzman olmanın hazzı başka şeylerden daha önemlidir (Ellison ve Schreuder, 2000: 2). Belirli bir kariyer stratejisi belirleyen birey, belirli bir uzmanlık alanına karar vererek kariyer gelişimini sürdürecektir (Kitapçı ve Sezen, 2002: 221). Kariyer alanında uzmanlaşan bireylerin maaş ve promosyonun artırılması gibi hedeflenen kariyer sonuçlarını elde etmeleri muhtemeldir (Yan, 2005: 15).

Sınırsız kariyer yaklaşımı için bireylerin ücret ve terfi yerine içsel başarıya odaklanması ve öğrenmeye açık olması beklenmektedir (Seçer ve Çınar, 2011: 51). Bu bağlamda rehberlik mesleği sınırsız öğrenme ve kendini yenileme gerektirdiğinden rehberliğin sınırsız kariyer yaklaşımına uygun olduğu ifade edilebilir. Güzel ve Köroğlu (2015: 163), yaptıkları çalışmada turist rehberlerinin uzmanlaşma konusunda büyük eksikliklerinin olduğunu belirtmişlerdir.

Bireyin uzmanlaşması eğitim sürecini kapsar. Araştırmacı, girişimci ve estetik özelliğe sahip bireyler eğitim süreci dışında da kariyer hareketliliği yaşamaktadırlar (Balak, 2013: 78, 95). Arslan (2018: 119), rafting, macera, doğa, inanç, kültür ve gastronomi gibi uzmanlık alanlarına giren konularda eğitim programlarının sayısının arttırılmasının rehberlik hizmet kalitesini olumlu yönde etkileyebileceğini belirtmiştir.

3.3.5. Kariyer Bağlılığının Sonuçları

Birey yetenek ve ihtiyaçlarına uygun bir iş bulabildiği takdirde yaşayacağı psikolojik zorluklar da azalacaktır (Feldman ve Bolino, 1996: 94). Kariyer bağlılığı sürecinde sadece çalışanın yeteneklerine uygun iş bulmasının psikolojik zorlukları azalttığı söylenemez. Çünkü örgütün çalışanı motive etmesi ve çalışanın beklentilerini karşılaması da önem taşımaktadır. Dolayısıyla kariyer bağlılığı sürecinde kariyer gelişimi, ilerlemeler ve çıktılar (kazançlar) önemli unsurları oluşturmaktadır (Ellison ve Schreuder, 2000: 2).

Örgütün uygulamaları ve motive edici gücü çalışanın işini severek yapmasında önemli bir etkidir. Bu da çalışanın beklentilerinin karşılandığı anlamına gelebilir. Çalışanın beklentileri karşılandığında motivasyonu artacak ve kariyer bağlılığı olumlu etkilenecektir. Çalışanın zorluklara karşı göğüs gerebildiği ölçüde kariyer hareketliliği artacaktır (Balak, 2013: 115). Aksi takdirde kariyerden kopuş ya da işten ayrılış yaşanma süreci başlayacaktır.

Bireyin kendini geliştirmesi kariyer bağlılığının oluşumunda da önemli bir etkidir (Lin ve Chen, 2004: 520). Kariyerlerini geliştiren bireyler örgütlerinden beklentileri karşılandığı takdirde daha çok motive olacaktır. Turist rehberlerinin kariyerlerini geliştirmelerinin önemli olabileceği de tespit edilmiştir. Bu açıdan yaklaşıldığında, rehberlerin hizmet içi mesleki eğitim almalarının ya da rehberlik kariyer alanında uzmanlaşmalarının kariyer bağlılık süreci açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

Özetle başarısızlık konusunda bireye ceza verilmesinden önce yaşanan zorlukların çözümü için bireye destek olunmalı. Bu şekilde bireyin hedeflerine ulaşması daha muhtemeldir (Hall, 1971: 71). Kariyer bağlılık sürecinde danışmanlar, kariyer ve psikolojik gelişmeyi olumlu yönde etkileyeceğinden bir danışmana sahip olmak, kariyer bağlılık sürecinde önemli bir belirleyici olacaktır (Colarelli ve Bishop, 1990: 161). Turizm endüstrisinin çok disiplinli bir bilim dalı olmasından kaynaklı olarak kariyer geliştirme ve karar verme sürecinde danışmanlık rolü de önemli bir yer tutmaktadır (Ayres, 2006: 121).

4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırma süreci üç başlık altında yer verilmiştir. Veri toplama araçları, veri toplama süreci ve araştırmada kullanılan yöntemler olarak üç ana başlık altında sıralanmıştır.

4.1. Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçları dört başlık altında yer verilmiştir. Demografik sorular, mesleki engeller ve problemler ölçeği, kapalı uçlu sorular ve kariyer bağlılığı altında değerlendirilmiştir.

4.1.1. Demografik Sorular

Demografik sorular kısmı, 13 farklı sorudan oluşmaktadır. 13 farklı soru, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, rehberlik eğitiminin alındığı kurum, emeklilik durumu, mesleğin asıl iş olup olmadığı, rehberlik yaptığınız statü durumu, emeklilik güvencesi, bir yılda ortalama kaç gün tura çıktığı, kaç yabancı dilde rehberlik yapıldığı, mesleki tecrübe, rehberlik mesleğini yapma süresi ve uzmanlık eğitiminin alınıp alınmaması seçenekleri üzerinedir.

4.1.2. Mesleki Engeller Ve Problemler Ölçeği

Turist rehberlerinin yaşadığı mesleki zorlukları ölçmek amacıyla mesleki engeller ve problemler ölçeği, turist rehberlerine yöneltilmiştir. Ölçek, 36 maddeden oluşmakta ve 5'li likert ölçeğine dayanmaktadır. Mesleki engeller ve problemler ölçeği, Güzel ve arkadaşları (2014: 177) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 1=kesinlikle katılmıyorum ve 5=kesinlikle katılıyorum likert tipi skaladan oluşmaktadır. Ölçek, 273 turist rehberi üzerine uygulanmış ve ölçeğin güvenilirlik düzeyi (α), 0,88 çıkmıştır.

4.1.3. Kapalı uçlu sorular

Kapalı uçlu sorular kısmında ise turist rehberlerinin turizmde yaşanan krizlerden etkilenip etkilenmemesi durumu, araç sürücüleriyle ilişkilerinin nasıl olduğu, denetimlerin yetersiz olup olmadığı ve de artan rehber sayısının kaliteyi düşürüp düşürmediği soruları üzerinedir. Aynı zamanda turist rehberlerinin rehber odalarıyla ve TUREB ile ilişkilerinin nasıl olduğu soruları da, turist rehberlerine yöneltilmiştir.

4.1.4. Mesleki Bağlılık Ölçeği

8 maddeden oluşan 5'li likert ölçeğine dayanan kariyer bağlılığı ölçeği, Blau (1985) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, 1=kesinlikle katılmıyorum ve 5=kesinlikle katılıyorum likert tipi skaladan oluşmaktadır. Kariyer bağlılığı ölçeğinde ilk dört madde Liden ve Green (1980), ikinci üç madde ise Downing ve arkadaşları (1978), üçüncü tek madde ise Price ve Mueller (1981) tarafından yapılan çalışmalardan oluşturulmuştur. İlk olarak araştırma, 119 hemşireye yönelik olarak gerçekleştirilmiş ve ölçeğin güvenirlik düzeyi $\alpha=0,67$ olarak çıkmıştır (Blau, 1985: 281).

Türkiye'de ise kariyer bağlılık ölçeği, mesleki bağlılık ölçeği adı altında, Türkçe diline Tak ve Çiftçioğlu (2008: 164) tarafından uyarlanmıştır. 305 öğretmen üzerinde yapılan çalışmada, ölçeğin güvenirlik düzeyi $\alpha=0,77$ ve madde toplam korelasyonu ise 0.27 olarak bulunmuştur. Ölçek, faktör analizine tabi tutulmuş ve özdeğeri 1'den büyük (3.09) olan tek faktörlü bir yapıda olduğu sonucuna varılmıştır.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, kariyer bağlılığı ölçeğinin turist rehberleri üzerine uygulanmadığı tespit edilmiştir. Lakin turist rehberleri üzerine yapılan araştırmalarda, turist rehberlerinin bilgi aktarıcı rollerinin öğretmen rolleri ile örtüştüğü belirtilmiştir (Pond, 1993: 17; Holloway, 1981: 388; Çimrin, 1995: 55; Dahles, 2002: 786). Bundan dolayı Tak ve Çiftçioğlu (2008) tarafından öğretmenler üzerinde uygulanan ölçek, turist rehberleri üzerinde de uygulanmasına karar verilmiştir.

4.2. Araştırma süreci

Araştırma süreci bölümü, dört başlık altında yer verilmiştir. Evren ve örneklem, olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemi, veri toplama süreci ve de hatalı veriler ve kayıp verilerinin düzeltilmesi başlıkları altında sıralanmıştır.

4.2.1. Evren ve Örneklem

“Evren, araştırmanın alanını oluşturan, örneğini seçtiği ve edindiği sonuçları genelleştireceği gruptur.” “Örneklem ise seçildikleri büyük grubu (evren) temsil edebilecek şekilde, grup içerisinde belli sayıda elemandan oluşan, bir alt elemanlar grubu oluşturma sürecidir (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2015: 133).”

Araştırmanın çalışma evrenini, 2018 yılı TUREB'e kayıtlı turist rehberleri oluşturmaktadır. TUREB web sayfasında, TUREB istatistikleri incelendiğinde, Türkiye genelinde 7,411 eylemli turist rehberi bulunduğu bilgisine ulaşırız (www.tureb.org.tr). Yüzde beş

anamlılık düzeyinde, yüzde doksan beş güven aralığı seviyesinde, belirli evrenler için kabul edilebilecek örnek büyüklükleri incelendiğinde evrenin kapsamı, yaklaşık olarak 365 ile sınırlı tutulacağı belirtilmektedir (Coşkun, vd., 2015: 137; www.surveysystem.com, 2018). Maliyet, zaman ve veri analizi şartları dikkate alındığında bu sayının 261 turist rehberi ile sınırlandırılacağı düşünülmüştür. Dolayısıyla istenilen örneklem büyüklüğüne ulaşılamamıştır. Lakin birçok araştırmacı için 30'dan büyük 500'den küçük örnek büyüklükleri yeterli olduğu bilgisine ulaşmaktayız (Coşkun, vd., 2015: 137). Kaldı ki, turist rehberleri üzerine daha önceden yapılmış mesleki zorluklar ya da mesleki bağlılık başlıkları altındaki çalışmalar incelendiğinde, o çalışmalarda ulaşılan örneklem sayısının yapılan bu çalışmadaki örneklem sayısına (n:261) yakın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Batman, 2000; Polat, 2001; Akbulut, 2006; Güzel, Türker ve Şahin, 2014; Arslantürk, 2016). Dolayısıyla elde edilen araştırma verileri, analiz için uygun olacağına karar verilmiştir.

4.2.2. Olasılığa Dayalı Olmayan (Önyargılı) Örneklem Yöntemi

Araştırmanın örneklemini oluşturan turist rehberleri, sürekli olarak seyahat ettiklerinden dolayı toplu bir şekilde ulaşmak zorlu bir süreçtir (Güzel, vd., 2013: 120). Dolayısıyla araştırmanın evrenini, ulaşılabilen tüm eylemli rehberler olmasına karar verilmiştir. Bu yönüyle olasılığa dayalı olmayan (önyargılı) örneklem grubuna giren “Kolayda Örnekleme” yöntemi tercih edilmiştir. Görüşme formlarının web üzerinden online olarak sunulmasındaki amaç, ankete cevap verebilen tüm eylemli turist rehberlerinin örneğe dahil edilmeye çalışılmasıdır (Coşkun, vd., 2015: 142). Bu amaçla turist rehberlerinin yaşadığı mesleki zorlukların kariyer bağlılıklarına etkisini ölçmek amacıyla Facebook üzerinden rehberlerin üye oldukları gruplarda, messenger, whatsapp ve de e-mail aracılığıyla anket soruları, turist rehberlerine ulaştırılmaya çalışılmıştır.

4.2.3. Veri Toplama Süreci

Gelişen ve ilerleyen teknoloji ile birlikte sosyal ağlara daha kolay erişildiğinden dolayı araştırma verilerini, birçok yöntem ile elde etmek mümkündür. Lakin Köroğlu'nun (2011: 8) ifade ettiği gibi araştırmaya konu olan turist rehberlerinin dinamik ve yoğun bir çalışma ortamında rehberlik hizmeti vermesinden dolayı turist rehberlerinden veri toplamak güçlüklerle gerçekleşmektedir. Bu nedenden dolayıdır ki, verilerin toplanmasındaki ilk aşama olarak Facebook'ta bulunan iki platformdan yararlanılma gerekliliği duyulmuştur. Birinci platform, “Türkiye Profesyonel Turist Rehberleri”; ikinci platform ise “rehberlerarası” platformlarıdır (www.facebook.com, 2018).

İlk olarak 24 Mart 2018 tarihinde, facebook üzerinde bulunan Türkiye Profesyonel Turist Rehberleri ve rehberlerarası platformunda, anket soruları paylaşımına açılmıştır. Lakin araştırma verilerinin sayısında istenilen bir artış görülemedi. Dolayısıyla rehberlerden toplanacak verilerin artırılmasına yönelik olarak ikinci kez 2 Mayıs 2018 tarihinde her iki platforma ek olarak “Profesyonel Kokartlı Turist Rehberleri= Tour Guides in Turkey” platformunda da paylaşım gerekliliği duyulmuş ve araştırma verilerinin sayısında önemli bir artış olmuştur.

Sadece Facebook gruplarında değil aynı zamanda whatsapp üzerinde bulunan Adana rehberler odasına üye olan rehberlerin bulunduğu ADRO grubunda ve de Urfa, Gaziantep ve Adana rehberlerin bulunduğu Ki-GAP grubunda da, araştırma soruları paylaşımına açılmıştır. Veri toplama süreci devam ederken, TUREB’e ait rehber veri tabanına kayıtlı eylemli turist rehberlerine ait e-maillere de anket formunun gönderilmesi gerekliliği görülmüştür. Aynı zamanda 2010 yılında TUREB tarafından çıkartılan ve 1200’den fazla turist rehberinin bulunduğu rehber kataloğunda da sadece eylemli rehberlere ait e-mail adreslerine ve whatsapp üzerinden cep telefonu numaralarına anket formları gönderilmeye başlamıştır.

Sonuç olarak online üzerinden, yaklaşık üç ay gibi bir sürede 182 görüşme formuna ulaşılmıştır. Lakin anket verilerinin sayıca yetersiz olduğu ve çoğaltılması gerekliliğine karar verilmiştir. Bu amaçla 6-11 Haziran 2018 tarihinde turizmin yoğun yaşandığı İstanbul Ayasofya müzesi ve Topkapı Sarayında, yaklaşık olarak 79 anket görüşme formu, turist rehberlerinden rica edilerek doldurulması istenmiştir. Googleform üzerinden hazırlanan ve online olarak sunulan görüşme formları, 27 Haziran 2018 tarihinde kapatılmasına karar verilmiştir. Veri toplama süreci sonunda, toplam olarak 261 görüşme formu elde edilmiş ve de turist rehberlerine ait verilerin istatistik paket programına girilme süreci başlanmıştır.

4.2.4. Hatalı ve Kayıp Verilerin Düzeltmesi Süreci

Zorlu bir süreç olan verilerin toplama süreci, 24 Mart 2018 tarihinde başlanmış ve 27 Haziran 2018 tarihinde son bulmuştur. Gerek online olarak doldurulan anket formları gerek ise yüz yüze görüşmelerde, turist rehberlerinden elde edilen verilerin doğru kabul edildiği varsayılmaktadır. Elde edilen verilerden sadece 4 görüşme formu, turist rehberlerinin zaman yetersizliği nedeniyle tam olarak doldurulamadığı için veri setine girilmemiştir.

Turist rehberlerinden elde edilen 261 görüşme formundaki verileri, veri setine ekleme süreci başlamıştır. Özellikle ölçeklere ait veriler, veri setine eklendikten sonra frekans analizine tabi tutulmuş, hata yapıp yapılmadığı öğrenilmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak veri girişinde hata yapılmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kayıp veri analizini tespit etmek amacıyla turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukları ölçecek 22 ifadeli mesleki engeller ve problemler ölçeğinin 10 ifadesinde, eksik veri oranı %4,8 olarak bulunmuştur. Turist rehberlerinin kariyer bağlılığını ölçecek 8 maddeli mesleki bağlılık ölçeğinde ise sadece bir ifadesinde, eksik veri oranı %0,5 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak her iki ölçekte, büyük oranda rastgelelik tespit edildiği için ilgili maddelerin serinin ortalaması alınarak eksik verilerin atama yapılmasına karar verilmiştir (Kalaycı, 2016: 21,27). Böylece verilerin analiz süreci başlamıştır.



5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bulgular ve tartışma bölümünde ise istatistik paket programına girilen verilerin analizine yer verilmiştir. Analize ait bulgular, konu başlıkları altında sıralanmıştır.

5.1. Demografik ve kapalı uçlu sorulara ait bulgular

Bu bölümde demografik ve kapalı uçlu sorulara ait bulgulara değinilmiştir. Demografik ve kapalı uçlu sorulara ait bulgular ayrı konu başlıkları altında sıralanmıştır.

5.1.1. Demografik sorulara ait bulgular

Demografik sorulara ait bulgular kısmında, demografik sorulara yer verilmiştir. Turist rehberlerine on beş farklı demografik soru yöneltilmiş ve demografik sorular, tablo 1’de sıralanmıştır. Tablo 1’e göre cinsiyet kısmında 260 katılımcıdan 166’sı erkek, 94’ü ise kadın rehberdir. Turist rehberlerinin medeni durum kısmında ise %57,1’i evli, %42,1’i ise bekar olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 1. Demografik Sorulara ait Bulgular

Cinsiyet			Medeni Durum			Emeklilik Durumu		
Erkek	166	%63,8	Evli	149	%57,5	Evet	35	%13,6
Kadın	94	%36,2	Bekar	110	%42,5	Hayır	222	%86,4
Emeklilik Güvencesi			Mesleğini Yapma Süresi			Uzmanlık Eğitimi Alma Durumu		
Evet	142	%54,4	Sezonluk	83	%31,8	Evet	91	%34,9
Hayır	119	%45,6	Tüm Yıl	178	%68,2	Hayır	169	%64,8
Eğitim Durumu			Rehberlik Eğitimi Alma			Tura Çıkma Sıklığı Tablosu		
Lise	13	%5,1	Önlisans	82	%31,7	10 gün ve daha az	20	%7,7
Önlisans	57	%22,3	Lisans	51	%19,7	10 gün ile 50 gün	50	%19,2
Lisans	144	%56,3	Lisansüstü	2	%0,8	51 gün ile 100	49	%18,8
Lisansüstü	29	%11,3	Bakanlık	119	%45,9	100 gün ile 150	56	%21,5
Doktora	13	%5,1	TUREB	5	%1,9	150 günden fazla	85	%32,6

Tablo 1. Devamı

Rehberlik Yapma Durumu			Girilen Yabancı Dil Sınavları			Yaş Aralığı		
Asıl İş	214	%82	YDS	23	%8,8	18-21	0	0
Ek İş	26	%10	TUREB	28	%10,7	22-26	2	%,8
Hobi	11	%4,2	Bakanlık	161	%61,7	27-31	50	%19,2
Part-time	9	%3,4	KPDS	48	%18,4	32-36	69	%26,4
Rehberlik Yapma S.			Yabancı Dil Bilgisi			37-41	40	%15,3
Acenteye Bağlı	38	%14,6	1 dil	161	%61,7	42-46	38	%14,6
Serbest	169	%64,8	2 dil	79	%30,3	47-51	28	%10,7
Her İkisi	54	%20,7	2 dil fazlası	20	%7,7	52-56	22	%8,4
Çalışma Süreleri						57-61	5	%1,9
0-6 ay	9	%3,4	7-8 yıl	36	%13,8			
7-12 ay	8	%3,1	9-10 yıl	29	%11,1			
13 ay- 2 yıl	11	%4,2	11-12 yıl	23	%8,8			
3-4 yıl	16	%6,1	13-14 yıl	18	%6,9			
5-6 yıl	17	%6,5	14 yıl fazla	94	%36			

Katılımcılara ait yaş dağılımı tablo 1’de incelendiğinde, 10 farklı yaş aralığı seçeneği katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcılardan 22-26 yaş aralığında 2 rehber, 27-31 yaş aralığında 50 rehber, 32-36 yaş aralığında 69 rehber, 37-41 yaş aralığında 40 rehber, 42-46 yaş aralığında 38 rehber, 47-51 yaş aralığında 28 rehber, 52-56 yaş aralığında 22 rehber, 57-61 yaş aralığında 5 rehber ve son olarak 6 rehber ise 62 ve üzeri yaş aralığındadır. Rehberlerin eğitim durumları incelendiğinde, %5’lik kesim lise, %21,8’lik kesim ön lisans, %55,2’lik kesim lisans, %11,1’lik kesim lisansüstü ve de %5’lik kesim ise doktora eğitimi almıştır.

5.1.2. Kapalı uçlu sorulara ait bulgular

Araştırma süresince turist rehberlerine, altı farklı kapalı uçlu soru yöneltilmiştir. Altı farklı kapalı uçlu soru, tablo 2’de yer almıştır. Tablo 2’ye göre “rehber odanızla ilişkiler nasıl” sorusuna cevap olarak, 135 turist rehberi, rehber odalarıyla ilişkilerin olumlu olduğu, 97 turist rehberi, rehber odalarıyla ilişkilerin kısmen olumlu olduğu, 19 turist rehberi, rehber odalarıyla ilişkilerin olumsuz olduğu, 8 rehber ise kısmen olumsuz olarak belirtmiştir.

Tablo 2. Kapalı Uçlu Sorulara ait Bulgular

TUREB ile ilişkiler			Rehber Odalarıyla İlişkiler			Araç Sürücüleriyle İlişkiler		
Olumlu	79	%30,3	Olumlu	135	%52,1	Olumlu	134	%51,3
Kısmen Olumlu	105	%40,2	Kısmen Olumlu	97	%37,2	Kısmen Olumlu	102	%39,1
Olumsuz	62	%23,8	Olumsuz	19	%7,3	Olumsuz	10	%3,8
Kısmen Olumsuz	13	%5	Kısmen Olumsuz	8	%3,1	Kısmen Olumsuz	13	%5
Denetimler yeterli mi?			Rehber sayısındaki artış rehberlik hizmet kalitesini düşürür mü?					
Evet, Yeterli	36	%13,8	Evet, düşürür		172	%65,9		
Hayır, Yetersiz	224	%85,8	Hayır, düşürmez		88	%33,7		
Krizden Etkilenme Durumu								
Çok Etkilendim			176			%67,4		
Kısmen Etkilendim			69			%26,4		
Hiç Etkilenmedim			15			%5,7		

Turizmde yaşanan krizden etkilenme konusunda ise turist rehberlere “çok etkilendim, kısmen etkilendim, hiç etkilendim” olarak üç farklı seçenek yöneltilmiştir. %67,4’lik kesim, çok etkilendiğini, %26,4 kesim, kısmen etkilendiğini ve de %5,7’lik kesim ise hiç etkilendiğini belirtmiştir.

5.2. Ölçekler, Faktör Analizi Süreci ve Verilerin Normal Dağılımı

Ölçekler ve faktör analizi süreci, üç alt başlık altında sıralanmıştır. Bu başlıklar, mesleki engeller ve problemler ölçeği, mesleki bağlılık ölçeği ve faktör analizi olarak ayrı başlıklar altında değerlendirilmiştir.

5.2.1. Mesleki engeller ve problemler ölçeği

Turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukları ölçmek amacıyla 22 ifadeli, beşli likerte dayanan mesleki-engeller ve probleme ölçeği, turist rehberlerine yöneltilmiştir. Tablo 3’de, turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukların aritmetik ortalama sıralaması, büyük olandan küçük olana göre sıralanmıştır.

Tablo 3. Mesleki Engeller ve Problemler Ölçeği Tablosu

İfadeler	Ort	Ss
Rehberlik mesleğine devlet desteğinin yetersizliği	4,3333	0,98450
Kaçak rehberliğin varlığı	4,3000	1,22805
Acentelerin rehber taban yevmiyesi altında rehber çalıştırmak istemeleri	4,2538	1,25702
Turist rehberliği meslek yasasının rehberlik haklarını yeterince korumaması	4,2222	1,02490
Turizmde etik dışı öğelerin bulunması	4,1648	1,04498
Genç rehberlere düşük ücret teklif edilmesi	4,1073	1,26338
Acentelerin rehberleri satış odaklı çalışmaya zorlamaları	4,0230	1,15336
Meslekte sezonluk yoğunlaşmanın fazla olması	3,9961	1,05837
Gölge (gözetmen) rehberliğin yaygınlaşması	3,7548	1,18046
Sabit bir ücretin olmaması	3,7433	1,23070
Rehberliğin bir meslek olarak görülmemesi	3,6077	1,35565
Mesleğin duygusal olarak yıpratıcı olması	3,3923	1,29446
Mesleki motivasyon yetersizliği	3,3755	1,20448
Mesleğin özel hayatı olumsuz etkilemesi	3,3640	1,22226
Aile geçimini sağlamak için yeterli gelire sahip olmaması	3,3462	1,22844
Mesleki nedenlerle sağlık problemlerin yaşanması	3,3115	1,16540
Rehberlerin yasaya aykırı davranma konusunda baskı görmeleri	3,3038	1,30783
Rehberlik mesleğini tavsiye etme eğilimi	3,2192	1,10545
Daha tecrübeli rehberlerle rekabet zorunluluğu	2,9080	1,26763
Rehberlerin seyahat acentelerine bağlı olma zorunluluğu	2,6988	1,21762
Turistlerin rehberlere olan güvensizliği	2,5709	1,11276
Turistlerin rehberlere saygı göstermemesi	2,4751	1,16864
	3,5669	,62927

Tablo 3'e göre rehberlik mesleğine devlet desteğinin yetersiz olması, ilk sırada yer almıştır. Son sırada ise turistlerin rehberlere saygı göstermeme ifadesi yer almıştır.

Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için iki farklı güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach alpha değeri, 0,878 bulunmuş; paralel yöntemine göre ise tahmin edilmiş güvenilirliği 0,878 ve de yansız tahmini değeri 0,879 olarak bulunduğundan dolayı yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır (Kalaycı, 2016: 405, 418).

5.2.2. Mesleki bağlılık ölçeği

Turist rehberlerinin kariyer bağlılıklarını ölçmek amacıyla 8 ifadeli, beşli likert ölçeği, turist rehberlerine yöneltilmiştir. Ölçeğin ortalamaları ve standart sapmaları tablo 4'de yer almaktadır. Mesleki bağlılık ölçeği, faktör analizine tabi tutulmuş ve tek faktörlü bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4. Mesleki Bağlılık Ölçeği Tablosu

İfadeler	Ort	ss
Bu mesleğe girdiğim andan beri hayal kırıklığı içerisindeyim. ®	2,1992	1,10182
Yeniden bir meslek seçmem gerekse rehberliği seçmezdim. ®	2,3793	1,21758
Rehberlikten farklı ve aynı ücret veren başka bir iş bulursam o işi yapardım. ®	2,5211	1,35751
Rehberlik iş yaşamı için ideal meslektir.	2,9502	1,14414
Kesinlikle rehberlik alanında kariyer yapmak isterim.	3,6692	1,20504
Çalışmadan ihtiyaç duyduğum paraya sahip olsaydım yine de bu işi yapmaya devam edebilirdim.	3,6858	1,20613
Bu meslek vazgeçemediğim kadar güzel.	3,7548	1,17064
Oldukça önemli bir zamanımı mesleğimle ilgili yayınları okumaya ayırıyorum.	3,9387	1,00579

Mesleki bağlılık ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek için iki farklı güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin güvenilirlik cronbach alpha değeri 0,834 olarak bulunmuştur. Diğer bir güvenilirlik analizi Paralel yöntemine göre ölçeğin güvenilirlik katsayısı tahmin edilmiş değeri, 0,8462; yansız tahmini değeri ise 0,8496 çıktığından dolayı oldukça yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır (Kalaycı, 2016: 405, 418). Tablo 4'e göre aritmetik ortalaması en yüksek olan ifade, "oldukça önemli bir zamanımı mesleğimle ilgili yayınları okumaya ayırıyorum" ifadesi olurken en düşük aritmetik ortalaması, "bu mesleğe girdiğim andan beri hayal kırıklığı içerisindeyim" ifadesi olmuştur. Dolayısıyla turist rehberleri mesleklerini severek yaptığı ve de kariyerlerini geliştirmek için bir çaba içinde olduğu sonucuna varılmıştır.

5.2.3. Mesleki zorluklara dair faktör analizi

Tablo 5. Faktör Analizi Tablosu

İfadeler	Eş Kökenlilik	Yük	Öz değeri	A.Varyans	Ortalama	Alfa
I.Yapısal Zorluklar (4 madde)			3,836	31,968	3,361	0,769
Mesleğin özel hayatı olumsuz etkilemesi	,630	,785			3,3640	
Mesleğin duygusal olarak yıpratıcı olması	,640	,777			3,3923	
Mesleki nedenlerle sağlık problemlerin yaşanması	,611	,746			3,3115	
Mesleki motivasyon yetersizliği	,513	,677			3,3755	
II. Ücretsel Zorluklar (3 madde)			1,980	16,500	4,220	0,838
Acentelerin rehber taban yevmiyesi altında rehber çalıştırmak istemeleri	,815	,886			4,2538	
Kaçak rehberliğin varlığı	,725	,825			4,3000	
Genç rehberlere düşük ücret teklif edilmesi	,689	,795			4,1073	

Tablo 5. Devamı

III. Sürdürebilme Zorlukları (3 madde)			1,256	10,470	2,651	0,637
Turistlerin rehberlere olan güvensizliği	,737	,824			2,5709	
Turistlerin rehberlere saygı göstermemesi	,692	,769			2,4751	
Daha tecrübeli rehberlerle rekabet zorunluluğu	,620	,638			2,9080	
IV. İdari zorluklar (2 madde)			1,027	8,560	4,278	0,714
Turist rehberliği meslek yasasının rehberlik haklarını yeterince korumaması	,718	,787			4,2222	
Rehberlik mesleğine devlet desteğinin yetersizliği	,711	,746			4,3333	
Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: %78,6; Bartlett's Küresellik Testi için Ki-Kare: 986,195; s.d.: 66; p<0.0001; Açıklanan toplam varyans: %67,499; Ölçeğin tamamı Cronbach güvenirlik katsayısı: 0,800; Paralel güvenirlik (tahmin edilmiş ve yansız) katsayısı: 0,800 ve 0,801 Genel ortalama: 3,551 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle katılıyorum						

Turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukları ölçmek için kullanılan 22 maddelik ölçeğin daha kolay yorumlanması ve boyutlara indirgemek için faktör analizine başvurulmuştur (Coşkun, vd., 2015: 228). Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığının tespiti için ilk aşamada, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri tespit edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü, 0,5'in üzerinde 0,786 olduğundan dolayı KMO değerinin "iyi" olarak yorumlandığı sonucuna varılmıştır (Kalaycı, 2016: 322). Dolayısıyla veri seti, faktör analizi için uygun olduğu sonucuna karar verilmiştir.

Faktör analizinin ilk aşamasında, açıklanan toplam varyans %56,165'ti. İlk etapta 22 ifade olan mesleği tavsiye etme eğilim maddesi analizden çıkarılmıştır. Çıkarılma nedeni, araştırma problemini yansıtmadığından dolayıdır. Açıklanan toplam varyans, %57,963'e yükselmiştir. Ardından 6. madde çıkarılmış ve açıklanan toplam varyans % 58,460'a yükselmiştir. Dördüncü kez döndürme işlemi yapıldığında 17. madde (0,370, 0,397), çıkarılmış ve açıklanan toplam varyans %59,915'e yükselmiştir. Beşinci kez rotasyona tabi tutulduğunda 18. madde çıkarılmış ve açıklanan toplam varyans %61,408'e yükselmiştir. Altıncı rotasyon işleminde açıklanan toplam varyans %62,418 (9. madde, 0,453), yedinci rotasyon işleminde açıklanan toplam varyans (13. madde 0,407) %63,820'ye kadar yükselmiştir. Yedi ile onuncu faktör döndürme işlemleri sırasında faktör yükü 0,50'nin altında olan maddeler çıkarılmış lakin onuncu faktör döndürme işlemine gelindiğinde halen "aile geçimini sağlamak için yeterli gelire sahip olmaması ifadesi" hem üç (0,518) hem de dördüncü (0,513) faktörlerde yer aldığından dolayı çıkarılmasına karar verilmiştir. Açıklanan toplam varyans değeri, %59,466'a düşmüştür.

Analiz sırasında maddeler çıkarılıp eklenirken on bir ile on ikinci faktör döndürme işleminde de açıklanan toplam varyans değeri %59,466'da kalmıştır. On üçüncü rotasyona gelindiğinde 7. Madde (0,355) çıkarılmış ve açıklanan toplam varyans değeri %61,968'e yükselmiştir. Ardından on dördüncü rotasyona gelindiğinde 14. Madde (0,473) çıkarılmış açıklanan toplam varyans değeri %64,446'ya yükselmiştir. On beşinci rotasyon işlemine gelindiğinde ise on beşinci madde (0,346) çıkarılmış ve açıklanan toplam varyans değeri %67,446'ya yükselmiştir. Faktör döndürme işlemi, toplamda yaklaşık olarak 21 kez devam etmiştir. Özellikle madde faktör analizi esnasında faktör yükü, 0.50'nin altında olan ifadeler çıkarılmasına dikkat edilmiştir (Coşkun, vd., 2015: 228; Kalaycı, 2016: 328).

Özetle yapılan faktör döndürme işleminde (Varimax), 22 ifadelik mesleki engeller ve problemler ölçeğinden 10 madde çıkarılmış, 12 maddelik dört faktörlü bir ölçek oluşturulmuştur. Dört faktörün oluşturulmasında, özdeğer istatistiği (Eigenvalue) 1'den büyük olan faktörler anlamlı olarak belirlendiğinden dolayı dikkate alınmıştır (Kalaycı, 2016: 328). Birinci faktör, "yapısal zorluklar"; ikinci faktör, "ücretsiz zorluklar"; üçüncü faktör, "sürdürülebilirlik zorlukları"; son faktör ise "idari zorluklar" olarak adlandırılmıştır.

Birinci faktörün yapısal zorluklar olarak adlandırılmasında, mesleğin özel hayatı olumsuz etkilemesi (Güzel, vd., 2014: 180; Yazıcıoğlu, vd., 2008: 12; Güzel ve Köroğlu, 2015: 168) duygusal olarak yıpratıcı olması (Güzel, Gök ve İşler, 2013: 115) uzun saatler çalışılmasının sağlık sorunlarına neden olması (Burke, Koyuncu, Fiksenbaum ve Acar, 2009: 13) taban ücreti altında teklif yapılmasının motivasyonu olumsuz etkilemesi (Karamustafa ve Çeşmeci, 2006: 79) belirleyici olmuştur.

Taban ücrete uymama (Polat, 2001: 94; Batman, 2003: 132), taban ücretin altında teklif edilmesinde kaçak rehberlik faktörü (Eker ve Zengin, 2016: 15) ve de genç rehberlere düşük ücret teklif edildiğinden dolayı (Güzel, vd., 2014: 179) ikinci faktör, "ücretsiz zorluklar" olarak adlandırılmıştır.

Rehberlik mesleğinin henüz ilgili kurumlar ve halk tarafından önemi yeterince tanınmaması, rehberlere saygı gösterilmemesi ve de düşük sezonda, daha tecrübeli rehberlerin iş bulabileceğinden dolayı üçüncü faktör, "sürdürülebilirlik zorlukları" olarak adlandırılmıştır (Ap ve Wong, 2000: 556; Polat, 2001: 113; Güzel, vd., 2014: 187; Pond, 1993: 201).

Meslek yasasının yeniden revize edilmesi gerekliliği (Eker ve Zengin, 2016: 14) ve de kriz sürecinde, devletten maddi destek alınmadığından dolayı (Çakmak, 2018: 293) son faktör, "idari zorluklar" olarak adlandırılmasına karar verilmiştir.

Faktör analizi sonucunda, faktörlerin ortalamaları dikkate alındığında, ilk sırada en fazla yaşanan zorluk, "idari zorluklar" faktörüdür. İkinci sırada en fazla yaşanan zorluk, "ücretsiz zorluklar" faktörüdür. Üçüncü sırada ise en fazla yaşanan zorluk faktörü ise "yapısal zorluklar"

olarak sıralanmaktadır. Ve son olarak dördüncü sırada ise en fazla yaşanan zorluk ise “sürdürebilme zorlukları” yer almıştır.

5.2.4. Verilerin Normal Dağılım Süreci

Tüm değişkenlerin analizinde, basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) ölçüleri, -2 ile +2 arasında değerler aldığından dolayı ve de sadece yedi tablo hariç (Tablo 20, 23, 24, 40, 69, 74 ve 75), bütün değişkenlerin Kolmogorov-Smirnov değerleri, %5'ten büyük olduğu için normal dağılıma uygundur (Kalaycı, 2016: 6,10).

5.3. Araştırma sorularına dair bulgular

Araştırma sorularına dair bulgular başlığı altında, araştırma sorularına değinilmiştir. Bu anlamda, araştırma soruları, kariyer bağlılığı ve mesleki zorluklar başlığı altında sıralanmıştır.

5.3.1. Uzmanlaşma Eğitimine göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 6. Uzmanlaşma Eğitimine göre Zorluk T- Testi Tablosu

	Grup	N	Ort	ss	t	P
Mesleki Zorluklar	Evet	89	3,5387	0,54600	-2,069	0,040*
	Hayır	148	3,6965	0,58165		
F:0,444; Sig:0,506; Df: 235						

Tablo 7. Uzmanlaşma Eğitimine göre Bağlılık T-testi Tablosu

	Grup	N	Ort	ss	t	P
Kariyer Bağlılığı	Evet	80	3,7901	0,69505	2,019	0,045*
	Hayır	140	3,5830	0,75189		
F: 0, 917; Sig: 0,339; Df: 218						

Uzmanlık eğitimine göre turist rehberlerinin yaşadığı **mesleki zorlukların** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları tablo 6'da yer verilmiştir. Tablo 6'ya göre uzmanlık eğitimi alan 89 turist rehberinin ortalaması 3,5387 iken uzmanlık eğitimi almayan 148 turist rehberinin ortalaması 3,6965'tir. P değeri (sig, 2 tailed) ise %95 güven aralığında 0,05'in altında (p=0,040) anlamlı olarak bulunduğu ve uzmanlık eğitimi alma durumuna göre anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Aynı

zamanda iki grup, farklı özellikler sergilediği ve birbirinden farklı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Uzmanlaşma eğitimi göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığı** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo 7’de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre 80 turist rehberinin uzmanlık eğitimi alma ortalaması 3,7901 iken 140 turist rehberinin uzmanlık eğitimi almama ortalaması 3,5830’dur. P değeri (sig, 2 tailed), %95 güven aralığında 0,05’in altında ($p=0,045$) olduğu bulunmuştur (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla turist rehberlerinin uzmanlık eğitimi göre kariyer bağlılığı ortalamasında anlamlı bir farklılık vardır. İki grup, farklı özellik sergilediği ve birbirinden farklı olduğu sonucuna da ulaşılmıştır (Coşkun, vd., 2015: 228). Bu anlamda uzmanlaşma eğitimi alan turist rehberleri, kariyerlerine daha çok bağlıdır.

Tablo 6 ve 7’ye göre uzmanlık eğitimi alan turist rehberleri, daha fazla mesleki zorluk yaşarken daha fazla kariyerine bağlıdır. Bu anlamda, **mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı** ölçekleri açısından bir **esdeğerlilik** söz konusudur.

5.3.2. Rehberlik Eğitimi Düzeyine göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 8. Rehberlik Eğitimi Düzeyine göre Zorluk ANOVA Tablosu

Mesleki Zorluklar	Gruplar		n	Ort	ss	Farklılık	F	p
	A	Rehberlik Eğitimi Veren Ön lisans	77	3,7085	0,48642	C<A		
B	Rehberlik Eğitimi Veren Lisans ve Yüksek Lisans	51	3,6356	0,60918	C<B			
C	Bakanlık ve TUREB	98	3,3959	0,52425	C<B<A			
Levene Statistic: 1,860; df1:2; df2: 223; Sig.: 0,158								

Tablo 9. Rehberlik Eğitimi Düzeyine göre Bağlılık ANOVA Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Grup		n	Ort	ss	Farklılık	F	p
	A	Rehberlik Eğitimi Veren Ön lisans	79	3,6063	0,79302	C<A		
B	Rehberlik Eğitimi Veren Lisans ve Yüksek Lisans	53	3,7234	0,81549	C<B			
C	Bakanlık ve TUREB	91	3,2583	0,79131	C<A<B			
Levene Statistic: 0,118; df1:2; df2: 220; Sig.: 0,889								

Rehberlik eğitim düzeyine göre turist rehberlerinin yaşadığı **mesleki zorlukların** ortalamasındaki farklılığa dair ANOVA testi sonuçları tablo 8’de yer verilmiştir. Levene Statistic kısmındaki, p değeri (Sig), 0,05’ten büyük olduğu için (0,158) varyanslar homojendir (Kalaycı,

2016: 138). Analiz sonuçlarına göre turist rehberlerinin rehberlik eğitimi aldığı kurum ortalamalarında anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(2-223)} = 8,160, p < 0,000$] (Büyüköztürk, 2007: 60).

Rehberlik eğitimi düzeyine göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığı** ortalamasındaki farklılık tablo 9'da yer verilmiştir. Levene Statistic kısmındaki, p değeri (Sig) 0,05'ten büyük olduğu için (0,889) varyanslar homojendir (Kalaycı, 2016: 138). Analiz sonuçlarına göre turist rehberlerinin rehberlik eğitimi aldığı kuruma göre ortalamalar açısından anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(2-220)} = 6,947, p < 0,005$] (Büyüköztürk, 2007: 60).

Kültür ve Turizm Bakanlığı ya da TUREB'ten rehberlik eğitimi alan turist rehberleri, **daha az mesleki zorluk** yaşarken **daha az kariyerine bağlıdır**. Dolayısıyla her iki ölçek arasında bir **esdeğerlilik yoktur**.

Tablo 10. Rehberlik Eğitimi Düzeyine göre Zorluk Scheffe Tablosu

Rehberlik Eğitimi Aldığınız Kurum	Rehberlik Eğitimi Aldığınız Kurum	Mean Difference	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Rehberlik Eğitimi Veren Ön lisans	Rehberlik Eğitimi Veren Lisans ve Yüksek Lisans	,07287	,09611	,750	-,1640	,3097
	Bakanlık ve TUREB	,31256*	,08107	,001	,1128	,5123
Rehberlik Eğitimi Veren Lisans ve Yüksek Lisans	Rehberlik Eğitimi Veren Ön lisans	-,07287	,09611	,750	-,3097	,1640
	Bakanlık ve TUREB	,23969*	,09192	,035	,0132	,4662
Bakanlık ve TUREB	Rehberlik Eğitimi Veren Ön lisans	-,31256*	,08107	,001	-,5123	-,1128
	Rehberlik Eğitimi Veren Lisans ve Yüksek Lisans	-,23969*	,09192	,035	-,4662	-,0132

Tablo 10'a göre ortalamalar arasındaki farklılıklar, gruplar düzeyinde incelendiğinde, ön lisans rehberlik eğitimi bölümünden mezun olan turist rehberleri, bakanlık ve TUREB kurslarından rehberlik eğitimi alan turist rehberlerine göre **daha fazla mesleki zorluk** yaşamaktadır. Lisans ya da yüksek lisans rehberlik bölümünden mezun turist rehberleri, Kültür ve Turizm Bakanlığı ve TUREB kurslarından rehberlik eğitimi alan turist rehberlerine göre daha çok mesleki zorluk yaşamaktadır. Bakanlık ya da TUREB kurslarından rehberlik eğitimi alan

turist rehberleri, lisans ve ön lisans rehberlik bölümünden mezun olan turist rehberlerine göre daha az mesleki zorluk yaşamaktadır.

Tablo 11. Rehberlik Eğitimi Düzeyine göre Bağlılık Scheffe tablosu

Rehberlik Eğitimi Alınan Kurum	Rehberlik Eğitimi Alınan Kurum	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Rehberlik Eğitimi Veren Ön lisans	Rehberlik Eğitimi Veren Lisans ve Yüksek Lisans	-,11711	,14163	,711	-,4662	,2320
	Bakanlık ve TUREB	,34802*	,12267	,019	,0457	,6503
Rehberlik Eğitimi Veren Lisans ve Yüksek Lisans	Rehberlik Eğitimi Veren Ön lisans	,11711	,14163	,711	-,2320	,4662
	Bakanlık ve TUREB	,46513*	,13783	,004	,1254	,8048
Bakanlık ve TUREB	Rehberlik Eğitimi Veren Ön lisans	-,34802*	,12267	,019	-,6503	-,0457
	Rehberlik Eğitimi Veren Lisans ve Yüksek Lisans	-,46513*	,13783	,004	-,8048	-,1254

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo 11'e göre ortalamalar arasındaki farklılıklar, gruplar düzeyinde incelendiğinde, önlisans düzeyinde rehberlik eğitimi alan turist rehberleri, bakanlık ya da TUREB'ten rehberlik eğitimi alan turist rehberlerine göre **daha fazla kariyerlerine bağlıdır**. Rehberlik eğitimi veren lisans ya da yüksek lisans bölümünden mezun olan turist rehberleri, bakanlık ya da TUREB'ten rehberlik eğitimi alan turist rehberlerine göre daha çok kariyerlerine bağlıdır. Bakanlık ya da TUREB'ten rehberlik eğitimi alan turist rehberleri, hem ön lisans hem de lisans ya da yüksek lisans bölümünden mezun turist rehberlerinden kariyerlerine daha az bağlıdır.

Tablo 12. Rehberlik Eğitimi Düzeyine göre Zorluk Alt Grup Scheffe Tablosu

Rehberlik Eğitimi Aldığınız Kurum	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Bakanlık ve TUREB	98	3,3959	
Rehberlik Eğitimi Veren Lisans ve Yüksek Lisans	51		3,6356
Rehberlik Eğitimi Veren Ön lisans	77		3,7085
Sig.		1,000	,720

Tablo 13. Rehberlik Eğitimi Düzeyine göre Bağlılık Alt Grup Scheffe Tablosu

Rehberlik Eğitimi Aldığınız Kurum	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Bakanlık ve TUREB	91	3,2583	
Rehberlik Eğitimi Veren Önlisans	79		3,6063
Rehberlik Eğitimi Veren Lisans ve Yüksek Lisans	53		3,7234
Sig.		,970	1,000

Rehberlik eğitimi düzeyine göre turist rehberlerinin yaşadığı **mesleki zorluklara ve kariyer bağlılığa** dair alt grup tablosu oluşturulmuştur. Tablo 12 ve 13'e göre rehberlik eğitimi veren "bakanlık ve TUREB" başlı başına bir grup oluştururken rehberlik eğitimi veren ön lisans ve lisans-yüksek lisans bölümleri ayrı bir grupta yer almaktadır. İki ayrı grup, farklı özellikler gösterdiği, rehberlik eğitimi veren "ön lisans ve de lisans-yüksek lisans" benzer özellikler gösterirken rehberlik eğitimi veren "TUREB- bakanlık" farklı özellikler göstermektedir (Kalaycı, 2016: 140). Rehberlik eğitim düzeyine göre alt grup tabloları incelendiğinde, **mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı** ölçekleri arasında **esdeğerlilik söz konusudur.**

5.3.3. Rehberlik Mesleğini Yapma Süresine göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 14. Rehberlik Mesleğini Yapma Süresine göre Zorluk T-Testi Tablosu

Mesleki Zorluklar	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Sezonluk	82	3,6958	0,44819		
	Tüm Yıl	170	3,5341	0,63745		

F: 10,678; Sig.: 0,001; df: 217,114

Tablo 15. Rehberlik Mesleğini Yapma Süresine göre Bağlılık T-testi Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Sezonluk	82	3,3521	0,82265		
	Tüm Yıl	160	3,7521	0,71661		

F: 3,354; Sig: 0,068; Df: 240

Rehberlik mesleğini yapma süresine göre turist rehberlerinin yaşadığı **mesleki zorlukların** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları tablo 14'de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre 82 rehberin sezonluk çalışma ortalaması 3,6958 iken 170 rehberin tüm yıl çalışma ortalaması 3,5341'dir. Ve de, p değeri (sig 2 tailed), %95 güven aralığında 0,05'in altında (p=0,021) bulunmuştur (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla rehberlik mesleğini yapma süresinin ortalamalarında anlamlı bir farklılık vardır. İki grup, farklı özellik sergilediği ve birbirlerinden farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Rehberlik mesleğini yapma süresine göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığı** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo 15’de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre 82 turist rehberinin sezonluk çalışma ortalaması 3,3521 iken 160 turist rehberinin tüm yıl çalışma ortalaması 3,7521’dir. %95 güven aralığında sig(2 tailed) değeri 0,05’in altında ($p=0,000$) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla rehberlik mesleğini yapma süresinin kariyer bağlılığı ortalamalarında anlamlı bir farklılık olduğu tablo 15’den anlaşılabilir ve de iki grup, farklı özellik gösterdiği ve birbirinden farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Tablo 14 ve 15’deki analiz sonuçlarına göre tüm yıl çalışan turist rehberleri, sezonluk çalışan rehberlere göre **daha az mesleki zorluk yaşarken kariyerine daha çok bağlıdır**. Bu yönüyle hem mesleki zorluklar hem de kariyer bağlılığı ölçeği açısından değerlendirildiğinde, rehberlik mesleğini yapma süresi açısından bir **esdeğerlilik** söz konusudur.

5.3.4. Yabancı Dil Bilgi Sayısına göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 16. Yabancı Dil Bilgi Sayısına göre Zorluk T-Testi Tablosu

Mesleki Zorluklar	Grup	Yabancı Dil Bilgisi	N	Ort.	ss	F	t	p
	A	1 dil	145	3,5224	0,51627	3,048	-2,022	0,044*
	B	2 dil veya daha fazla	98	3,6669	0,58851			
F: 3,048; Sig: 0,082; Df: 241								

Tablo 17. Yabancı Dil Bilgi Sayısına göre Bağlılık T-Testi Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Grup	Yabancı Dil Bilgisi	N	Ort.	ss	F	t	p
	A	1 dil	136	3,7390	0,71548	3,582	2,107	0,036*
	B	2 dil veya daha fazla	99	3,5248	0,83791			
Sig: 0,060; Df: 233								

Yabancı dil bilme sayısına göre turist rehberlerinin yaşadıkları **mesleki zorlukların** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo 16’da yer verilmiştir. Tablo 13’e göre 145 turist rehberinin bir yabancı dil bilme ortalaması 3,5224 iken iki dil veya daha fazla yabancı dil bilen 98 turist rehberinin ortalaması 3,6669’dur. P değeri sig(2 tailed), %95 güven aralığında 0,05’in altında ($p=0,044$) bulgusuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla turist rehberlerinin yabancı dil bilme sayıları ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. İki grup, farklı özellik sergilediği ve birbirinden farklı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Yabancı dil bilgi sayısına göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığının** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo 17’de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına

göre 136 rehberin bir yabancı dil bilme ortalaması 3,7390 iken iki dil veya daha fazla yabancı dil bilen 99 rehberin ortalaması 3,5248'dir. %95 güven aralığında sig(2 tailed) değeri 0,05'in altında ($p=0,036$) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla yabancı dil bilme sayıları ortalamaları açısından anlamlı bir farklılık vardır. İki grup, farklı özellik sergilemekte ve birbirinden de farklıdır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Tablo 16 ve 17'ye göre mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı ölçekleri değerlendirildiğinde, bir dil bilen turist rehberleri, **daha az mesleki zorluk yaşarken daha fazla kariyerine bağlı** olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamda, her iki ölçek değerlendirildiğinde **esdeğerlilik** söz konusudur.

5.3.5. Yabancı Dil Sınavlarına göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 18. Yabancı Dil Sınavlarına göre Zorluk T-Testi Tablosu

Mesleki Zorluklar	Grup	N	Ort	ss	t	P
	YDS-KPDS	66	3,6540	0,51560	2,054	0,041*
Bakanlık-TUREB	164	3,4976	0,52544			
F: 0,158; Sig: 0,691; Df:228						

Tablo 19. Yabancı Dil Sınavlarına göre Bağlılık T-Testi Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Grup	N	Ort	ss	t	P
	YDS-KPDS	67	3,6007	0,82004	-1,989	0,048*
Bakanlık-TUREB	131	3,8139	0,65309			
F: 3,659; Sig: 0,057; Df:196						

Yabancı dil sınavlarına göre turist rehberlerinin yaşadıkları **mesleki zorlukların** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları **Tablo 18'de** yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre YDS-KPDS sınavlarına giren 66 turist rehberinin ortalaması 3,6540 iken Bakanlık-TUREB'in düzenlediği yabancı dil sınavlara giren 164 turist rehberinin ortalaması 3,4976'dır. P değeri (sig-2 tailed), %95 güven aralığında 0,05'in altında ($p=0,041$) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla girilen yabancı dil sınav ortalamalarında anlamlı bir farklılık vardır. YDS-KPDS sınavına giren veya Bakanlık-TUREB'in düzenlediği yabancı dil sınavlarına giren iki grup, farklı özellikler sergilediği ve birbirlerinden farklıdır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Yabancı dil sınavlarına göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığı ortalamasındaki** farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları, **Tablo 19'da** yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre YDS ya da KPDS sınavlarına giren 67 turist rehberinin kariyer bağlılık ortalaması 3,6007 iken Bakanlık ya da TUREB'in düzenledikleri sınavlara giren 131 turist rehberinin kariyer bağlılık ortalaması 3,8139'dur. %95 güven aralığında sig(2 tailed) değeri 0,05'in altında ($p=0,048$) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla girilen yabancı dil sınav ortalamalarında anlamlı farklılık vardır. YDS ya da KPDS veya Bakanlık ya da TUREB'in

düzenlediği yabancı dil sınavlarına giren iki grup, farklı özellik sergilemekte ve de birbirinden farklıdır (Coşkun, vd., 2015: 228).

TUREB ya da Bakanlığın düzenlediği sınavlara giren turist rehberleri, YDS-KPDS sınavlarına giren turist rehberlerine göre **kariyerine daha çok bağlıken daha az mesleki zorluk** yaşamaktadır. Dolayısıyla kariyer bağlılığı ve mesleki zorluklar ölçekleri değerlendirildiğinde, ölçekler arasında **eş değerlilik** söz konusudur.

5.3.6. Yabancı Dil Sınavına Girme Ve Yabancı Diller Bilme Arasında İlişki (χ^2 testi)

Tablo 20. Yabancı Dil Bilme Ve Yabancı Dil Sınav İlişkisi Tablosu

		Yabancı Dil Bilgisi		Toplam
		1 dil	2 dil veya fazlası	
Rehber Olabilmede Girilen Dil Sınavı	YDS	18	5	23
	TUREB	21	7	28
	Bakanlık	85	70	155
	KPDS	31	17	48
Toplam		155	99	254
$\chi^2: 7,921$ Sd: 3 p: 0,048*				

Turist rehberlerinin yabancı dil bilme sayısı ve rehber olabilmede girilen dil sınavına dair Ki-Kare testi sonuçları tablo 20'de yer verilmiştir [$\chi^2_{(3)}: 7,921$ p: 0,048]. Rehber olabilmede girilen dil sınavları ile yabancı dil bilgi sayısı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre iki veya daha fazla yabancı dil bilen 99 turist rehberi, daha fazla mesleki zorluk yaşarken daha az kariyerine bağlıdır.

5.3.7. Cinsiyete göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 21. Cinsiyete göre Zorluk T-Testi Tablosu

Mesleki Zorluklar	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Erkek	163	3,5497	0,57841		
Kadın	90	3,7148	0,54593			
F: 0,628; Sig.: 0,429; Df: 251						

Tablo 22. Cinsiyete göre Bağlılık T-Testi Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Erkek	113	3,7832	0,70117		
Kadın	93	3,5775	0,76053			
F: 1.020; Sig: 0,314; Df:204						

Cinsiyete göre turist rehberlerinin yaşadıkları **mesleki zorlukların** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları tablo 21’de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre 163 erkek rehberin ortalaması 3,5497 iken 90 kadın rehberin ortalaması 3,7148’dir. Ve de P değeri (sig 2 tailed), %95 güven aralığında 0,05’in altında ($p=0,028$) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla cinsiyet ortalamalarına göre anlamlı bir farklılık olmakla birlikte iki grup, farklı özellik sergilemekte ve birbirlerinden farklıdır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Cinsiyete göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığının** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo 22’de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre 113 erkek rehberin ortalaması 3,7832 iken 93 kadın rehberin ortalaması 3,5775’dir. %95 güven aralığında sig(2 tailed) değeri, 0,05’in altında ($p=0,045$) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla cinsiyet ortalamalarında anlamlı fark olmakla birlikte iki grup, farklı özellik sergilemekte ve birbirinden farklı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Coşkun, vd., 2015: 228). Bu yönüyle erkek rehberler, kadın rehberlere göre kariyerine daha çok bağlıdır.

Tablo 21 ve 22’ye göre erkek rehberler, kadın rehberlere göre daha az mesleki zorluk yaşarken kariyerine daha çok bağlıdır. Dolayısıyla **mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı** ölçekleri arasında **eşdeğerlilik** vardır.

5.3.8. Cinsiyete göre Mesleği Tavsiye Etme ve Kariyer Yapma İsteği

Tablo 23. Cinsiyete göre Mesleği Tavsiye Etme T-Testi Tablosu

Rehberlik Mesleğini Tavsiye Etme Eğilimi	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Erkek	164	3,1341	1,10506	-2,215	0,028*
	Kadın	87	3,4483	0,99719		
F: 3,449; Sig: 0,694; Df: 249						

Tablo 24. Cinsiyete göre Kariyer Yapma İsteği T-Testi Tablosu

Kariyer Yapma İsteği	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Erkek	158	3,5886	1,20577	-2,057	0,041*
	Kadın	85	3,9138	1,11525		
F: 0,155; Sig: 0,065; Df: 241						

Cinsiyete göre rehberlik mesleğini **tavsiye etme eğilimi** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo 23’de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre 164 erkek rehberin ortalaması 3,1341 iken 87 kadın rehberin ortalaması 3,4483’dir. %95 güven aralığında sig(2 tailed) değeri 0,05’in altında ($p=0,028$) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla rehberlik mesleğini tavsiye etme eğilimine göre cinsiyet ortalamalarında önemli derecede fark olmakla birlikte iki grup, farklı özellik sergilemekte ve de birbirinden farklıdır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Cinsiyete göre turist rehberlerinin **kariyer yapma isteğine** dair ortalamalardaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi bulguları, Tablo 24'de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre 158 erkek rehberin ortalaması 3,5886 iken 85 kadın rehberin ortalaması 3,9138'dir. %95 güven aralığında sig(2 tailed) değeri 0,05'in altında ($p=0,041$) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla rehberlik kariyer alanında, kariyer yapma isteğine göre cinsiyet konusunda önemli derecede fark olmakla birlikte iki grup, farklı özellik sergilemekte ve de birbirinden farklıdır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Tablo 21 ve 22'ye göre erkek turist rehberleri, kadın rehberlerine göre daha az mesleki zorluk yaşarken daha fazla kariyerine bağlıdır. Lakin tablo 23 ve 24'e göre erkek rehberler, kadın rehberlere göre **rehberlik mesleğini daha az tavsiye etme ve daha az kariyer yapma isteği** vardır.

5.3.9. Medeni Duruma göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 25 Medeni Duruma göre Zorluklar T-Testi Tablosu

Mesleki Zorluklar	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Evli	138	3,5117	0,55580		
Bekar	103	3,6655	0,53944			
F: 0,154; Sig.: 0,695; df:239						

Tablo 26. Medeni Duruma göre Bağlılık T-Testi Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Evli	127	3,4852	0,79645		
Bekar	80	3,7089	0,72942			
F: 1,324; Sig: 0,251; df:205						

Medeni duruma göre turist rehberlerinin yaşadıkları **mesleki zorlukların** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları tablo 25'de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre 138 evli rehberin ortalaması, 3,5117 iken 103 bekar rehberin ortalaması 3,6655'dir. %95 güven aralığında sig(2 tailed) değeri 0,05'in altında ($p=0,032$) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla medeni durum açısından iki grup, farklı özellik sergilemekte ve birbirinden farklıdır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Medeni duruma göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığı** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo 26'da yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre 127 evli rehberin ortalaması 3,4852 iken 80 bekar rehberin ortalaması 3,7089'dur. Analiz bulguları, %95 güven aralığında sig(2 tailed) değeri 0,05'in altında ($p=0,044$) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla rehberlerin medeni durum ortalamalarında farklılık olmakla birlikte iki grup, farklı özellikler sergilemektedir (Coşkun, vd., 2015: 228).

Tablo 25 ve 26'ya göre evli turist rehberleri daha az mesleki zorluk yaşarken daha az kariyerine bağlıdır. Dolayısıyla turist rehberlerinin medeni duruma göre gerek **mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı ölçekleri** arasında **eş değerlilik** söz konusu değildir.

5.3.10. İkinci Bir İşte Çalışma Durumuna göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 27. İkinci bir işte Çalışma Durumuna göre Zorluk T-testi Tablosu

Mesleki Zorluklar	Gruplar		n	Ort.	ss	t	F	p
	A	Asıl İş	186	3,7049	0,51921	2,033	0,208	0,043*
B	Ek İş, Hobi, Part-Time	46	3,5277	0,56790				
df: 230; Sig.: 0,648								

Tablo 28. İkinci bir işte Çalışma Durumuna göre Bağlılık T-testi Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Gruplar		n	Ort.	ss	t	F	p
	A	Asıl İş	163	3,8666	0,67259	2,062	4,468	0,043*
B	Ek İş, Hobi, Part-Time	46	3,5897	0,83776				
Df: 62,287; Sig.: 0,036								

İkinci bir işte çalışma durumuna göre turist rehberlerinin yaşadığı **mesleki zorluklar** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo 27'da yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre asıl iş olarak rehberlik mesleğini yapan 186 turist rehberinin ortalaması 3,7040 bulunurken ek iş, hobi ve part-time olarak çalışan 46 turist rehberinin ortalaması 3,5277'dir. P değeri (2 tailed) , %95 güven aralığında değeri 0,05'in altında (p=0,043) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla turist rehberlerinin yaşadığı mesleki zorlukların ikinci bir işte çalışma durumuna göre iki grup, farklı özellik sergilediği ve birbirinden farklı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Coşkun, vd., 2015: 228).

İkinci bir işte çalışma durumuna göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığı** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo 28'de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre asıl iş olarak rehberlik mesleğini yapan 163 rehberin ortalaması 3,8666 bulunurken ek iş, hobi ve part-time olarak çalışan 46 turist rehberinin ortalaması 3,5897'dir. %95 güven aralığında sig(2 tailed) değeri 0,05'in altında (p=0,043) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla kariyer bağlılığının ikinci bir işte çalışma durumuna göre iki grup, farklı özellik sergilemekte ve birbirinden farklı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Tablo 27 ve 28'e göre rehberlik mesleğini, asıl iş olarak yapan turist rehberleri, ek iş, hobi ya da part-time olarak yapanlara göre daha **fazla mesleki zorluk yaşadığı bulgusuna ulaşılırken daha fazla kariyerine bağlıdır**. Dolayısıyla ikinci bir işte çalışma durumuna göre turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı arasında **çelişki** söz konusudur.

5.3.11. Taban Ücreti Alma Durumuna göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 29. Taban Ücreti Alma Durumuna göre Zorluk Anova Tablosu

	Gruplar	n	Ort.	ss	Farklılık	F	p
Mesleki Zorluklar	A Bir Acenteye Bağlı	36	3,6644	0,62946	B<A	6,091	0,003**
	B Serbest	126	3,4113	0,47717	B<A<C		
	C Her ikisi	48	3,6701	0,54522	B<C		
Levene Statistic: 2,897; df1: 2; df2: 207; Sig: 0,057							

Tablo 30. Taban Ücreti Alma Durumuna göre Bağlılık Anova Tablosu

	Gruplar	n	Ort.	ss	Farklılık	F	p
Kariyer Bağlılığı	A Bir Acenteye Bağlı	38	3,3454	0,72038	A<B	7,959	0,000**
	B Serbest	128	3,7852	0,68248	A<C<B		
	C Her ikisi	51	3,4093	0,86641	C<B		
Levene Statistic: 2,777; df1: 2; df2: 214; Sig: 0,064							

Taban ücreti alma durumuna göre turist rehberlerinin yaşadığı **mesleki zorlukların** ortalamasındaki farklılığa dair ANOVA testi sonuçları tablo 29'da yer verilmiştir. Levene Statistic kısmındaki, p değeri (Sig) 0,05'ten büyük olduğu için (0,057) varyanslar homejendir (Kalaycı, 2016: 138). Elde edilen bulgulara göre turist rehberlerinin taban ücret alma durumlarına göre ortalamalar açısından anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(2-207)} = 6,091$ $p < 0,003$] (Büyüköztürk, 2007: 60).

Taban ücreti alma durumuna göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığı** ortalamasındaki farklılığa dair ANOVA testi sonuçları tablo 30'da yer verilmiştir. Levene Statistic kısmındaki, p değeri (Sig) 0,05'ten büyük olduğu için (0,064) varyanslar homejendir (Kalaycı, 2016: 138). Elde edilen bulgulara göre turist rehberlerinin taban ücret alma durumlarına göre ortalamalar açısından anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(2-214)} = 7,959$ $p < 0,000$] (Büyüköztürk, 2007: 60).

Tablo 29 ve 30'a göre serbest olarak çalışan turist rehberleri, **daha az mesleki zorluk yaşadığı için daha çok kariyerine** bağlıdır. Bu anlamda, gerek mesleki zorluklar gerek ise kariyer bağlılığı açısından değerlendirildiğinde mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı ölçekleri arasında **esdeğerlilik** söz konusudur.

Tablo 31. Taban Ücreti Alma Durumuna göre Zorluk Scheffe Tablosu

Rehberlik Yaptığınız Statü	Rehberlik Yaptığınız Statü	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Bir Acenteye Bağlı	Serbest	,25307*	,09856	,039	,0101	,4961
	Her İkisi	-,00579	,11499	,999	-,2893	,2777
Serbest	Bir Acenteye Bağlı	-,25307*	,09856	,039	-,4961	-,0101
	Her İkisi	-,25885*	,08846	,015	-,4770	-,0407
Her İkisi	Bir Acenteye Bağlı	,00579	,11499	,999	-,2777	,2893
	Serbest	,25885*	,08846	,015	,0407	,4770

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo 31'e göre ortalamalar arasındaki farklılıklar, gruplar düzeyinde incelendiğinde, bir acenteye bağlı olarak çalışan turist rehberleri, serbest olarak çalışanlara göre daha fazla **mesleki zorluk** yaşamaktadır. Serbest olarak çalışan turist rehberleri, hem bir acenteye bağlı hem de serbest olarak çalışan turist rehberlerinden ve de sadece bir acenteye bağlı olarak çalışan turist rehberlerinden daha az mesleki zorluk yaşamaktadır. Hem serbest hem de bir acenteye bağlı olarak çalışan turist rehberleri ise serbest çalışan turist rehberlerine göre daha fazla mesleki zorluk yaşamaktadır.

Tablo 32. Taban Ücreti Alma Durumuna göre Bağlılık Scheffe Tablosu

Rehberlik Yapma Statüsü	Rehberlik Yapma Statüsü	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Bir Acenteye Bağlı	Serbest	-,43976*	,13595	,006	-,7749	-,1047
	Her İkisi	-,06392	,15770	,921	-,4526	,3248
Serbest	Bir Acenteye Bağlı	,43976*	,13595	,006	,1047	,7749
	Her İkisi	,37584*	,12186	,010	,0755	,6762
Her İkisi	Bir Acenteye Bağlı	,06392	,15770	,921	-,3248	,4526
	Serbest	-,37584*	,12186	,010	-,6762	-,0755

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo 32'e göre ortalamalar arasındaki farklılıklar, gruplar düzeyinde incelendiğinde, bir acenteye bağlı olarak çalışanlar, serbest çalışanlara göre **daha az kariyerlerine bağlıdır**. Serbest olarak çalışanlar, hem bir acenteye bağlı hem de serbest olarak çalışan rehberlerden ve de sadece bir acenteye bağlı olarak çalışan turist rehberlerinden kariyerlerine daha çok bağlıdır. Hem serbest hem de bir acenteye bağlı olarak çalışan turist rehberleri ise serbest çalışan turist

rehberlerine göre daha az kariyerlerine bağlıdır. Bu anlamda, herhangi bir acenteye bağlı olmadan çalışan turist rehberleri, özgürlüklerine daha düşkün olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 33. Taban Ücreti Alma Durumuna göre Zorluk Alt Grup Scheffe Tablosu

Rehberlik Yaptığımız Statü	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Serbest	126	3,4113	
Bir Acenteye Bağlı	36		3,6644
Her İkisi	48		3,6701
Sig.		1,000	,998

Tablo 34. Taban Ücreti Alma Durumuna göre Bağlılık Alt Grup Scheffe Tablosu

Rehberlik Yaptığımız Statü	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Bir Acenteye Bağlı	38	3,3454	
Her İkisi	51	3,4093	
Serbest	128		3,7852
Sig.		,900	1,000

Taban ücreti alma durumuna göre turist rehberlerinin **mesleki zorluklar ve kariyer bağlılıklarına** dair alt grup tablosu oluşturulmuştur. Tablo 33 ve 34 incelendiğinde, bir acenteye bağlı ve her iki statüde çalışan turist rehberleri (hem serbest hem bir acenteye bağlı), bir grup oluştururken serbest çalışan turist rehberleri, ayrı bir grup oluşturmaktadır. İki farklı grup, farklı özellikler gösterdiği; bir acenteye bağlı ve her iki statüde çalışanlar, benzer özellikler gösterirken serbest çalışanlar ise farklı özellikler göstermektedir (Kalaycı, 2016: 140). **Dolayısıyla taban ücret alma durumuna göre mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı alt grup tablolarında eşdeğerlilik söz konusudur.**

5.3.12. Çalışma Sıklığı Durumuna göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 35. Çalışma Sıklığına göre Zorluk ANOVA Tablosu

Mesleki Zorluklar	Gruplar		n	Ort.	ss	Farklılık	F	p
	A	B						
	10 günden daha az - 50 gün arası	58	3,4623	0,55561	A<D	7,971	0,000**	
	51 gün ile 100 gün arası	37	3,6959	0,40168				
	100 gün ile 150 gün arası	46	3,4398	0,48406	C<D			
	150 günden fazla	63	3,8267	0,48851	C<A<D			
Levene Statistic: 1,065; df1: 3; df2: 200; Sig.: 0,365								

Tablo 36. Çalışma Sıklığına göre Bağlılık ANOVA tablosu

Kariyer Bağlılığı	Gruplar		n	Ort.	ss	Farklılık	F	p
	A	10 günden daha az-50 gün arası	52	3,4183	0,79977	A<C<B	6,148	0,001**
B	51 gün ile 100 gün arası	38	3,8717	0,64034	D<A<B			
C	100 gün ile 150 gün arası	44	3,8494	0,73709	D<A<C			
D	150 günden fazla	60	3,4104	0,66187	D<C<B			
Levene Statistic: 1,776; df1: 3; df2: 190; Sig.: 0,153								

Çalışma sıklıklarına göre turist rehberlerinin yaşadıkları **mesleki zorlukların** ortalamasındaki farklılık, tablo 35’de yer verilmiştir. Levene Statistic kısmındaki, p değeri (Sig) 0,05’ten büyük olduğu için (0,365) varyanslar homojendir (Kalaycı, 2016: 138). Analiz sonuçlarına göre turist rehberlerinin çalışma sıklığı bakımından anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(3-200)} = 7,971$ p<0,000] (Büyüköztürk, 2007: 60).

Çalışma sıklıklarına göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığı** ortalamasındaki farklılığa dair bulgular, ANOVA Scheffe tablo 36’da yer verilmiştir. Levene Statistic kısmındaki, p değeri (Sig) 0,05’ten büyük olduğu için (0,153) varyanslar homojendir (Kalaycı, 2016: 138). Analiz sonuçlarına göre turist rehberlerinin çalışma sıklığı ortalamalarında anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(3-190)} = 6,148$ p<0,005] (Büyüköztürk, 2007: 60).

Tablo 35 ve 36’ya göre 150 günden fazla çalışan turist rehberleri, daha fazla mesleki zorluk yaşarken daha az kariyerine bağlıdır. Dolayısıyla **mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı ölçekleri** arasında **eş değerlilik** söz konusudur.

Tablo 37. Tura Çıkma Sıklığına göre Zorluk Scheffe Tablosu

Tura Çıkma Sıklığı	Tura Çıkma Sıklığı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
10 günden daha az ve 50 gün arası	51 gün ile 100 gün arası	-,23364	,10387	,171	-,5265	,0592
	100 gün ile 150 gün arası	,02246	,09747	,997	-,2523	,2973
	150 günden fazla	-,36441*	,08984	,001	-,6177	-,1111
51 gün ile 100 gün arası	10 günden daha az ve 50 gün arası	,23364	,10387	,171	-,0592	,5265
	100 gün ile 150 gün arası	,25610	,10902	,141	-,0513	,5635
	150 günden fazla	-,13077	,10225	,652	-,4191	,1575

Tablo 37. Devamı

100 gün ile 150 gün arası	10 günden daha az ve 50 gün arası	-,02246	,09747	,997	-,2973	,2523
	51 gün ile 100 gün arası	-,25610	,10902	,141	-,5635	,0513
	150 günden fazla	-,38687*	,09574	,001	-,6568	-,1169
150 günden fazla	10 günden daha az ve 50 gün arası	,36441*	,08984	,001	,1111	,6177
	51 gün ile 100 gün arası	,13077	,10225	,652	-,1575	,4191
	100 gün ile 150 gün arası	,38687*	,09574	,001	,1169	,6568
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.						

Tablo 37'ye göre Ortalamalar arasındaki farklılıklar gruplar düzeyinde incelendiğinde, 10 günden az ile 50 gün arası çalışanların 150 günden fazla çalışanlardan **daha az mesleki zorluk yaşamaktadır**. 100 ile 150 gün arası çalışanların 150 günden fazla çalışanlara göre daha az zorluk yaşamaktadır. 150 günden fazla çalışanların 10 günden daha az ile 50 gün ve 100 ile 150 gün arası çalışanlara göre daha fazla zorluk yaşamaktadır.

Tablo 38. Tura Çıkma Sıklığına göre Bağlılık Scheffe Tablosu

Tura Çıkma Sıklığı	Tura Çıkma Sıklığı	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
10 günden daha az - 50 gün arası	51 gün ile 100 gün arası	-,45344*	,15249	,034	-,8836	-,0233
	100- 150 gün arası	-,43116*	,14636	,037	-,8440	-,0183
	150 günden fazla	,00785	,13538	1,000	-,3740	,3897
51-100 gün arası	10 günden daha az -50 gün arası	,45344*	,15249	,034	,0233	,8836
	100-150 gün arası	,02228	,15823	,999	-,4241	,4686
	150 günden fazla	,46129*	,14813	,024	,0434	,8791
100-150 gün arası	10 günden daha az-50 gün arası	,43116*	,14636	,037	,0183	,8440
	51 gün -100 gün arası	-,02228	,15823	,999	-,4686	,4241
	150 günden fazla	,43902*	,14182	,025	,0390	,8390
150 günden fazla	10 günden daha az- 50 gün arası	-,00785	,13538	1,000	-,3897	,3740
	51-100 gün arası	-,46129*	,14813	,024	-,8791	-,0434
	100-150 gün arası	-,43902*	,14182	,025	-,8390	-,0390
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.						

Tablo 38'e göre Ortalamalar arasındaki farklılıklar gruplar düzeyinde incelendiğinde, 10 günden az ve 50 gün arası çalışanların 51 ve 100 gün ve de 100 ve 150 gün arasında çalışanlara göre **daha az kariyerlerine bağlıdır**. 51 ve 100 gün arasında çalışanlar, 150 günden fazla ve 10 günden daha az ve 50 gün arasında çalışanlara göre kariyerlerine daha fazla bağlıdır. 100 ve 150 gün arası çalışanlar, 150 günden fazla ve 10 günden daha az ve 50 gün arası çalışanlara göre kariyerlerine daha fazla bağlıdır. 150 günden fazla çalışanlar, 100 ve 150 gün arası ve 51 ve 100 gün arası çalışanlara göre kariyerlerine daha az bağlıdır.

Tablo 39. Çalışma Sıklığına göre Alt Grup Scheffe Tablosu

Tura Çıkma Sıklığı	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
150 günden fazla	60	3,4104	
10 günden daha az -50 gün arası	52	3,4183	
100-150 gün arası	44		3,8494
51 gün -100 gün arası	38		3,8717
Sig.		1,000	,999

Tablo 39'da çalışma sıklıklarına göre turist rehberlerinin kariyer bağlılığına dair alt gruplar oluşturulmuştur. 10 günden daha az-50 gün arası ve de 150 günden fazla çalışanlar, bir grup oluştururken 51 ve 100 gün ile 100 ve 150 gün arası çalışanlar, ayrı bir grup oluşturmaktadır. İki ayrı grup, farklı özellikler göstermektedir (Kalaycı, 2016: 140).

5.3.13. Denetim Konusunun Çalışma Sıklığına göre İlişki Durumu (χ^2 testi)

Tablo 40. Denetim Konusunun Çalışma Sıklığı İlişkinde göre χ^2 Testi Tablosu

	Denetimler Yeterli mi?		Toplam
	Evet, yeterli	Hayır, Yetersiz	
10 gün veya daha az	5	5	10
10 gün ile 50 gün arası	6	43	49
51 gün ile 100 gün arası	5	44	49
100 gün ile 150 gün arası	7	49	56
150 günden fazla	13	54	67
TOPLAM	36	195	231

χ^2 : 11644 Sd: 4 p: 0,020*

Denetimler konusu ve rehberlerin çalışma sıklıklarına ilişkin Ki-Kare testi sonuçları, tablo 40'da yer verilmiştir. Çalışma sıklıklarına ilişkin denetimlerin yeterliliği konusunda, gözlenen fark ise anlamlı bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}:11644$ p: 0,020]. Bu yönüyle denetim konusu ile rehberlerin çalışma sıklıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır. 150 günden fazla çalışan turist

rehberlerinin sayıca fazlası, **denetimlerin yetersiz olduğuna dair zorluğu ifade etmesi, daha fazla kariyerine bağlı kılmayacaktır.**

5.3.14. Emeklilik Güvencesine göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 41. Emeklilik Güvencesine göre Zorluk T-Testi Tablosu

Mesleki Zorluklar	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Evet	138	3,5209	0,57730		
Hayır	104	3,7273	0,50322			
F: -2,030; Sig: 0,156; Df: 240						

Tablo 42. Emeklilik Güvencesine göre Bağlılık T-Testi Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Evet	127	3,7215	0,73145		
Hayır	113	3,4941	0,82123			
F: 1,344; Sig: 0,247; Df:238						

Emeklilik güvencesine göre turist rehberlerinin yaşadığı **mesleki zorlukların** ortalamalarında farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo 41’de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre emeklilik güvencesi olan 138 turist rehberinin ortalaması 3,5209 iken emeklilik güvencesi olmayan 104 turist rehberinin ortalaması 3,7273’dür. Analiz bulgularına göre p değeri (2 tailed), %95 güven aralığında değeri 0,05’in altında (p=0,004) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla emeklilik güvencesi konusunda, ortalamalar arasından farklılık olmakla birlikte iki grup, farklı özellik sergilemektedir (Coşkun, vd., 2015: 228).

Emeklilik güvencesine göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığının** ortalamalarında farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları Tablo 42’de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre emeklilik güvencesi olan 127 rehberin ortalaması 3,7215 iken emeklilik güvencesi olmayan 113 rehberin ortalaması 3,4941’dir. Analiz bulgularına göre %95 güven aralığında sig(2 tailed) değeri 0,05’in altında (p=0,024) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla emeklilik güvencesi konusunda, ortalamalar arasında farklılık olmakla birlikte iki grup, farklı özellik sergilemektedir (Coşkun, vd., 2015: 228).

Tablo 41 ve 42’ye göre emeklilik güvencesi olan turist rehberleri, **emeklilik güvencesi olmayan turist rehberlerine göre daha az mesleki zorluk yaşarken daha çok kariyerine bağlıdır.** Bu yönüyle emeklilik güvencesine göre turist rehberlerinin kariyer bağlılığı ve yaşadığı mesleki zorluklar açısından **eşdeğerlilik** vardır.

5.3.15. Yaş Gruplarına göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 43. Yaş Gruplarına göre Zorluk ANOVA Tablosu

Mesleki Zorluklar	Gruplar	n	Ort	ss	Farklılık	F	p
	A	22-31	52	3,8264	0,55337		
B	32-36	69	3,5797	0,56236	E<B	8,677	0,000**
C	37-46	76	3,6322	0,54479	E<C		
E	47 ve üzeri	61	3,2891	0,62924	E<B<C<A		
Levene Statistic, 0,294; Df1: 3; df2: 254; Sig.: 0,830							

Tablo 44. Yaş Gruplarına göre Bağlılık ANOVA Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Gruplar	n	Ort.	ss	Farklılık	F	p
	A	27-31	39	3,5021	0,71417		
B	32-36	58	3,4935	0,77708	B<E<C	5,938	0,001**
C	37-46	56	3,9353	0,64270	B<A<C		
E	47 ve üzeri	42	3,9226	0,72360	B<E		
Levene Statistic, 0,720; Df1: 3; df2: 191; Sig.: 0,541							

Yaş ortalamalarına göre turist rehberlerinin yaşadıkları **mesleki zorluklara** dair ortalamadaki farklılık, ANOVA testi sonuçları, tablo 43'de yer verilmiştir. Levene Statistic kısmındaki, p değeri (Sig) 0,05'ten büyük olduğu için (0,830) varyanslar, homejendir (Kalaycı, 2016: 138). Tablo 55'e göre turist rehberlerinin yaş gruplarına göre mesleki zorluklar açısından anlamlı farklılık vardır [$F_{(3-254)} = 8,677$ $p < 0,000$] (Büyüköztürk, 2007: 60).

Yaş gruplarına göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığı ortalamasındaki** farklılığa dair ANOVA testi sonuçları, tablo 44'de yer verilmiştir. Levene Statistic kısmındaki, p değeri (Sig) 0,05'ten büyük olduğu için (0,541) varyanslar, homojendir (Kalaycı, 2016: 138). Analiz sonuçlarına göre yaş gruplarında anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(3-191)} = 5,938$ $p < 0,001$] (Büyüköztürk, 2007: 60).

Tablo 43 ve 44 analiz sonuçlarına göre 47 ve üzeri yaş grubu, diğer yaş gruplarıyla mukayese edildiğinde daha az zorluk yaşarken daha fazla kariyerine bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu açıdan yaklaşıldığında yaş gruplarına göre **gerek mesleki zorluklar gerek ise kariyer bağlılığı ölçekleri** mukayese edildiğinde, **eşdeğerlilik** söz konusudur.

Tablo 45. Yaş Gruplarına göre Zorluk Scheffe Tablosu

Yaşınız	Yaşınız	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
22-31	32-36	,24666	,10506	,141	-,0490	,5423
	37-46	,19411	,10296	,316	-,0957	,4839
	47 ve üzeri	,53722*	,10798	,000	,2333	,8411
32-36	22-31	-,24666	,10506	,141	-,5423	,0490
	37-46	-,05255	,09513	,959	-,3203	,2152
	47 ve üzeri	,29056*	,10055	,041	,0076	,5735
37-46	22-31	-,19411	,10296	,316	-,4839	,0957
	32-36	,05255	,09513	,959	-,2152	,3203
	47 ve üzeri	,34311*	,09835	,008	,0663	,6199
47 ve üzeri	22-31	-,53722*	,10798	,000	-,8411	-,2333
	32-36	-,29056*	,10055	,041	-,5735	-,0076
	37-46	-,34311*	,09835	,008	-,6199	-,0663

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo 45'e göre ortalamalar arasındaki farklılıklar gruplar düzeyinde incelendiğinde, 22-31 yaş grubu, 47 ve üzeri yaş grubuna göre daha fazla **mesleki zorluk yaşamaktadır**. 32-36 yaş grubu, 47 ve üzeri yaş grubuna göre daha fazla zorluk yaşamaktadır. 37-46 yaş grubu ise 47 ve üzeri yaş grubuna göre daha fazla zorluk yaşamaktadır. 47 ve üzeri yaş grubu, 22-31, 32-36 ve 37-46 yaş grubuna göre daha az zorluk yaşamaktadır.

Tablo 46. Yaş Gruplarına göre Bağlılık Scheffe Tablosu

Yaşınız	Yaşınız	Mean Difference	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
27-31	32-36	,00861	,14832	1,000	-,4097	,4270
	37-46	-,43312*	,14938	,041	-,8545	-,0118
	47 ve üzeri	-,42047	,15928	,076	-,8697	,0288
32-36	27-31	-,00861	,14832	1,000	-,4270	,4097
	37-46	-,44173*	,13419	,014	-,8202	-,0632
	47 ve üzeri	-,42908*	,14512	,036	-,8384	-,0198
37-46	27-31	,43312*	,14938	,041	,0118	,8545
	32-36	,44173*	,13419	,014	,0632	,8202
	47 ve üzeri	,01265	,14620	1,000	-,3997	,4250
47 ve üzeri	27-31	,42047	,15928	,076	-,0288	,8697
	32-36	,42908*	,14512	,036	,0198	,8384
	37-46	-,01265	,14620	1,000	-,4250	,3997

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo 46'ya göre ortalamalardaki farklılıklar, gruplar düzeyinde incelendiğinde, 27-31 yaş grubu, 37-46 yaş grubuna göre **daha az kariyerine bağlıdır**. 32-36 yaş grubu, 37-46 ve 47 ve üzeri yaş grubuna göre daha az kariyerine bağlıdır. 37-46 yaş grubu incelendiğinde, 32-36 ve 27-31 yaş gruplarına göre kariyerlerine daha fazla bağlıdır. 47 ve üzeri yaş grubu, 32-36 yaş grubuna göre kariyerlerine daha çok bağlıdır. 47 ve üzeri yaş grubunun kariyerlerine daha çok bağlı olması, kariyer deneyimi ile açıklamak mümkündür.

Tablo 47. Yaş Gruplarına göre Zorluk Alt Grup Scheffe Tablosu

Yaş Aralıkları	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
47 ve üzeri	61	3,2891	
32-36	69		3,5797
37-46	76		3,6322
22-31	52		3,8264
Sig.		1,000	,121

Tablo 48. Yaş Gruplarına göre Bağlılık Alt Grup Scheffe Tablosu

Yaş Aralıkları	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
32-36	58	3,4935	
27-31	39	3,5021	
47 ve üzeri	42		3,9226
37-46	56		3,9353
Sig.		1,000	1,000

Yaş gruplarına göre turist rehberlerinin yaşadığı **mesleki zorluklara** dair alt grup tablosu oluşturulmuştur. Tablo 47'e göre 22-31, 32-36 ve 37-46 yaş grupları, aynı grupta toplandığı ve benzer özellikler sergilediği 47 ve üzeri yaş grubu ise farklı bir grupta toplandığı sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2016: 140).

Yaş gruplarına göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığına** dair alt gruplar oluşturulmuştur. Tablo 48'e göre 27-31 ve 32-36 yaş grupları, aynı grupta toplanırken 37-46 ve 47 ve üzeri yaş grupları, aynı grupta toplanmakta ve benzer özellikler sergilemektedir (Kalaycı, 2016: 140).

Tablo 47 ve 48'e göre alt grup tabloları incelendiğinde, yaş gruplarına göre turist rehberlerinin yaşadığı **mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı açısından değerlendirildiğinde eşdeğerlilik** söz konusu değildir.

5.3.16. Çalışma Süresine göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 49. Çalışma Süresine göre Zorluk ANOVA Tablosu

Mesleki Zorluklar	Grup		n	Ort	ss	Farklılık	F	p
	A	6 aydan az - 4 yıl arası	44	3,7917	0,55292	C<D<A		
B	5-8 yıl arası	46	3,7779	0,48455	C<D<B			
C	9-14 yıl arası	68	3,4580	0,59736	C<B<A			
D	14 yıl ve üzeri	79	3,4835	0,48305	D<B<A			
Levene Statistic: 1,856; Df1:3; Df2: 233; Sig.: 0,138								

Tablo 50. Çalışma Süresine göre Bağlılık ANOVA Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Grup		n	Ort	ss	Farklılık	F	P
	A	6 aydan az - 4 yıl arası	44	3,5341	0,83281	A<D		
B	5-8 yıl arası	51	3,6389	0,69405	B<D			
C	9-14 yıl arası	69	3,5761	0,72451	C<D			
D	14 yıl ve üzeri	67	4,0410	0,64233	A<C<B<D			
Levene Statistic: 2,018; Df1:3; Df2: 227; Sig.: 0,112								

Çalışma sürelerine göre turist rehberlerinin yaşadıkları **mesleki zorlukların** ortalamasındaki farklılığa dair ANOVA testi sonuçları, tablo 49'da yer verilmiştir. Levene Statistic kısmındaki, p değeri (Sig) 0,05'ten büyük olduğu için (0,138) varyanslar homejendir (Kalaycı, 2016: 138). Analiz sonuçlarına göre turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukların çalışma sürelerine ilişkin ortalamaları bakımından da anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(3-233)} = 6,485$ $p < 0,000$] (Büyüköztürk, 2007: 60).

Çalışma sürelerine göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığı** ortalamasındaki farklılığa dair ANOVA testi sonuçları tablo 50'de yer verilmiştir. Tablo 50'de Levene Statistic kısmındaki, p değeri (Sig) 0,05'ten küçük olduğu için (0,112) varyanslar homojendir (Kalaycı, 2016: 138). Analiz sonuçlarına göre turist rehberlerinin çalışma sürelerine ilişkin ortalamalarında anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(3-227)} = 6,599$ $p < 0,000$] (Büyüköztürk, 2007: 60). Dolayısıyla turist rehberleri, deneyim kazandıkça kariyerine daha çok bağlı olma eğilimi vardır. Lakin 150 günden fazla çalışan turist rehberleri, diğer gruplar ile mukayese edildiğinde, daha az kariyerlerine bağlıdır. Bu açıdan yaklaşıldığında, deneyim tam olarak kariyer bağlılığını açıklamamakta.

Tablo 49 ve 50'ye göre meslekte uzun süre çalışan turist rehberleri, daha az mesleki zorluk yaşarken kariyerine daha çok bağlı olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu yönüyle **mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı ölçekleri arasında eşdeğerlilik** vardır.

Tablo 51. Meslekte Çalışma Süresine göre Zorluk Scheffe Tablosu

Meslekte Çalışma Süreniz	Meslekte Çalışma Süreniz	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
6 aydan az-4 yıl arası	5-8 yıl arası	,01378	,11208	1,000	-,3018	,3294
	9-14 yıl arası	,33370*	,10283	,016	,0441	,6233
	14 yıl ve üzeri	,30822*	,09998	,025	,0267	,5898
5-8 yıl arası	6 aydan az-4 yıl arası	-,01378	,11208	1,000	-,3294	,3018
	9-14 yıl arası	,31992*	,10147	,021	,0342	,6056
	14 yıl ve üzeri	,29443*	,09857	,032	,0168	,5720
9-14 yıl arası	6 aydan az-4 yıl arası	-,33370*	,10283	,016	-,6233	-,0441
	5-8 yıl arası	-,31992*	,10147	,021	-,6056	-,0342
	14 yıl ve üzeri	-,02549	,08792	,994	-,2731	,2221
14 yıl ve üzeri	6 aydan az-4 yıl arası	-,30822*	,09998	,025	-,5898	-,0267
	5-8 yıl arası	-,29443*	,09857	,032	-,5720	-,0168
	9-14 yıl arası	,02549	,08792	,994	-,2221	,2731

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo 51'e göre Ortalamalar arasındaki farklılıklar, gruplar düzeyinde incelendiğinde, 6 aydan az ile 4 yıl arası çalışanlar, 9-14 ve 14 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha **fazla zorluk yaşamaktadır**. 5-8 yıl arası çalışanlar, 9 ile 14 ve 14 yıl ve üzeri çalışanlara göre daha fazla zorluk yaşamaktadır. 9-14 yıl arası çalışanlar, 6 aydan az- 4 yıl ve 5-8 yıl arası çalışanlara göre daha az zorluk yaşamaktadır. 14 yıl ve üzeri çalışanlar, 6 aydan az ve 4 yıl arası ve de 5-8 yıl arası çalışanlara göre daha az mesleki zorluk yaşamaktadır.

Tablo 52. Çalışma Süresine göre Bağlılık Scheffe Tablosu

Meslekte Çalışma Süresi	Meslekte Çalışma Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
6 aydan az-4 yıl arası	5-8 yıl arası	-,10480	,14761	,918	-,5206	,3110
	9-14 yıl arası	-,04200	,13841	,993	-,4318	,3478
	14 yıl ve üzeri	-,50695*	,13921	,005	-,8990	-,1149
5-8 yıl arası	6 aydan az-4 yıl arası	,10480	,14761	,918	-,3110	,5206
	9-14 yıl arası	,06281	,13248	,973	-,3103	,4360
	14 yıl ve üzeri	-,40215*	,13332	,030	-,7777	-,0266
9-14 yıl arası	6 aydan az-4 yıl arası	,04200	,13841	,993	-,3478	,4318
	5-8 yıl arası	-,06281	,13248	,973	-,4360	,3103
	14 yıl ve üzeri	-,46496*	,12305	,003	-,8115	-,1184

Tablo 52. Devamı

14 yıl ve üzeri	6 aydan az-4 yıl arası	,50695*	,13921	,005	,1149	,8990
	5-8 yıl arası	,40215*	,13332	,030	,0266	,7777
	9-14 yıl arası	,46496*	,12305	,003	,1184	,8115

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo 52'ye göre ortalamalardaki farklılıklar, gruplar düzeyinde incelendiğinde, 6 aydan az -4 yıl arası çalışanlar, 14 yıl ve üzeri çalışanlara göre **kariyerine daha az bağlıdır**. 5-8 yıl arası çalışanlar, 14 yıl ve üzeri çalışanlara göre kariyerlerine daha az bağlıdır. 9-14 yıl arası çalışanları,14 yıl ve üzeri çalışanlara göre kariyerlerine daha az bağlıdır. 14 yıl ve üzeri çalışanlar ise 6 aydan az - 4 yıl arası, 5-8 ve 9-14 yıl arası çalışanlara göre kariyerlerine daha fazla bağlıdır.

Tablo 53. Çalışma Süresine göre Zorluk Alt Grup Scheffe Tablosu

Meslekte Çalışma Süresi	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
9-14 yıl arası	68	3,4580	
14 yıl ve üzeri	79	3,4835	
5-8 yıl arası	46		3,7779
6 aydan az-4 yıl arası	44		3,7917
Sig.		,996	,999

Tablo 54. Çalışma Süresine göre Bağlılık Alt Grup Scheffe Tablosu

Meslekte Çalışma Süresi	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
6 aydan az -4 yıl arası	44	3,5341	
9-14 yıl arası	69	3,5761	
5-8 yıl arası	51	3,6389	
14 yıl ve üzeri	67		4,0410
Sig.		,897	1,000

Tablo 53'e göre meslekte çalışma sürelerine göre **turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorluklar**, iki alt grup altında toplanmıştır. 6 aydan az-4 yıl ve 5-8 yıl arası çalışanlar, aynı grupta toplandığı ve benzer özellikler sergilerken 9-14 yıl arası ve 14 yıl-üzeri çalışanlar, ayrı bir grupta toplandığı ve benzer özellikler sergilediği bulgusuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2016: 140).

Meslekte çalışma sürelerine göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığına** dair alt gruplar oluşturulmuştur. Tablo 54'e göre 6 aydan az -4 yıl, 9-14 ve 5-8 yıl arası çalışanlar, aynı grupta toplanırken ve de benzer özellikler sergilerken 14 yıl ve üzeri çalışanlar, ayrı bir grupta toplanmaktadır (Kalaycı, 2016: 140). Dolayısı ile meslekte çalışma sürelerine göre **mesleki**

zorluklar ve kariyer bağlılığı açısından alt grup tablolarına göre eşdeğerlilik söz konusu değildir.

5.3.17. Eğitim Düzeyine göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 55. Eğitim Düzeyine göre Zorluk ANOVA Tablosu

Mesleki Zorluklar	Grup		n	Ort	ss	Farklılık	F	p
	A	Lise ve Ön lisans	66	3,7066	0,53416	B<A		
B	Lisans	118	3,4367	0,50554	B<A<C			
C	Lisansüstü ve Doktora	37	3,6876	0,48079	B<C			
Levene Statistic: 0,420; Df1: 2; Df2: 218; Sig.: 0,657								

Tablo 56. Eğitim Düzeyine göre Bağlılık ANOVA Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Grup		n	Ort	ss	Farklılık	F	p
	A	Lise ve Ön lisans	62	3,4577	0,74727	A<B		
B	Lisans	110	3,8011	0,67246	B<A			
C	Lisansüstü ve Doktora	40	3,7938	0,84900				
Levene Statistic: 2,068; Df1: 2; Df2: 209; Sig.: 0,129								

Eğitim durumlarına göre turist rehberlerinin **yaşadıkları mesleki zorlukların** ortalamasındaki farklılık, tablo 55’de yer verilmiştir. Tablo 58’de Levene Statistic kısmındaki p değeri (Sig) 0,05’ten büyük olduğu için (0,657) varyanslar homojendir (Kalaycı, 2016: 138). Analiz sonuçlarına göre eğitim düzeylerine göre turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukları ortalamalarında anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(2-218)} = 7,328$ $p < 0,001$] (Büyüköztürk, 2007: 60).

Eğitim durumlarına göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığının** ortalamasındaki farklılığa dair ANOVA testi sonuçları tablo 56’da yer verilmiştir. Levene Statistic kısmındaki p değeri (Sig) 0,05’ten büyük olduğu için (0,129) varyanslar homojendir (Kalaycı, 2016: 138). Analiz sonuçlarına göre turist rehberlerinin eğitim durumlarına göre ortalamalarda anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(2-209)} = 4,798$ $p < 0,009$] (Büyüköztürk, 2007: 60).

Tablo 55 ve 56’ya göre lisans mezunu turist rehberleri, **daha az mesleki zorluk yaşarken daha fazla kariyerine bağlıdır**. Bu anlamada, **mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı** ölçekleri arasında, **eşdeğerlilik** söz konusudur.

Tablo 57. Eğitim Düzeyine göre Zorluk Scheffe Tablosu

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu	Mean Difference	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Lise ve Ön lisans	Lisans	,26996*	,07844	,003	,0766	,4633
	Lisansüstü ve Doktora	,01901	,10480	,984	-,2393	,2773
Lisans	Lise ve Ön lisans	-,26996*	,07844	,003	-,4633	-,0766
	Lisansüstü ve Doktora	-,25095*	,09615	,035	-,4879	-,0140
Lisansüstü ve Doktora	Lise ve Ön lisans	-,01901	,10480	,984	-,2773	,2393
	Lisans	,25095*	,09615	,035	,0140	,4879

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo 57'ye göre ortalamalardaki farklılıklar gruplar düzeyinde incelendiğinde, lise ve önlisans mezunu turist rehberleri, lisans mezunu turist rehberlerine göre daha fazla **mesleki zorluk** yaşamaktadır. Lisans mezunu turist rehberleri, lise ve önlisans ve de lisansüstü ya da doktoradan mezun olan turist rehberlerine göre daha az mesleki zorluk yaşamaktadır. Lisansüstü ve doktoradan mezun olan turist rehberleri, lisans mezunu turist rehberlerine göre daha fazla mesleki zorluk yaşamaktadır.

Tablo 58. Eğitim Düzeyine göre Bağlılık Scheffe Tablosu

Eğitim Durumu	Eğitim Durumu	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Ön lisans ve lise	Lisans	-,34348*	,11597	,014	-,6294	-,0576
	Lisansüstü ve doktora	-,33609	,14810	,079	-,7012	,0290
Lisans	Ön lisans ve lise	,34348*	,11597	,014	,0576	,6294
	Lisansüstü ve doktora	,00739	,13484	,999	-,3250	,3398
Lisansüstü ve doktora	Ön lisans ve lise	,33609	,14810	,079	-,0290	,7012
	Lisans	-,00739	,13484	,999	-,3398	,3250

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo 58'e göre ortalamalardaki farklılıklar incelendiğinde lise ve önlisans bölümlerinden mezunlar, lisans bölümlerine göre **daha az kariyerlerine** bağlıdır. Lisans bölümünden mezunlar ise lise ve önlisans bölümünden mezunlara göre kariyerlerine daha fazla bağlıdır. Kaldı ki, rehberlik eğitimi alma durumlarına göre bulgular incelendiğinde, lisans

düzeyinde rehberlik eğitimi alanlar, kariyerlerine daha çok bağlı olması, her iki bulgu arasında eş değeriğin söz konusu olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 59. Eğitim Düzeyine göre Zorluk Alt Grup Scheffe Tablosu

Eğitim Düzeyi	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Lisans	118	3,4367	
Lisansüstü ve Doktora	37		3,6876
Lise ve Ön lisans	66		3,7066
Sig.		1,000	,980

Tablo 60. Eğitim Düzeyine göre Bağlılık Alt Grup Scheffe Tablosu

Eğitim Düzeyi	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Lise ve Ön lisans	62	3,4577	
Lisansüstü ve Doktora	40		3,7938
Lisans	110		3,8011
Sig.		1,000	,998

Eğitim düzeylerine göre turist rehberlerinin **yaşadığı mesleki zorluklara dair** alt grup tablosu oluşturulmuştur. Tablo 59'a göre lise-ön lisans ve lisansüstü-doktora bölümlerinden mezun turist rehberleri, bir grup oluştururken lisans bölümünden mezun turist rehberleri, ayrı bir grup oluşturmaktadır. İki ayrı grup, farklı özellikler göstermektedir (Kalaycı, 2016: 140). Bu anlamda, lisans bölümünden mezun turist rehberleri, daha az mesleki zorluk yaşamaktadır. Öte yandan lisans mezunu turist rehberleri, lise ve önlisans bölümünden mezun turist rehberlerine göre kariyerlerine daha fazla bağlıdır.

Eğitim düzeylerine göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığına dair** alt gruplar tablosu oluşturulmuştur. Tablo 60'a göre lise ve ön lisans bölümlerinden mezun turist rehberleri, bir grup oluştururken lisansüstü-doktora ve lisans bölümünden mezunlar, ayrı bir grup oluşturmaktadır. Lise-ön lisans bölümünden mezunlar, ayrı bir grup oluştururken lisansüstü-doktora ve lisans bölümünden mezunlar ise ayrı bir grup oluşturduğundan dolayı iki ayrı grup, farklı özelliklere sahiptir (Kalaycı, 2016: 140). Lakin turist rehberlerinin eğitim düzeylerine göre **mesleki zorluk ve kariyer bağlılığı alt grup tablolarında eşdeğerlilik yoktur.**

5.3.18. TUREB ile İlişki Düzeyine göre Mesleki Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 61. TUREB ile İlişki Düzeyine göre Zorluk ANOVA Tablosu

Mesleki Zorluk	Grup	n	Ort	ss	Farklılık	F	p
	A	Olumlu	76	3,5406	0,54356		
B	Kısmen Olumlu	82	3,8567	0,51105	A<C<B	7,093	0,001**
C	Olumsuz	60	3,6222	0,59531	C<B		
Levene Statistic: 0,468; Df1: 2; Df2: 215; Sig.: 0,627							

Tablo 62. TUREB ile İlişki Düzeyine göre Bağlılık ANOVA Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Grup		n	Ort	ss	Farklılık	F	p
	A	Olumlu	74	3,8074	0,78628	C<A	5,466	0,005**
B	Kısmen Olumlu	104	3,7200	0,73848	C<B			
C	Olumsuz	62	3,3891	0,81265	C<B<A			

Levene Statistic: 0,722, Df1: 2, Df2: 237, Sig.: 0,487

TUREB ile ilişki düzeylerine göre turist rehberlerinin yaşadıkları **mesleki zorlukların** ortalamasındaki farklılık, tablo 61’de yer verilmiştir. Tablo 61’de yer alan Levene Statistic kısmındaki, p değeri (Sig) 0,05’ten büyük olduğu için (0,627) varyanslar homojendir (Kalaycı, 2016: 138). Analiz sonuçlarına göre turist rehberlerinin TUREB ile ilişki düzeyleri ortalamalarında da anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(2-215)} = 7,093$ $p < 0,001$] (Büyüköztürk, 2007: 60).

TUREB ile ilişki düzeyine göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığı** ortalamasındaki farklılığa dair ANOVA testi sonuçları tablo 62’de yer verilmiştir. Tablo 62’e göre Levene Statistic kısmındaki, p değeri (Sig) 0,05’ten büyük olduğu için (0,487) varyanslar homojendir (Kalaycı, 2016: 138). Analiz sonuçlarına göre kariyer bağlılığı ortalamalarında anlamlı bir farklılık vardır [$F_{(2-237)} = 5,466$ $p < 0,005$] (Büyüköztürk, 2007: 60).

Tablo 61 ve 62’e göre TUREB ile ilişki düzeyine göre turist rehberleri **daha az mesleki zorluk yaşarken daha fazla kariyerine bağlıdır**. Bu anlamada, **mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı** ölçekleri arasında, **esdeğerlilik** söz konusudur.

Tablo 63. TUREB ile İlişki Düzeyine göre Zorluk Scheffe Tablosu

TUREB ile ilişkiniz nasıl?	TUREB ile ilişkiniz nasıl?	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Olumlu	Kısmen Olumlu	-,31614*	,08702	,002	-,5306	-,1016
	Olumsuz	-,08165	,09439	,688	-,3143	,1510
Kısmen Olumlu	Olumlu	,31614*	,08702	,002	,1016	,5306
	Olumsuz	,23449*	,09285	,043	,0056	,4634
Olumsuz	Olumlu	,08165	,09439	,688	-,1510	,3143
	Kısmen Olumlu	-,23449*	,09285	,043	-,4634	-,0056

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo 63’e göre ortalamalar arasındaki farklılıklar, gruplar düzeyinde incelendiğinde, TUREB ile ilişkileri “olumlu” olanların ilişkileri “kısmen olumlu” olanlara göre **daha az zorluk yaşamaktadır**. TUREB ile ilişki düzeyi “kısmen olumlu” olanların, ilişki düzeyi “olumlu ve olumsuz” olanlara göre daha fazla zorluk yaşamaktadır. TUREB ile ilişki düzeyi “olumsuz” olanların “kısmen olumlu” olanlara göre daha az zorluk yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tablo

63'e göre dikkat çeken bulgular arasında, TUREB ile ilişkileri kısmen olumlu olan turist rehberlerinin TUREB ile ilişkileri olumsuz olanlara göre daha fazla zorluk yaşamaktadır.

Tablo 64. TUREB ile İlişki Düzeyine göre Bağlılık Scheffe Tablosu

TUREB ile ilişkiniz nasıl?	TUREB ile ilişkiniz nasıl?	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Olumlu	Kısmen Olumlu	,08748	,11755	,758	-,2021	,3770
	Olumsuz	,41832*	,13307	,008	,0905	,7461
Kısmen Olumlu	Olumlu	-,08748	,11755	,758	-,3770	,2021
	Olumsuz	,33084*	,12402	,030	,0253	,6363
Olumsuz	Olumlu	-,41832*	,13307	,008	-,7461	-,0905
	Kısmen Olumlu	-,33084*	,12402	,030	-,6363	-,0253

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tablo 64'e göre ortalamalar arasındaki farklılıklar, gruplar düzeyinde incelendiğinde, TUREB ile ilişkileri "olumlu" olanların "olumsuz" olanlara göre **daha fazla kariyerlerine bağlıdır**. TUREB ile ilişki düzeyi "kısmen olumlu" olanların, "olumsuz" olanlara göre daha fazla kariyerlerine bağlıdır. TUREB ile ilişki düzeyi "olumsuz" diyenlerin "kısmen olumlu ve olumlu" olanlara göre daha az kariyerlerine bağlıdır.

Tablo 65. TUREB ile İlişki Düzeyine göre Zorluk Alt Grup Scheffe Tablosu

TUREB ile ilişkiler	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Olumlu	76	3,5406	
Olumsuz	60	3,6222	
Kısmen Olumlu	82		3,8567
Sig.		,672	1,000

Tablo 66. TUREB ile İlişki Düzeyine göre Bağlılık Alt Grup Scheffe Tablosu

TUREB ile ilişkiler	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
Olumsuz	62	3,3891	
Kısmen Olumlu	104		3,7200
Olumlu	74		3,8074
Sig.		1,000	,783

TUREB ile ilişkilere göre turist rehberlerinin **yaşadıkları mesleki zorluklara** dair alt gruplar oluşturulmuştur. Tablo 65'e göre TUREB ilişkiler konusunda, olumlu ve olumsuz ilişkiler yaşayan turist rehberleri bir grup oluştururken kısmen olumlu ilişkiler sergileyen turist rehberleri ayrı bir grup oluşturmaktadır. İki ayrı grup, farklı özellikler gösterdiği, TUREB ile olumlu ve olumsuz ilişkileri olan turist rehberleri, bir grup oluşturduğu ve benzer özellikler gösterdiği; TUREB ile kısmen olumlu ilişkileri olan turist rehberleri ise farklı özelliklere sahiptir (Kalaycı, 2016: 140).

TUREB ile ilişkilere göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığına** dair alt grup tablosu oluşturulmuştur. Tablo 66'ya göre TUREB ilişkiler konusunda kısmen olumlu ve olumlu ilişkilere sahip olanlar, bir grup oluştururken olumsuz ilişkilere sahip olanlar ise ayrı bir grup oluşturmaktadır. TUREB ile olumlu ve kısmen olumlu ilişkilere sahip olan turist rehberleri, bir grup oluştururken ve de benzer özelliklere sahip olurken TUREB ile olumsuz ilişkilere sahip turist rehberleri ise farklı özelliklere sahiptir (Kalaycı, 2016: 140). Alt grup 65 ve 66 tabloları incelendiğinde, TUREB ile ilişki düzeyine göre ölçekler arasında, **esdeğerlilik** söz konusu değildir.

5.3.19. Rehber Odalarıyla İlişki Düzeyine göre Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 67. Rehber Odalarıyla İlişki Düzeyine göre Zorluk T- Testi Tablosu

Mesleki Zorluklar	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Olumlu	109	3,4735	0,51307		
Kısmen Olumlu ve Olumsuz	109	3,6602	0,56670			
F:0,553; Sig:0,458; Df: 216						

Tablo 68. Rehber Odaları ile İlişki Düzeyine göre Bağlılık T-Testi Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Olumlu	119	3,8319	0,70831		
Kısmen Olumlu ve Olumsuz	124	3,4755	0,81327			
F:1.743, Sig.:0,188, df:241						

Rehber odaları ile ilişki düzeyine göre turist rehberlerinin yaşadıkları **mesleki zorlukların** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları, tablo 67'de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre mesleki odalar ile ilişkileri olumlu olan 109 rehberin ortalaması 3,4735 iken mesleki odalarıyla ilişkileri, kısmen olumlu ve olumsuz olan turist rehberlerinin ortalaması 3,6602'dir. Ve de P değeri (sig-2 tailed), %95 güven aralığında 0,05'in altında ($p=0,011$) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla rehber odalarıyla ilişkilerin

ortalamalarında anlamlı bir farklılık olduğu ve iki grup, farklı özellik sergilediği ve de birbirlerinden farklı olduğu sonucuna ulaşmıştır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Rehber odaları ile ilişki düzeyine göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığının** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları tablo 68’de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre mesleki odalar ile ilişkileri olumlu 119 turist rehberinin ortalaması, 3,8319 iken mesleki odalarıyla ilişkileri kısmen olumlu ve olumsuz 124 rehberin ortalaması, 3,4755’dir. P değeri, %95 güven aralığında sig(2 tailed) 0,05’in altında (p=0,000) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla rehber odalarıyla ilişkiler ortalamaları açısından önemli derecede farklılık vardır. İki grup, farklı özellik sergilemekte ve birbirlerinden farklıdır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Tablo 67 ve 68’e göre rehber odalarıyla ilişkileri “olumlu” olan turist rehberleri, **daha az mesleki zorluk yaşarken daha fazla kariyerine bağlıdır**. Bu anlamda, rehber odaları ilişki düzeylerine göre mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı ölçeklerinde bir **eşdeğerlilik** söz konusudur.

5.3.20. Rehber Odalarıyla İlişki Düzeyine göre TUREB ile İlişki Düzeyi (χ^2 testi)

Tablo 69. Mesleki Örgütlerle İlişki Düzeyine göre χ^2 Testi Tablosu

		TUREB ile ilişkiler			Toplam
		Olumlu	Kısmen Olumlu	Olumsuz	
Rehber odalarla ilişkiler	Olumlu	69	47	19	135
	Kısmen Olumlu	10	67	28	105
	Olumsuz	0	4	15	19
	Toplam	79	118	62	259
χ^2 : 83,177 Sd: 4 p: 0,000**					

Turist rehberlerinin rehber odalarıyla ve TUREB ile ilişki durumunun Ki-Kare testi sonuçları, tablo 69’da yer verilmiştir. Turist rehberlerinin rehber odalarıyla ilişki durumlarına göre TUREB ile ilişkilerde gözlenen fark, anlamlı bulunmuştur [$\chi^2_{(4)}$: 83,177 p: 0,000]. Turist rehberlerinin rehber odalarıyla ve TUREB ile yaşanan ilişkiler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre rehber odaları ve TUREB ile ilişkileri olumlu olan **69 turist rehberi**, daha fazla **mesleki zorluk yaşarken daha fazla kariyerine bağlıdır**.

5.3.21. Araç Sürücüleriyle İlişki Düzeyine göre Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 70. Araç Sürücüleri ile İlişki Düzeyine göre Zorluk T-Testi Tablosu

Mesleki Zorluklar	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Olumlu	129	3,5636	0,58505		
	Kısmen Olumlu ve Olumsuz	115	3,7064	0,51717	-2,010	0,046*
F:1.409, Sig: 0,236; df:242						

Tablo 71. Araç Sürücüleri ile İlişki Düzeyine göre Bağlılık T-Testi Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Olumlu	134	3,7313	0,81551		
	Kısmen Olumlu ve Olumsuz	125	3,4807	0,76821	2,542	0,012*
F:1.702, Sig: 0,193; df:257						

Araç sürücüleriyle ilişki düzeylerine göre turist rehberlerinin **yaşadığı mesleki zorlukların** ortalamasında farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları, tablo 70’de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre mesleki odalar ile ilişkileri olumlu olan 129 turist rehberinin ortalaması 3,5636 iken ilişkileri, kısmen olumlu ve olumsuz olan turist rehberlerinin ortalaması 3,7064’dür. Ve de, P değeri (sig 2 tailed), %95 güven aralığında, 0,05’in altında (p=0,046) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Turist rehberlerinin mesleki zorluklarının ortalamaları açısından farklılıklar değerlendirildiğinde, iki grubun farklı özellik sergilediği ve birbirlerinden farklı olduğu sonucuna varılmıştır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Araç sürücüleriyle ilişki düzeylerine göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığının ortalamasında** farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları, tablo 71’de yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre mesleki odalar ile ilişkileri olumlu olan 134 rehberin ortalaması 3,7313 iken ilişkileri, kısmen olumlu ve olumsuz olan turist rehberlerinin ortalaması 3,4807’dir. Ve de, P değeri (sig 2 tailed), %95 güven aralığında, 0,05’in altında (p=0,012) çıkmıştır (Kalaycı, 2016: 79). Turist rehberlerinin kariyer bağlılıkları ortalamaları açısından farklılıklar değerlendirildiğinde, iki grubun farklı özellik sergilediği ve birbirlerinden farklı olduğu sonucuna varılmıştır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Tablo 70 ve 71’e göre araç sürücüleriyle ilişkileri “olumlu” olan turist rehberleri, daha az mesleki zorluk yaşarken kariyerine daha fazla bağlıdır. Dolayısıyla araç sürücüleriyle ilişki düzeyine göre **kariyer bağlılığı ve mesleki zorluklar açısından eşdeğerlilik** söz konusudur.

5.3.22. Krizden Etkilenme Düzeyine göre Zorluk ve Kariyer Bağlılığı

Tablo 72. Krizden Etkilenme Düzeyine göre Zorluk T-Testi Tablosu

Mesleki Zorluklar	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Çok Etkilendim	171	3,6594	0,57229	2,046	0,042*
Kısmen Etkilendim, Hiç Etkilenmedim	81	3,5023	0,56207			

F: 0,239; Sig: 0,626; Df: 250

Tablo 73. Krizden Etkilenme Düzeyine göre Bağlılık T-Testi Tablosu

Kariyer Bağlılığı	Grup	N	Ort	ss	t	P
	Çok Etkilendim	171	3,5232	0,80836	-2,884	0,004**
Kısmen Etkilendim, Hiç Etkilenmedim	81	3,8272	0,72067			

F: 0,724; Sig: 0,396; Df: 250

Krizden etkilenme durumuna göre turist rehberlerinin **mesleki zorluklar** ortalamasındaki farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları tablo 72'de yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre 171 turist rehberinin krizden çok etkilenme ortalaması 3,6594 iken krizden kısmen etkilenen veya hiç etkilenmeyen 81 turist rehberinin ortalaması 3,5023'dir. Ve de, P değeri (sig-2 tailed), %95 güven aralığında 0,05'in altında (p=0,042) bulunmuştur (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla krizden etkilenme durumuna göre mesleki zorlukların ortalamalarında, anlamlı bir farklılık vardır. İki grup, farklı özellik sergilediği ve birbirinden farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Krizden etkilenme durumlarına göre turist rehberlerinin **kariyer bağlılığının ortalamasındaki** farklılığın anlamlılığı için yapılan t-testi sonuçları tablo 73'de yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre 171 turist rehberinin krizlerden çok etkilenme ortalaması 3,5232 iken krizden kısmen etkilenen veya hiç etkilenmeyen 81 turist rehberinin ortalaması 3,8272'dir. Ve de, P değeri (sig-2 tailed), %95 güven aralığında 0,05'in altında (p=0,004) bulunmuştur (Kalaycı, 2016: 79). Dolayısıyla krizden etkilenme durumuna göre kariyer bağlılıklarının ortalamalarında, anlamlı bir farklılık vardır. İki grup, farklı özellik sergilediği ve birbirinden farklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Coşkun, vd., 2015: 228).

Tablo 72 ve 73'e göre krizden etkilenme durumuna göre kısmen ya da hiç etkilenmeyen turist rehberleri, **daha az mesleki zorluk yaşarken daha çok kariyerine bağlıdır**. Krizden etkilenme durumuna göre turist rehberlerinin yaşadığı mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığı arasında da **esdeğerlilik** söz konusudur.

5.3.23. Krizden Etkilenme Düzeyine göre Tura Çıkma Sıklığı İlişkisi (χ^2 testi)

Tablo 74. Krizden Etkilenmeye göre Tura Çıkma Sıklığı İlişkisi χ^2 Testi Tablosu

		Tura Çıkma Sıklığı		Toplam
		10 günden daha az ve 150 gün arası	150 günden fazla	
Turizmde yaşanan krizden etkilenme durumu	Çok Etkilendim	117	43	160
	Kısmen Etkilendim	34	25	59
	Hiç Etkilenmedim	4	4	8
Toplam		155	72	227
$\chi^2: 6,060$ Sd: 2 p: 0,048*				

Krizden etkilenme ya da etkilenmeme durumunun tura çıkma sıklığı ilişkisine göre Ki-Kare testi sonuçları tablo 74'de yer verilmiştir. Turizmde yaşanan krizden etkilenme durumuna ilişkin tura çıkma sıklığı konusunda gözlenen fark ise anlamlı bulunmaktadır [$\chi^2_{(2)}: 6,060$ p: 0,048]. Ve de analiz sonuçlarına göre turizmde yaşanan kriz ile tura çıkma sıklığı arasında anlamlı bir ilişki vardır. **150 günden fazla çalışan 68 turist rehberi, daha fazla mesleki zorluk yaşarken daha az kariyerine bağlı olma nedenlerinden sadece biri, turizmde yaşanan krizlerdir.**

5. 3.24. Krizden Etkilenmeye göre Uzmanlaşma Eğitimi (χ^2 testi)

Tablo 75. Kriz ve Uzmanlaşma χ^2 Testi Tablosu

		Uzmanlık Eğitimi Alma		Toplam
		Evet	Hayır	
Turizmde yaşanan krizden etkilenme	Çok Etkilendim	67	101	168
	Kısmen Etkilendim	14	49	63
	Hiç Etkilenmedim	4	10	14
Toplam		85	160	245
$\chi^2: 6,552$ Sd: 2 p: 0,038*				

Krizden etkilenip etkilenmeme durumu ve uzmanlık eğitimi alma durumuna göre Ki-Kare testi sonuçları tablo 75'de yer verilmiştir. Krizden etkilenme durumlarına göre uzmanlaşma eğitimi alıp almama konusunda gözlenen fark ise anlamlı olarak bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}: 6,552$ p: 0,038]. **Krizlerden çok ya da kısmen etkilenen ve uzmanlaşma eğitimi alan 81 turist rehberi,** daha fazla mesleki zorluk yaşamasına ve daha fazla kariyerine bağlı olmasına etki etmemiştir.

5.3.25. Turist Rehberlerinin Yaşadığı Mesleki Zorlukların Kariyer Bağlılıklarına Etkisi

Tablo 76. Mesleki Zorlukların Kariyer Bağlılığına Etkisine dair Regresyon Tablosu

	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	t	P
	B	Std. Hata			
Sabit	5,047	,332		15,205	0,000**
Mesleki Zorluklar	-,389	,091	-,279	-4,278	0,000**
Bağımlı değişken kariyer bağlılığı; R: 0,279; R²: 0,078; düzeltilmiş R²: 0,074; D-W: 1,871; F: 18,302, **p<0,001					

Turist rehberlerinin yaşadığı mesleki zorlukların kariyer bağlılıklarına etkisini ölçülmek için faktör analizi sonucunda elde edilen 12 maddelik-dört faktörlü mesleki zorluklar ve 8 maddelik kariyer bağlılığı ölçeği, regresyon analizine tabi tutulmuştur. Regresyon analizi sonucunda, turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorluklar, kariyer bağlılıklarına anlamlı ve de negatif etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır [R=0,279, R²= 0,078, F: 18,302, **p<0,01] (Büyüköztürk, 2007: 98).

Tablo 76'ya göre bağımlı değişkendeki %7,8'lik bir değişme, bağımsız değişken olan mesleki zorluklar tarafından açıklanmaktadır (Büyüköztürk, 2007: 98; Kalaycı, 2016: 203). Bu anlamda, turist rehberlerinin yaşadığı mesleki zorluklar arttığı sürece daha az kariyerlerine bağlı olacağı ifade edilebilir. Ya da turist rehberlerinin yaşadığı mesleki zorluklar, turist rehberlerinin kariyer alanında, kariyer gelişimini olumsuz etkileyebileceği de ifade edilebilir.

Mesleki zorlukların kariyer bağlılığına her ne kadar negatif bir etkisi olduğu ifade edilse de gruplar düzeyince incelendiğinde, örneğin, bekar rehberler kariyerlerine daha çok bağlıken daha fazla zorluk yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla medeni duruma göre turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorluklar ve kariyer bağlılığının ortalamalarında çelişkili bir durum söz konusu olduğunu söylemek mümkündür. Çelişki durumun nedenlerinden biri, evli turist rehberlerinin aile-kariyer rolleri arasındaki ilişkide, aile rollerine daha çok önem vermesi, kariyer rollerine daha az önem verme olarak açıklanabilir.

Sadece medeni durum konusunda çelişkili bir durum olmadığı aynı zamanda rehberlik eğitim düzeyine göre de turist rehberlerinin yaşadıkları hem mesleki zorluklar hem de kariyer bağlılığı açısından mukayese edildiğinde, çelişkili bir durum olduğunu söylemek mümkündür. Bu anlamda rehberlik eğitimi düzeyine göre haksız rekabet söz konusudur.

Örneğin lisans rehberlik bölümünden mezun olan turist rehberleri, diğer gruplar ile mukayese edildiğinde daha fazla zorluk yaşarken daha fazla kariyerlerine bağlıdır. Lisans rehberlik bölümünden mezun olan turist rehberleri, diğer gruplar ile mukayese edildiğinde, daha fazla zorluk yaşamalarının altında yatan neden, daha az deneyime sahip olmaları olarak açıklanabilir. Kaldı ki, TUREB ve Bakanlıktan rehberlik eğitimi alan turist rehberleri de, diğer

gruplar ile mukayese edildiğinde daha az zorluk yaşamalarının nedeni, daha fazla deneyime sahip olma olarak açıklanabilir. Çünkü turist rehberi olabilme şartlarını taşıyan kursiyer, meslek yüksekokulu mezunundan yaklaşık 14 ay önce, lisans mezunundan ise yaklaşık 30 ay önce deneyim ve para kazanmaya başlamıştır (Çokışler ve Öter, 2014: 207).

Diğer bir çelişkili durum ise ikinci bir işte çalışma durumuna göre turist rehberlerinin kariyer bağlılıkları ve mesleki zorluklar arasında yaşanmaktadır. Rehberlik mesleğini, asıl iş olarak yapan turist rehberleri, kariyerine daha çok bağlıyken daha çok mesleki zorluk yaşamaktadır. Nedensel olarak değerlendirildiğinde, işlerini sürekli yapan turist rehberleri, daha fazla mesleki zorluk yaşaması olarak açıklanabilir. Dolayısıyla bazı istisnai gruplar bazında ele alındığında, turist rehberlerinin yaşadığı mesleki zorluklar, kariyer bağlılığını tam anlamıyla negatif olarak etkilemediğini ifade etmek mümkündür.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Pond'a göre (1993: 201) turist rehberliği mesleği, son yıllarda gelişen bir şekilde kariyer mesleği olmaya başlamaktadır. Pond'un 1993 yılında, turist rehberliği mesleğini, kariyer mesleği olarak ifade etmesine rağmen 2000 yılına gelindiğinde, Ap ve Wong (2000: 551), turist rehberliği mesleğinin rolleri ve görevlerdeki karışıklığından dolayı Pond'a göre daha karamsar yaklaşmıştır. Her iki yazar tarafından rehberlik mesleğinin kariyer mesleği olma konusundaki farklı bakış açıları, ülkelerin rehberlik hizmet sektörüne verdiği önem derecesiyle de değişiklik gösterebilecektir. Özellikle turist rehberlerinin yaşadığı mesleki zorluklar, rehberlik mesleğinin kariyer mesleği olmasında daha da biçimlendirici etkisinin olacağını ifade etmek mümkündür.

Turist rehberleri ile ilgili yapılan çalışmalardan elde edilen bilgiler ışığında, rehberlik mesleği kariyer mesleği mi değil mi sorusu, fikişsel temelli sorulara da neden olmaktadır. Bu anlamda, bir mesleği hangi şartlar, kariyer mesleği olmasını sağlar sorusu, daha da belirginleşmektedir. Bu konuda, Çetin ve Kızıllırmak (2012: 316) ve Temizkan ve arkadaşları (2013: 483), dağınık rehberlik eğitim sisteminin düzeltilmesi gerekliliği ve de rehberlik eğitiminin sadece dört yıllık fakültelerle sınırlı tutularak kariyer mesleği haline getirilmesi sağlatılmalıdır, fikrini öne sürmesi, belki de sorunun cevabını vermektedir.

Literatür gerek ise yapılan tez araştırma bulgularında, rehberlik mesleğinde erkek turist rehberlerinin sayıca fazla olduğu bir meslek türü olarak da belirtmek mümkündür. Erkek turist rehberlerinin sayıca kadın turist rehberlerinden fazla olduğu konusunda da birçok neden belirtilebilir. Bu nedenlerin başında, kültürel etkenler gelmektedir. Bu konuda Dikili'ye göre (2012: 481) Türk kültüründe, aile bütünlüğü ve uyumunun sağlanması, çocukların bakımından kadınların birinci derecede sorumlu olması ve de kadının çalışması, aileye vereceği zarar endişeler arasında olduğudur. Yaşanan ekonomik zorluklardan ötürü endişeler, belki önemini yitirmiş olabilir. Çünkü yaşam mücadelesi, sadece erkeğin çalışmasını gerekli kılmamakta aynı zamanda kadının çalışmasını da gerekli kılmaktadır. Lakin bir başka açıdan değerlendirildiğinde, Sarıoğlu'na göre (2016: 42) Türkiye'de yaşayan insanların çoğu, Müslüman olduğu için İslam kuralları, kadının yaşamını, direk ya da dolaylı olarak etkilediğini ifade etmiştir.

Turların nitelik olarak paket turlar kapsamına girmesi ve de turların zorlayıcı koşulları da, kadın rehberlerinin kariyer bağlılık sürecini olumsuz etkileyeceğinden dolayı kadın rehberler ya kariyerini sonlandıracak ya da güçlü kariyer bağlılık sergilememesine neden olacaktır. Kaldı ki, araştırma bulguları gösteriyor ki, kadın rehberler, daha fazla mesleki zorluk yaşamaktadır. Bu durum, kariyer bağlılık sürecini etkileyecek etkenler arasında olabileceği ya da daha fazla zorluk yaşayabilmesine neden olacaktır. Kadın rehberler, kariyerini

sürdürebilmeleri için gerekli teşvikler, devlet tarafından sağlatılmalı ve seyahat acenteleri tarafından g n birl k veya müze turlarında çalıştırılmalıdır (Güzel ve Köroğlu, 2015: 170).

Teşvikler sağlanmadığı takdirde eğitim süresince harcanan enerji, emek ve de maliyetin heba olabileceği de düşünülmelidir. Olumsuz kaybın önüne geçmek için kadın rehber adaylarına, rehberlik eğitimi almadan önce veya sırasında kariyer alanındaki zorluklar hakkında bilgilendirme yapılmalıdır. Böylece bir nevi zaman, enerji, emek ve para kaybının önüne geçmiş olabilecektir.  nk  turist rehberlerinin yaşadığı mesleki zorluklar arttıkça kariyer bağlılığı da zayıflayacaktır.

Diğer bir açıdan yaklaşıldığında erkek rehberlerin kadın rehberlere göre rehberlik mesleğini tavsiye etme eğilimi ortalamasının düşük olması, rehberlik mesleğini tavsiye etmede daha isteksiz olduğu ifade edilebilir. Oysa erkek rehberler, kadın rehberlere göre kariyerine daha çok bağlı olduğu gibi daha az mesleki zorluk yaşamaktadır. Buna rağmen erkek rehberlerin rehberlik mesleğini tavsiye etme eğilimi, kadın rehberler ile mukayese edildiğinde ortalaması daha düşüktür. Dolayısıyla kadın rehberlerin rehberlik mesleğini tavsiye etme eğilimi, yaşadığı mesleki zorluklar ve kariyer bağlılık ortalamaları açısından erkek rehberler ile mukayese edildiğinde ters bir ilişki söz konusudur. Mülakat yöntemiyle on  c kadın turist rehberi üzerine yapılan araştırmada, kadın turist rehberlerinin çoğu, rehberlik kariyer alanında, memnun oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Bayram, İpar, Keskin ve Ak, 2018: 465).

Araştırma bulgularında kariyer yapma isteği konusunda, kadın rehberler, erkek rehberlere göre daha istekli görünmektedir. Bu da gösteriyor ki, kadın rehberlerin yaşadığı mesleki zorluklar azaldığı takdirde daha çok kariyerine bağlı olacağıdır. Bu durum, kariyer bağlılık süreçlerine yansiyacak ve kariyerlerine son vermesine engel olacaktır.

Medeni durum bulgularına göre evli turist rehberleri, bekar turist rehberleri ile mukayese edildiğinde sayıca daha fazla bir seviyededir. Medeni durum konusunda, geçmiş yıllarda yapılan araştırmalar ile mukayese edildiğinde sayısal olarak belki bir farklılık olduğu ifade edilebilir. Araştırma bulgularında, evli rehberler, bekar turist rehberlerine göre daha az mesleki zorluk yaşarken daha az kariyerine bağlıdır. Belki de, rehberlik hizmet s kt r nde, çalışma koşullarının düzeldiği ifade edilebilir. şüphesiz, kesin ifadeler söylemek, yanılıcı olabilir. Lakin Yazıcıoğlu, vd., (2008: 12)'nin ifade ettiği gibi turist rehberlerinin çalışma saatleri ve koşullarının düzeltilmesiyle rehberlik mesleğinin aile üzerindeki olumsuz durum, bir nebze olumlu duruma dönüştürülebilir.

Turist rehberlerinin yaş durumuna ait bulgular konusunda, 47 ve üzeri yaş aralığındaki turist rehberleri, daha çok kariyerine bağlıyken belirtilen yaş grubu, daha az mesleki zorluk yaşamaktadır. 47 ve üzeri yaş grubu, kariyerine daha çok bağlı olması, deneyim ve ücretle açıklanabilir. Turist rehberlerinin meslekte çalışma süresi arttıkça yaşla paralel olarak, kariyerine daha çok bağlı olma eğilimi de vardır. Kaldı ki, tez araştırmasında elde edilen

bulgulara, kariyer deneyimi dikkate alındığında, 14 yıl ve üzeri çalışan turist rehberleri, kariyerine daha çok bağlı olduğu ve daha az zorluk yaşamaktadır. Lakin çalışma sıklığı açısından değerlendirildiğinde, 150 günden fazla çalışan turist rehberleri, kariyerine daha az bağlı olması, kariyer bağlılığını, sadece çalışma süresi ve yaş ile açıklamayı zorlaştırmaktadır.

47 ve üzeri yaş gruplarında, emeklilikten kaynaklı farklı gelirlerin olması, kariyerine daha çok bağlı kılabilen etkenler arasında da olabilir. Çünkü elde edilen bulgulara, rehberlerin %13,4'ü emekli olduğunu belirtmesi, kariyer bağlılığı konusunda net fikirler vermemizi zorlaştırmaktadır. Çünkü ücret, kariyer bağlılığı sürecinde önemli bir etkidir. Kaldı ki, emekli turist rehberlerinin rehber taban ücreti altında çalışma olasılığı da yüksek olarak değerlendirilebilir.

Meslek yasasında, emekli turist rehberlerinin rehberlik mesleğini icra etme konusunda eksikliklerin var olduğu söylenebilir. Yasal eksiklik, haksız rekabete neden olabilir. Ve bu durumun önüne geçilmesi için meslek yasasında düzenlemeler yapılabilme düşüncesi belirginleşmektedir. Böylece başka geliri olmayan ve de asıl işi, rehberlik olan turist rehberlerinin kariyer bağlılığı olumsuz etkilenmesinin önüne geçilebileceği ifade edilebilir. Kaldı ki, tez araştırması bulgusunda, emeklilik güvencesi olan turist rehberleri, kariyerine daha çok bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla Karamustafa ve Çeşmeci'nin (2006: 79) ifade ettiği gibi turist rehberlerine özgü özel bir sosyal güvence sistemi de kurulmalıdır.

6326 sayılı meslek kanunu çıkmadan öncede Ahipaşaoğlu'nun (1997: 10) ifade ettiği gibi Türkiye'de gerçekleştirilen her turda, mutlaka rehber bulundurma zorunluluğu vardı. Lakin pratikte karşılığının gerçekleştiğini söylemek güçtür. Rehberlik meslek yasasının olmayışı, bazı zorluklara da neden olduğu lakin 6326 sayılı meslek yasasının çıkmasıyla da bazı zorlukların yaşanmadığı ya da yaşanmayacağı nafi bir beklentidir. Dolayısıyla yasaların ve nezdinde kuralların olması, pratikteki karşılığının olup olmamasıyla ilgili bir durumdur.

Kurallara uyum zorluğunun temelinde, toplumların kurallara ne kadar meyilli olduğu konusunda kültür, belirleyici etken olabilmektedir. Toplumsal kültür konusunda, Pasa (2000: 415), Türk toplumunun geleneksel kurallara uyan daha çok muhafazakar olarak karakterize edildiğini ifade etmiştir. Şüphesiz toplumların geleneksel kurallara uyması ya da muhafazakar olması, mevcut kurallara uyulmayacağı anlamını taşımamaktadır. Lakin bazı seyahat acenteleri ya da tur operatörlerinin tur araçlarında, yasal açıdan zorunlu olan turist rehberi bulundurmaması veya bazı seyahat acentelerinin turist rehberi çalıştırması, toplumun belirli kesiminin hem kurallara uyduğu hem de kurallara uymadığı sonucu çıkarılabilir.

Belirli kuralların olması, turizm endüstrinde rehberlik mesleğinin minimum standartları yakalaması açısından önemlidir. Özellikle belirli kuralların olması tecrübeli turist rehberleri için iş bulmasını garanti ettiği lakin belirli standartların yakalanmasının politik bir konu olduğudur (Melia, 2012: 13, 7). Her ne kadar turist rehberliği mesleği, Türkiye'de meslek statüsü

kazanması ve de belirli kurallara oturması, politik açıdan bir kazanım olduğu ifade edilse de kurallara uyulmaması, kazanım olarak da belirtilmeyebilir. Demirkasımoğlu (2014: 152), Almanların kuralcı, ciddi ve disiplinli, İngilizlerin otokontrollü, İtalyanların hareketli Türkler'in ise kurallara uymamasıyla bilindiği ifade etmiştir. Bu durumda, rehberlik mesleği bazında incelendiğinde, 6326 sayılı kanunun getirdiği sözleşme yapma zorunluluğu ve taban ücretlere uyma politikasının kısmen uygulanması, Türk toplumunun tam olarak kuralcı bir toplum olmadığı anlamına gelmemelidir. Böyle bir kural var ise hem seyahat acentesi hem de rehberlerin neden kurallara uymadığı araştırılmalıdır. Aynı zamanda kurallara uyulmaması, hem seyahat acenteleri hem de turist rehberleri açısından düşünüldüğünde profesyonelliği de ciddi manada etkilemektedir. Bulgular arasında, sabit bir ücretin olmaması ifadesinin ortalaması, 3,7433 olarak çıkmıştır. Dolayısıyla turist rehberlerinin mesleki kurallara uyma ya da uyulmaması konusunda ciddi zorluklar yaşandığını ifade etmek mümkündür.

Nobel ödüllü ilahiyatçı ve filozof Albert Schweitzer, etik kurallarını, iyi bir davranış için odaklanmamız gereken bir konu olarak ifade etmiştir (Hill, 1991; Aktaran, Pond, 1993: 224). Cogan (1995: 105) yaptığı çalışmada, Lewis ve Maude'nin profesyonelliğin temelini etik kuralları oluşturduğu ifadesine yer vermesi, profesyonelleşmenin mesleki açıdan ne kadar önemli olduğunun göstergesidir. Özellikle turist rehberliği mesleği açısından düşünüldüğünde, minimum profesyonelliğin yakalaması için etik kurallara yer verilmeli ve kurallar, bir düzen içinde olmalıdır (Ap ve Wong, 2000: 551). Dolayısıyla turist rehberleri, etik bir anlayışta hareket ettiği sürece meslekteki kalitenin ve ilerlemenin de artacağı düşünülebilir (Batman, vd., 2000: 36).

Rehberlik mesleği, ülkemizde mevsim koşullarına en uygun olduğu yerlerde bile zaman bakımından icrası sınırlı olan bir meslektir (Ercenk, 1992: 14). Turist rehberleri, ya emeklidir ya da ikinci bir işte çalışan kişidir (Pond, 1993: 13). Rehberlik mesleğinin ilginç yanı, birey, tam anlamıyla turist rehberi olduğunu anladığı zaman başka bir meslek seçimi için artık çok geç kalmıştır, denilebilir (Çimrin, 1995: 41).

Çalışma sıklığına göre kariyer bağlılığı açısından değerlendirildiğinde 150 günden fazla çalışan turist rehberleri, diğer gruplar ile mukayese edildiğinde kariyerine daha az bağlı olduğu ve daha fazla mesleki zorluk yaşamaktadır. Dolayısı ile turist rehberlerinin kariyer bağlılığı sürecinde motivasyonun olumsuz etkilenmemesi için Karamustafa ve Çeşmeci'nin (2006: 79) ifade ettiği gibi seyahat acenteleri, bakanlığın belirlediği taban ücretine uyma ya da üstünde bir ücret vermelidir.

Diğer taraftan çalışma sıklığı gün sayısı açısından düşünüldüğünde fazla çalışan turist rehberleri, kariyerine daha az bağlıyken rehberlik mesleğinden daha fazla gelir elde ettikleri ifade edilebilir. Gün sayısı dikkate alındığında, rehberlik mesleğinde iyi gelir elde eden turist rehberleri, az gelir elde eden turist rehberleri ile kıyaslandığında kariyerine daha çok bağlı

olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla ücret, kariyer bağlılığını tam olarak açıklamamaktadır.

150 günden fazla çalışan turist rehberleri, diğer gruplar ile mukayese edildiğinde daha fazla mesleki zorluk yaşaması ve kariyerine daha az bağlı olmasının altında yatan başka bir neden, yoğun duygusal emek sarf etme olarak da açıklanabilir (Güzel, vd., 2013: 115). Bu nedenle 150 günden fazla çalışan turist rehberleri, bazı psikolojik zorluklar yaşayabildiği gibi bazı psikolojik testlerden geçirilmesi gerekliliği de görülmektedir (Burke, vd., 2009: 13; Güzel ve Köroğlu, 2015: 170).

İşin uzun vadeli ve istikrarlı olması, bireyi motive edecek önemli kariyer değerlerdendir (Koca, 2010: 58). Bu anlamda, turizmin sezonluk karakter taşıması, turist rehberlerinin iş bulabilmesini ve kariyer hareketlenmelerini de olumlu ya da olumsuz etkileyecektir (Türkay ve Eryılmaz, 2010: 184). Turizmin sezonluk karakter taşıması, turist rehberlerinin sadece kariyer hareketlenmelerini değil aynı zamanda olumlu ya da olumsuz motivasyonlarını da etkileyecektir. Melia (2012: 12), İrlanda'da turist rehberleri üzerinde yaptığı araştırmada, mesleğin kariyer niteliğini, ya sezonluk ya da part-time olarak belirlendiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla tur çeşitlerinin artırılması ve de denetimlerin işlevsellik kazanmasıyla kariyer bağlılık süreci, daha da anlam kazanabilecektir.

Rehberlerin çalışma gün sayısı arttıkça daha çok kariyerine bağlı olacaktır. Bu yönüyle tüm yıl çalışan turist rehberleri, sezonluk çalışan turist rehberlerine göre daha çok kariyerine bağlı olduğu, tez araştırma bulgularından ulaşılabilmektedir. Kaldı ki, tez araştırma bulgularında, tüm yıl çalışan turist rehberleri, daha az mesleki zorluk yaşamaları ve de daha fazla kariyerine bağlı olmaları, kariyer deneyimi ile de ilişkilendirilebilir.

Turizm endüstrisinin kendine has yapısal özelliklerinin olması, kariyer bağlılığını etkilemede de belirleyicidir (Gezen ve Köroğlu, 2014: 215). Sadece rehberlik hizmet sektörü değil aynı zamanda genel anlamda turizm endüstrisinde, sendikalaşmanın düşük seviyeleri, düzensiz ve uzun çalışma saatleri ve yüksek iş giriş ve çıkışlarının olduğu bir endüstri olarak tarif edilmektedir (Beer, vd., 2014: 91). Ücretlerin düşüklüğü, işlerin sezonluk ve yarı zamanlı olması, bazı kesimlerce rehberlik mesleğinin saygınlığının az görülmesi, aileye zaman ayıramama, endüstrinin yorucu ve yıpratıcı olması gibi konular, turist rehberlerinin kariyer bağlılıklarını etkilemektedir (Gezen ve Köroğlu, 2014: 215). Ababneh (2016: 14), Ürdün'de turist rehberleri üzerine yaptığı çalışmada, stres gibi zorluklar, uzun çalışma saatleri, istikrarsız çalışma şartları, kariyer istikrarını ve kariyer devir hızını etkilediğini ifade etmiştir.

Çalışma gün sayısını artırmak için denetim konusu, önemli bir yer edinmektedir. 1992 yılından itibaren denetimlerin işlevselliğinin tartışmalı olduğu Ercenk'in (1992: 15) yaptığı çalışmadan anlayabilmekteyiz. Lakin Polat (2001: 100), denetimlerin sonuçsuz kalmasının, ne kaçak rehberleri ne de seyahat acenteleri için hiçbir zorluğa neden olmadığını, zorluk

yaşayanların yine rehberler olduğunu ifade etmiştir. Dolayısıyla 1992 yılından 2001 yılına kadar geçen dokuz yıllık süreç içerisinde denetimlerin yeteri kadar etkili olamadığı, Ercenk (1992) ve Polat'ın (2001) ifadelerinden anlayabilmekteyiz. Bu yönüyle denetimler konusunda mevcut statükonun devam ettiğini söylemek mümkündür.

Eker ve Zengin (2016: 12), yaptığı araştırmada, meslek yasasıyla birlikte denetimlerin artmadığını ifade etmiştir. Denetimlerin daha etkili olması için denetimcilerin kimler olması konusunda, Yenipınar ve arkadaşları (2017: 664), turistik bölgelerde, turizm polisinin ve kolluk kuvvetlerinin daha sık bulunması gerektiği fikrini ileri sürmüştür. Oysa daha etkili bir denetim için belediyelerin bünyesindeki zabıta ekiplerine de yetki verilmelidir. Çünkü turist rehberlerinin çalışma alanlarını sadece turistlerin yoğun olduğu yerler ile sınırlı tutulamaz. Dolayısıyla denetim yetkisi, zabıta ekiplerine verilmesiyle ve de mesleki ahlakın gelişimiyle denetim konusunda yaşanan zorluklar minimum seviyelere düşebilir. Denetim konusunda, ifade edilen önleyici tedbirler alınmadığı takdirde Taştan ve Genç'in (2017: 861) ifade ettiği gibi her yıl denetimler olmasına rağmen kaçak rehberlik faaliyetleri durdurulamaz.

Tez araştırması sonucunda, denetimler konusunda rehberlerin büyük çoğunluğunun denetimlerin yetersiz olduğunu belirtmiştir. Bu da, kaçak rehberliğin ya devam ettiği ya da artarak sürekliliğini koruduğu anlamına gelmektedir. Bu durum, rehber odalarıyla ve TUREB ile ilişkileri, ciddi manada olumsuz etkileyebileceği ya da etkilediği ifade edilebilir. Bu yönüyle mesleki yasası, denetimlerin işlevselliğini ve etkisini tartışılır noktaya sürüklemektedir. Bu noktada, seyahat acenteleri, kaçak rehberleri çalıştırmamaları yönünde bir anlayışı içlerine sindirmeli, yeni yasal ve yönetmenlik değişikliğine gidilmelidir (Ercenk, 1992: 16).

Yabancı dil konusunda, Çimrin (1995: 41) ve Polat'ın da (2001: 114) belirttiği gibi iyi bir yabancı dili konuşabilme ve anlayabilme, turist rehberlerinin niteliğini etkilemede önemli bir etkidir. Kaldı ki, çağımızın ihtiyaçları ve gereksinimleri değiştiğinden dolayı yabancı dil bilgisi, rehberlerin iş bulup bulamamasında önemli bir diğer etkidir (Weiler ve Ham, 2002: 61). Dolayısıyla ülkeyi, temsil görevi olan turist rehberlerinin sözel bilgisi kuvvetli olduğu kadar anlayabilme ve konuşabilmede de yabancı dil bilgisi kuvvetli olmalıdır (Çimrin, 1995: 10; Batman, vd., 2000: 51; Weiler ve Ham, 2002: 56). Lakin rehber olabilmeye girilen dil sınavlarında da, çok başlı bir yapının olduğu, bulgular kısmında dikkat çekmektedir. Şüphesiz, bu durum, mesleğin kurumsallaşmasını zorlaştırmakta ve haksız rekabete neden olduğu ifade edilebilir.

Diğer taraftan düşük sezonda turist rehberlerine, ikinci ya da üçüncü dil öğrenme imkanı sağlanması önerisinde bulunulmuştur (Polat, 2001: 111). Lakin tez araştırma bulgularında, birden çok yabancı dil bilmenin turist rehberlerinin kariyer bağlılığı açısından değerlendirildiğinde anlamlılığını yitirdiği anlaşılmaktadır. Oysa uzmanlık eğitimi alan turist rehberleri, kariyerine daha çok bağlı olduğu, araştırma bulgularından anlaşılmaktadır.

Dolayısıyla yabancı diller bilme üzerine şekillenen çelişki, meslek örgütler ve üniversiteler tarafından ayrıca düşünülmelidir.

İki veya daha fazla yabancı dil bilen turist rehberleri, bir yabancı dil bilen turist rehberlerine göre daha az kariyerine bağlı olmasının nedeni, girdikleri yabancı dil sınavı ile açıklanabilir. Kaldı ki, Bakanlık ya da TUREB'in düzenlediği sınavlara giren turist rehberleri, kariyerine daha çok bağlıdır. Sınavların zorluk derecesi düşünüldüğünde KPDS ya da YDS sınavlarının daha da zor olduğu lakin belirtilen sınavların pratiğe dayalı olamayan sınavlardır. Buna rağmen bir yabancı dil bilen turist rehberleri ve de TUREB ya da Bakanlığın düzenlediği sınavlara giren turist rehberleri, kariyerine daha çok bağlı olması, rehberlik mesleğinin gelişimsel süreci açısından düşündürücüdür.

Birden fazla yabancı dil bilme, kariyer gelişimi açısından da olumlu olacağı düşünülürken birden fazla yabancı dil bilen turist rehberlerinin kariyerine daha az bağlı olması ve de daha fazla mesleki zorluk yaşaması, dikkat çekici bulgular arasındadır. Ve de tıpkı rehberlik eğitimi gibi belirli bir standartın yakalanamadığının da göstergesidir. Dolayısıyla sorunsal bir yaklaşım söz konusu olduğu ifade edilebilir. Bu durumda, rehber olabilmede girilen yabancı dil sınavlarına bir standart getirilmelidir. Rehber olabilmede tek seçenek ya YDS ya da TUREB'in düzenlediği sınav olmalıdır.

Rehberlerin eğitim seviyesi incelendiğinde, sayısal verilere göre lisans mezunu ardından ön lisans mezunları gelmektedir. Lakin turist rehberlerinin çoğunluğu, lisans mezunu olması, rehberlik lisans bölümünden mezun olduğu anlamına gelmemelidir. Dolayısıyla bir standart yakalanamadığı gibi hizmet içi eğitimlerin olmaması da bir standartın yakalanmasını güçleştirmektedir. Bu nedenle zorunlu hizmet içi eğitimleri, tekrar yönetmenlik değişikliği ile birlikte işlevsellik kazandırılarak bir standart yakalanabileceği düşünülebilir.

Rehberlerin eğitim düzeyinde bir standart yakalanamadığı gibi rehberlik eğitimi düzeyinde de bir standart yakalanamamıştır. Eğitim düzeylerinde çok farklılık ve başlılık söz konusudur. Araştırma sonucu incelendiğinde, rehberlik eğitimi düzeyine göre turist rehberi olabilmede, sayıca en fazla kurum bakanlık olmuştur.

Turizm rehberliği eğitimi veren lisans programlarındaki genel bilgilendirme derslerinin sayıları azaltılarak uygulamalı derslere ağırlık verilerek mesleki niteliğin geliştirebileceği düşünülebilir (Yenipınar ve Zorkirişçi, 2012: 132). Bu da, ancak rehber adaylarının iyi bir gelire sahip olmasıyla gerçekleşebilir. Diğer taraftan Temizkan ve arkadaşları (2013: 479) rehberlik eğitiminin tek bir çatı altında toplanması ve bu çatının da, lisans programları ile olması gerekmektedir, önerisinde bulunmuştur.

Kültür ve Turizm Bakanlığından ya da TUREB'ten rehberlik eğitimi alan turist rehberleri, lisans ve yüksek lisans düzeyinde rehberlik eğitimi alan turist rehberlerine göre kariyerine daha az bağlıdır. Diğer taraftan ise Bakanlık ya da TUREB'ten rehberlik eğitimi alan

turist rehberleri, önlisans ve lisans ya da yüksek lisans düzeyinde rehberlik eğitimi alan turist rehberlerine göre daha az mesleki zorluk yaşamaktadır. Dolayısıyla turist rehberlerinin daha az mesleki zorluk yaşaması, daha fazla kariyerine bağlılığı kılmamaktadır. Bu noktada, araştırma problemine yaklaşıldığında mesleki zorluklar ile kariyer bağlılıkları arasında tam anlamıyla bir negatif ilişkinin olduğunu söylemek güçtür. Çünkü daha fazla ya da daha az mesleki zorluk yaşayan turist rehberleri, daha az ya da daha fazla kariyerine bağlı olduğu konusunda net fikirler vermemizi zorlaştırmaktadır.

Eğitim düzeylerine göre lisans mezunu turist rehberleri, daha fazla kariyerine bağlıyken daha az mesleki zorluklar yaşamaktadır. Lise ve ön lisans bölümünden mezun turist rehberleri, daha az kariyerine bağlıyken daha fazla zorluk yaşamaktadır. Dikkat çekici bir nokta, lisansüstü ve doktora bölümünden mezun turist rehberleri, lise ve ön lisans bölümünden mezun turist rehberlerine göre daha fazla zorluk yaşarken kariyer bağlılığı konusunda lisans bölümünden mezunlar ile aynı alt grup tablosunda yer almaktadır.

Turizm rehberliği eğitimi düzeyinde fırsat eşitliği sağlanmalıdır. Bu konuda yapılan önerilerden biri, sertifika programlarından ve iki yıllık turist rehberliği bölümünden mezun turist rehberleri, bölgesel turist rehberi olabilmesi; dört yıllık turist rehberliği bölümünden mezun turist rehberleri ise ülkesel turist rehberi olabilmesi sağlatılarak belki bir standart yakalanabilir (Yenipınar, vd., 2014: 112). Diğer bir farklı öneride, üniversite harici kurumların kurs açmalarına olanak verilmemeli, ön lisans turist rehberliği programları kapatılmalı sadece yüksek lisans rehberlik eğitim verilmesinin sağlatılmalıdır (Çokışler ve Öter, 2014: 207).

Bulgular arasında turist rehberlerinin çoğunluğu, yaklaşık olarak 169 rehber, uzmanlık eğitimi almaması ise düşündürücüdür. Turist rehberlerinin kariyer gelişimini olumsuz etkileyeceği ifade edilebilir. Bu nedenle uzmanlaşma eğitimi, üniversitelerde rehberlik eğitim döneminde verilmeye başlanması fikri öne çıkmaktadır. Lakin uzmanlaşma eğitimlerinin teori düzeyinde mi yoksa pratik düzeyinde mi olacağı yoksa her iki düzeyde mi olacağı iyi belirlenmelidir.

Uygulamalı eğitimin turist rehberleri için daha fazla yaygınlaşması gerekliliği görülmektedir (Dinçer, Demirçiftçi, Küçükali, Erdoğan, Balık, Azılı ve Gökkaya, 2017: 30). Bu açıdan yaklaşıldığında TUREB'in başlatmış olduğu uzaktan uzmanlık eğitimi önemlidir lakin uygulamalar ile desteklenirse daha da anlamlı hale gelebileceği düşünülebilir (www.tureb.org.tr: 2018).

Diğer bir farklı bakış açısı altında değerlendirildiğinde bir mesleğin kariyer mesleği niteliği taşıyıp taşımadığını öğrenmek için o meslekteki bireylerin bir çaba içerisinde kendilerini geliştirip geliştirmediklerinin incelenmesi, bazı ipuçlarını verebilmektedir. Polat'ın (2001: 87) yapmış olduğu çalışmada, turist rehberlerinin büyük bir bölümü, kariyerini geliştirmek için meslek ile ilgili yayınları okuyarak bir takım çabalarda olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla turist

rehberlerinin zaman harcayarak ve de belirli bir emek sonucunda, kariyerini geliştirdiklerinden dolayı kariyer bağlılık süreçleri de olumlu etkilenecektir. Lakin Polat'ın (2001: 87) yaptığı araştırmada, yaklaşık olarak %31,5'lik kesim, kariyerini geliştirme üzerine sorulan soruyu yanıtızsız bırakması, Ap ve Wong'un (2000: 551) rehberlik mesleğinin kariyer mesleği olup olmaması konusundaki karamsar olma düşüncesine, sonuçsal yaklaşımdır.

Rehberlik mesleğini yapma statüsü konusunda, farklı bir çalışma biçimi karşımıza çıkmaktadır. Katılımcıların %20,7'si hem serbest hem de bir acenteye bağlı olarak rehberlik hizmeti vermesi, ücretsiz zorluklara da neden olabilir. Kaldı ki, rehberlik meslek yasasında hem serbest hem de bir acenteye bağlı olarak çalışılmaya dair bir ifade de yoktur. Dolayısıyla pratikte uygulanan lakin meslek yasasında olmayan "çalışma statüsü" mesleki örgütler tarafından dikkate alınmalı ve uygun çözümler bulunmalıdır. Rehberlerin kariyer bağlılığı değerlendirildiğinde, bulgularda 119 rehberin emeklilik güvencesinin olmaması, kariyerinden ayrılmaları da tetikleyecek etken olarak da değerlendirilebilir.

Çimrin'in (1995: 14) ifade ettiği gibi 1928 yılında dünyada yaşanan iktisadi kriz nedeniyle Türkiye'deki turizm faaliyetleri durma noktasına geldiğinden dolayı tercüman rehberler (o zamanki adı) kariyerinden ayrılmak zorunda kalmıştır. Çok az turist rehberi, ancak seyahat ve vapur acentelerinde iş bularak krizi atlarmaya çalışmıştır. Dolayısıyla yaşanan kriz ortamında, iş kaybı yaşayan turist rehberleri krizden çıkışlarına uygun kredi olanakları sağlatılmalıdır (www.tureb.org.tr, 2016). Aynı zamanda kış döneminde, ek istihdam imkanı sağlatılmalıdır (www.haberturizm.com, 2017).

Kuş gözlemciliğinden raftinge kadar ve de sektördeki deneyimli turist rehberlerine kadar uzmanlaşma eğitimi sağlanmalıdır (www.nero.org.tr, 2003). Bu yönüyle eğlence turlarında da (rafting, aquapark, jeep safari) lisanslı turist rehberleri bulundurulmalı ve en önemlisi, kriz nedeniyle etkilenen turist rehberlerinin sayısı öğrenilip kamuoyuna sunulmalıdır (Taştan ve Genç, 2017: 866). Bu amaçla elde edilen tez araştırma bulgularında, turist rehberlerinin büyük çoğunluğu, krizden etkilendiğini anlayabiliyoruz. Bu da, kariyer bağlılık sürecini ciddi manada olumsuz etkilediği ifade edilebilir. Çünkü krizden kısmen ya da hiç etkilenmeyen turist rehberleri, krizden tamamen etkilenen turist rehberlerine göre kariyerine daha çok bağlıdır.

Bireylerin kariyer gelişimi, gelir ile ilişki içinde olduğu da söylenebilir. Gelir arttıkça, kariyer gelişiminin de artacağı ifade edilebilir. Bu nedenle turizmde krizlerin olması, çalışma gün sayısını etkileyeceğinden dolayı kariyer gelişim sürecini zayıflatacağı kaldı ki, tez araştırma bulgularında, krizden etkilenme durumu ve çalışma gün sayısında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aralarındaki ilişki, mantıksal olarak negatif olarak da yorumlanabilir.

Turizmde yaşanan krizler, turist rehberlerinin çalışma gün sayılarını da etkilemekle birlikte kariyer bağlılık süreçlerinde uzmanlaşma eğitimi almalarını da güçleştirmektedir.

Rehberlerin çalışma gün sayılarını artırmak için çalışma gün sayısı ile anlamlı ilişkisi bulunan denetimlere daha bir işlevsellik de kazandırılabilir. Böylece turist rehberlerinin kariyer bağlılık süreçleri, olumsuz durumdan olumlu duruma doğru bir evirilmeye doğru yönelebilir.

Turizmde yaşanan krizden hiç etkilenmeyen turist rehberlerinin uzmanlık eğitimi almaması da beklenmeyen bir sonuç olarak yorumlanabilir. Lakin gözlemlenen sonuçlar incelendiğinde, krizden tamamen ya da kısmen etkilenen turist rehberlerinin bir kısmı, uzmanlık eğitimi ya almadı ya da almamıştır. Kariyer gelişimi açısından düşündürücü olduğu da ifade edilebilir.

Turist rehberi sayısının artmasıyla sadece hizmet kalitesi düşmeyecek aynı zamanda rehber taban ücret tarifesine de uyulmayacağı da iddia edilebilir. Bu da, kariyer bağlılığı sürecinde turist rehberlerini ciddi manada etkileyebileceği ifade edilebilir. Bu yönüyle turist rehberi sayısı sürekli kontrol edilmelidir. Bu konuda, Ahıpaşaoğlu'nun (2001: 114) ifade ettiği gibi deneyimli turist rehberlerinin sektörü terk etmelerini önleyebilmek için turist rehberi sayısı belir bir oranda tutulmalıdır. Aksi takdirde Çoşşler ve Öter'in de ifade ettiği gibi (2014: 207) turist rehberliği programlarının açılmasının herhangi bir bölge ya da dile göre bir planlamanın olmaması, piyasada turist rehberi fazlalığına ve işsizliğe neden olmuştur ve de gelecekte de böyle olacaktır.

Turist rehberlerinin rehber odalarıyla ilişkiler konusunda, tam anlamıyla iyi ilişkiler içinde olduğunu söylemek mümkün değildir. Kaldı ki, rehber odalarıyla ilişkiler konusunda, olumlu ilişkiler ve kısmen olumlu ilişkiler olmak üzere çift başlı bir ilişki durumu vardır. Lakin rehber odalarıyla ilişkileri olumlu olan turist rehberlerinin sayıca fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Rehber odalarıyla ilişki düzeyinin iyi olmadığı sürece turist rehberlerinin kariyer bağlılığı da olumsuz etkilenecektir.

Rehber odalarıyla ilişkileri "olumlu" olan turist rehberleri, daha az zorluk yaşarken daha fazla kariyerine bağlıdır. Bu yönüyle mesleki örgütler ile olumsuz ilişkiler yaşandıkça, bir zorluk nedeni olacak ve de yaşanan mesleki zorluklar, turist rehberlerinin kariyer bağlılığını etkileyecektir. En azından gerek mesleki odalar ile gerek ise TUREB ile ilişki düzeylerine yönelik ifadelerden anlaşılabilceği gibi örgütlenme ya da örgütlülük konusunda bazı fikirler yürütmek mümkündür. Bu yönüyle mesleki örgütlenme konusunda, bazı zorlukların olabileceği mesleki odalar ve TUREB ile ilişki düzeyine verilen cevaptan anlaşılabilir. Çünkü örgütlere üye olma, örgütlenmenin tam olarak sağlandığı anlamına gelmemelidir. Kaldı ki, turist rehberlerinin TUREB ile ilişki durumu, olumsuz olmaya başladıkça kariyerine daha az bağlı olacağı belirtilebilir. Hem TUREB hem de rehber mesleki odalarla ilişkilerin kısmen olumlu düzeyde olması bile mesleki zorlukların arttığı ya da artmış olabileceği ifade edilmektedir.

TUREB, rehber odaları tarafından işlevselleştirilen bir yapıdır. Rehber odaları ve TUREB arasında bağımsızlıktan çok bağımlılık söz konusu olmalıdır. Dolayısıyla turist rehberlerinin

ilişki düzeyi, rehber odalarıyla mukayese edildiğinde, TUREB ile tam anlamıyla iyi olmadığından dolayı örgütler arasında tam anlamıyla bir bağımlılıktan çok bağımsızlığın söz konusu olduğu ifade edilebilir. Bu nedenle örgütler arası bazı zorlukların olabileceği ya da olduğunu söylemek mümkündür.

TUREB ile kısmen olumlu ya da olumsuz ilişkileri olan turist rehberleri, daha fazla zorluk yaşamaktadır. TUREB ile ilişkileri olumsuz olan turist rehberleri, kariyerine daha az bağlıyken daha fazla mesleki zorluk yaşadığı, dolayısıyla mesleki zorluk ve kariyer bağlılığı açısından negatif bir ilişkinin söz konusu olduğunu söylemek mümkündür. Bu yönüyle turist rehberlerinin TUREB ile ilişki düzeyinin neden olumsuz olduğu araştırılmalı ve çözüm önerileri sunulmalıdır. Özellikle her yıl TUREB tarafından turist rehberlerinden istenilen kart ücretleri, muhtemelen ilişkileri daha da kötüleştirmektedir. Bu konuda, Taştan ve Genç (2017, 860), yaptığı çalışmada, her yıl turist rehberlerinden alınan rehber kart ücretlerinin TUREB ile yaşanan bir zorluk olduğunu belirtmiştir. Kariyer bağlılığı süresince yaşanan olumsuz durumları ortadan kaldırmak için mesleki örgütler, rehberler arasında bağ kurma ve güçlendirmede turist rehberlerinin çıkarlarını korumalı, ilke ve eğitimini yükseltmelidir (Batman, vd., 2000: 64). Bu da, çalıştığı işte kalmasına ve de kariyer bağlılığını artıracak etken olacaktır.

Tur araç sürücüleriyle turist rehberleri arasındaki ilişki, tur süresince tur misafirleri tarafından gözlemlenmektedir. Bu gözlem, tur misafirlerini ortak bir etkileşime de hazırlamaktadır. İyi bir etkileşimin sağlanması için turist rehberi, tur başlamadan önce araç sürücüsünü tur misafirlerine tanıtmalıdır. Deneyimi hakkında, daha önce nerelerde çalıştığı hakkında çok kısa bilgi vererek kaynaşmayı hızlandırabilir. İyi bir etkileşim, iyi bir turun olduğu anlamına gelecektir.

Şüphesiz tur esnasında, bazı zorluklar da yaşanması kaçınılmazdır. Holloway (1981: 392), bu konuda, zaman zaman tur aracında zorluk yaşansa ve tartışma görüle bile turist rehberi, tur misafirlerinden uzak bir noktada, yaşanan zorluğu çözmeye çalışmalıdır, ifadesinde bulunmuştur. Bu manada, tur araç sürücüsü ve turist rehberi bir takımdır (Holloway, 1981: 392; Pond, 1993: 225).

Tur araç sürücüleriyle yaşanacak mesleki zorluklar, turist rehberlerin kariyer bağlılığını ciddi manada negatif yönde etkileyecektir. Kaldı ki, sadece turist rehberleri, mesleki zorluk yaşamayacak aynı zamanda tur misafirleri de zorluk yaşayacaktır.

Turist rehberiyle araç sürücüsü arasındaki iletişimi ya da sosyal etkileşimi, eğitim konusu belirleyici etkindir. Bu konuda, Batman (2003: 133), Karamustafa ve Çeşmeci (2006: 77), eğitimsiz sürücülere, meslek ahlakı ve turizm bilinci konusunda, eğitim ve turizm sertifikası verilmesinin imkanları yaratılmalıdır, ifadesinde bulunmuştur.

Rehberlik mesleğini tavsiye eğilimi ile kariyer bağlılığı ilişkisi incelendiğinde ortalamalar arasında dikkate değer bir farklılık da belirginleşmektedir. Kariyer bağlılığın ortalaması, 3,6443 gibi yüksek seviyedeyken rehberlik mesleğini tavsiye etme eğiliminin ortalaması, 3,2209'dur. Dolayısıyla turist rehberlerinin kendi mesleklerini tavsiye etmede pek de istekli olduğu söylenemeyebilir. Lakin turist rehberlerinin kariyerine bağlılık ortalamalarının yüksek olması, ya mesleklerini sevdikleri ya da iş olarak geçim kaynağı konusunda diğer iş ya da mesleklerle mukayese edildiğinde tatmin edici olduğu söylenebilir. Fakat turist rehberlerinin taban ücreti almada, ciddi anlamda bir farklılık da vardır. Bu yönüyle serbest çalışan turist rehberleri, bir acenteye bağlı olarak çalışanlara göre ve de hem serbest hem de bir acenteye bağlı olarak çalışanlara göre kariyerine daha çok bağlıdır.

Serbest çalışan turist rehberleri, iyi bir gelir sağladığı belirtilebilir. Bu açıdan yaklaşıldığında turist rehberliği mesleği, iş olarak iyi bir geçim kaynağı sağladığı söylenilebilir. Fakat rehberliği, bir iş olarak değil de meslek olarak da görüldüğü ifade edilebilir. Bu yönüyle kariyer bağlılığı ölçeğinde "kesinlikle rehberlik alanında kariyer yapmak isterim" ifadesinin ortalaması 3,7147'dir. Diğer taraftan kariyer bağlılığı ölçeğinde bulunan "oldukça önemli bir zamanımı mesleğimle ilgili yayınlara okumaya ayırıyorum" ifadesinin ortalaması 3,9600'dır.

Kariyer bağlılığı ölçeğinde bulunan her iki ifadeden de anlaşıldığında turist rehberlerinin kariyer bağlılığı sürecinde kariyerini geliştirmek için isteklerinin olması ve bazı çabalara girdiğini de anlayabilmekteyiz. En önemlisi, turist rehberleri işlerini severek yaptığını şu ifadeden anlayabilmekteyiz. Belirtilen ifade, "rehberlik mesleği vazgeçemeyeceğim kadar güzel (3,7548) ifadesidir. Dolayısıyla tez araştırmasına katılan turist rehberleri, rehberlik mesleğini bir kariyer mesleği olarak da gördüğü ifade edilebilir. Lakin araştırmaya katılan turist rehberlerinin çoğu, uzmanlaşma eğitimi almamıştır. Dolayısıyla kariyer bağlılığı sürecinde eylem ve istek konusunda ciddi bir farklılığın olduğu söylenebilir. Öyle ki, uzmanlaşma eğitimi alan turist rehberleri, kariyerine daha çok bağlı olduğu, tez araştırma sonucundan da anlaşılmaktadır. Bu yönüyle Tetik'in (2012: 349) ifade ettiği gibi turist rehberlerinin tur misafirlerine kaliteli hizmet sunabilmeleri ve sürdürülebilir bir turizm için rehberlikte uzmanlaşmaları da sağlatılmalıdır. Kaldı ki, uzmanlaşma eğitimi alan turist rehberleri, daha az mesleki zorluk yaşadığı tez bulgularından anlaşılabilir.

Diğer bir açıdan yaklaşıldığı takdirde rehberlik mesleğini tavsiye eğilimi ile dört faktörlü mesleki zorluklar incelendiğinde ortalamalar arasında fazla bir farklılık olmadığı da görülmektedir. Oysa kariyer bağlılığı ortalaması, 3,5968 gibi yüksek seviyedeyken rehberlik mesleğini tavsiye etme eğiliminin ortalaması, 3,2410'dur. Dolayısıyla rehberlerin kendi mesleklerini tavsiye etmede pek de istekli olduğu ifade edilemez. Nedensel olarak değerlendirildiğinde yaşanan mesleki zorluklar ifade edilebilir.

Kaldı ki, sadece kariyer bağlılığı değil aynı zamanda mesleki zorlukların ortalaması, tavsiye etme eğiliminin ortalamasından yüksektir. Buna rağmen turist rehberlerinin kariyer bağlılığı süreçlerinde kariyer gelişim istekleri olduğu ifade edilebilir. İsteğin olması pratiksel olarak gerçekleşebilir.

Rehberlik mesleği, dış etkenler tarafından ciddi manada etkilenebilen bir meslektir. Çalışma gün sayısından kaynaklanan herhangi bir zorluk, kariyer bağlılığı süreçlerini etkileyecek ve de kariyerlerini geliştirmeleri konusu, sadece bir istek olarak kalacaktır.

Birey, yaşanan zorluklar karşısında, istikrar elde edilebiliyorsa kariyer bağlılığı olumsuz etkilenmeyecektir. Kariyer bağlılığı seviyesindeki yükseliş, mesleği deneyimsel olarak benimsediği sonucuna da doğurabilir. Mesleki deneyim kazanarak benimsemesi, rehberlik hizmet sektöründe herhangi bir zorluk yaşamadığı anlamına da gelmemelidir. Diğer taraftan Eker ve Zengin (2016: 13), yaptığı araştırma sonucunda, meslek yasası çıktıktan sonra turist rehberleri, mesleğini daha fazla benimsediği, Arslantürk (2016: 187) ise turist rehberliği mesleğinin 6326 sayılı kanunla birlikte bir kariyer mesleği olarak düşünölmeye başladığını ifade etmiştir. Lakin yaşanan mesleki zorluklar devam etmiş ve de meslek yasası tartışmalı hale gelmeye başlamıştır.

Turist rehberlerinin yaşadığı mesleki zorlukların kariyer bağlılığına etkisini ölçmek amacıyla hazırlanan tez çalışmasında, dokuz farklı soruya yanıt aranmış ve istatiksel olarak anlamlı cevap bulunmuştur. Bu anlamda, turist rehberliği mesleğinin profili çizilmiş ve rehberlik kariyer alanında, rehberlik eğitimi ve yabancı dil sınavları gibi konularda bir standart yakalanmasının gerekliliği görölmüştür.

Aynı zamanda rehber odaları, TUREB ve de tur araç kaptanları ile ilişkileri olumlu olan turist rehberleri, daha fazla kariyerine bağlıyken daha az mesleki zorluk yaşamaktadır. Bu noktada, mutlu olan turist rehberleri, daha az zorluk yaşarken daha fazla kariyerine bağlı olduğu bulgulanmıştır.

KAYNAKÇA

- [1]. Ababneh, A. (2016). Tourist guides and job related problems, analysis and evidence from Jordan. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 200-217.
- [2]. Ahipaşaoğlu, H. S. (2001). *Turizmde rehberlik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- [3]. Ahipaşaoğlu, D. S. (1997). Ülkesel profesyonel turist rehberi gereksiniminin tahmini için bir model önerisi. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 10-14.
- [4]. Ahipaşaoğlu, P. D. (2006). *Turizmde rehberlik*. İstanbul: Gazi Kitabevi.
- [5]. Airey, D., & Frontistis, A. (1997). Attitudes to careers in tourism: An Anglo Greek comparison. *Tourism Management*, 149-158.
- [6]. Akbulut, O. (2006). *Ege bölgesindeki profesyonel turist rehberlerinin mesleki sorunları ve çözüm önerilerine yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- [7]. Aktaş, M. Ö. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1-20.
- [8]. Ap, J., & Wong, K. K. (2011). Case study on tour guiding: Professionalism, issues and problems. *Tourism Management*, 551-563.
- [9]. Arslantürk, Y. (2016). Mesleki bağlılık: Turist rehberleri üzerine bir inceleme. *Journal of Business Research Turk*, 186-207.
- [10]. Arthur, M. B. (2008). Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 163-186.
- [11]. Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 7-25.
- [12]. Asmadili, A. G., Asmadili, Ö. G., & Yüksek, D. D. (2018). Turist rehberlerinin liderlik rollerine ilişkin bakış açılarının belirlenmesi: Eskişehir örneği. P. D. Hacıoğlu, P. D. Avcıkurt, A. G. Kılıç, & A. G. Yıldırım (Ed.). *Turist Rehberliği Üzerine Güncel Araştırmalar* (ss. 327-341). Ankara: Detay Yayıncılık.
- [13]. Atay, L. (2008). Alan kılavuzluğunun Çanakkale ilindeki uygulaması ve ilgili turizm mevzuatı açısından değerlendirilmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 169-176.
- [14]. Avcıkurt, C., Alper, B., & Geyik, S. (2009). Education and training of tourist guides in Turkey. *Management and Education*, 57-63.
- [15]. Ayres, H. (2006). Career development in tourism and leisure: An Exploratory Study of the Influence of Mobility and Mentoring. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 113-123.
- [16]. Balak, D. (2013). *Sınırsız kariyer perspektifinde iş-aile çatışması ve kariyer bağlılığının kariyer hareketliliği üzerindeki etkisi: Kayseri ilindeki imalat işletmelerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.
- [17]. Barber, B. (1963). Some problems in the sociology of the professions. *Daedalus*, 92(4) 669-688.

- [18]. www.gib.gov.tr. (2017). *Gelir İdaresi Başkanlığı*. 22 07, 2017 tarihinde serbest meslek kazançları:http://www.gib.gov.tr/sites/default/files/fileadmin/beyannamerehberi/2017_serbestmeslek.pdf adresinden alınmıştır.
- [19]. Batman, O. (2003). Türkiye'deki profesyonel turist rehberlerinin mesleki sorunlarına yönelik bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 117-134.
- [20]. Batman, O., Yıldırğan, R., & Demirtaş, N. (2000). *Turizm rehberliği*. Değişim Yayınları.
- [21]. Bayram, D. Ö., İpar, Ö. G., Keskin, Ö. G., & Ak, A. G. (2018). Kadın rehberlerin toplumsal rolleri ve çalışma yaşamında karşılaştıkları cinsiyet temelli sorunlar. P. D. Hacıoğlu, P. D. Avcıkurt, A. G. Kılıç, & A. G. Yıldırım (Ed.). *Turist rehberliği üzerine güncel araştırmalar* (ss. 456-467). Ankara: Detay Yayıncılık.
- [22]. Bayram, E. (2017). Motivasyonun demografik ve mesleki özelliklere göre farklılaşması: Turist rehberleri üzerine bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 257-271.
- [23]. Beer, A. D., Rogerson, C. M., & Rogerson, J. M. (2014). Decent work in the South African tourism industry: Evidence from Tourist Guides. *Urban Forum*, 89-103.
- [24]. Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Academy of Management Proceedings*, 88-103.
- [25]. Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 277-288.
- [26]. Bowie, D., & Chang, J. C. (2005). Tourist satisfaction: A view from a mixed international guided package tour. *Research Article*, 303-322.
- [27]. Bowman, G. W. (1992). The politics of tour guiding: Israeli and Palestinian guides in Israel and the occupied territories. *Belhaven Press*, 121-134.
- [28]. Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of Career Assessment*, 379-392.
- [29]. Burke, R. J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L., & Acar, F. T. (2009). Work hours, work intensity, satisfactions and psychological well-being among Turkish manufacturing managers. *Europe's Journal of Psychology*, 12-30.
- [30]. Büyüköztürk, Ş. (2007). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- [31]. C.Feldman, D., & C.Bolino, M. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 89-112.
- [32]. Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 1257-1278.
- [33]. Chilembwe, J. M., & Mweirwa, V. (2014). Tour guides: Are they tourism promoters and developers? case study of Malawi. *International Journal of Research in Business Management*, 2347-4572.
- [34]. Cohen, A. (1999). Relationships among five forms of commitment: An empirical assessment. *Journal of Organizational Behavior*, 285-308.
- [35]. Cohen, E. (1985). The tourist guide: The origins, structure and dynamics of a role. *Annals of Tourism Research*, 5-29.
- [36]. Colarelli, S. M., & Bishop, R. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and

management. *Group & Organization Studies*, 158-176.

- [37]. Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (SPSS uygulamalı)*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- [38]. Cron, W. L., & Slocum, J. (1986). The influence of career stages on salespeople's job attitudes, work perceptions, and performance. *Journal of Marketing Research*, 119-129.
- [39]. Çakıcı, A. (2004). Kadın girişimlerin işletme fonksiyonlarındaki etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*.
- [40]. Çakmak, D. Ö. (2018). Turist rehberliğinin açmazları. D. Ö. Eser, D. Ö. Şahin, & P. D. Çakıcı içinde, *Turist rehberliği* (ss. 287-302). Ankara: Detay Yayıncılık.
- [41]. Çetin, G., & Kızılırmak, İ. (2012). Türk turizmde kokartlı turist rehberlerin mevcut durumunun analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 307-318.
- [42]. Çimrin, H. (1995). *Turizm ve turist rehberliğinin abc'si*. Antalya: Akdeniz Kitabevi.
- [43]. Çoşşler, Y. D., & Öter, D. D. (2014). Türkiye'de turist rehberliği eğitimi veren eğitim kurumlarına yönelik bir araştırma. *15. Ulusal Turizm Kongresi*, (ss. 196-209). Ankara.
- [44]. Dahles, H. (2002). The politics of tour guiding image management in Indonesia. *Annals of Tourism Research*, 783-200.
- [45]. Danziger, N., & Valency, R. (2005). Career anchors: Distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*, 293-303.
- [46]. Değirmencioğlu, A. Ö. (2001). Türkiye'de turizm rehberliği eğitimi üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 189-196.
- [47]. Demirbulat, Ö. G. (2014). Profesyonel turist rehberliği mesleğinin aile yaşantısı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir inceleme. *Turizm & Araştırma Dergisi*, 18-33.
- [48]. Demirkasımoğlu, Y. D. (2015). Toplum yaşamında kurallar: Birey-kural ilişkisi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 138-156
- [49]. Dikili, D. (2012). Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 473-484.
- [50]. www.turizminsesi.com. (2017). *Turizminsesi*. Eğinlioğlu, H. (2017, 08 14). Rehberlik bölümleri. 12 24, 2017 tarihinde turizminsesi.com: <https://www.turizminsesi.com/yazi/rehberlik-bolumleri-1248.htm> adresinden alınmıştır.
- [51]. Eker, A. G., & Zengin, D. D. (2016). Turist rehberliği eğitiminin değerlendirilmesi: Profesyonel turist rehberleri üzerine bir uygulama. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 65-74.
- [52]. Ellison, J. A., & Schreuder, A. M. (2000). The relation between career anchors, occupational types and job satisfaction of midcareer employees. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-6.
- [53]. Ercenk, G. (1992). Turist rehberliği mesleğinin sorunları ve çözüm önerileri. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 14-16.
- [54]. Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- [55]. F.Ross, G. (1997). Career stress responses among hospitality employees. *Annals of*

Tourism Research, 41-51.

- [56]. Gezen, T., & Köroğlu, Ö. (2014). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimine etki eden kariyer çapalarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 213-234.
- [57]. Greenhaus, J. H. (1973). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior*, 95-98.
- [58]. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *The Academy of Management Journal*, 64-86.
- [59]. Gümüştekin, G. E., & Gültekin, F. (2009). Stres kaynaklarının kariyer yönetimine etkileri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 147-158.
- [60]. Güzel, D. D., & Şahin, A. G. (2018). Turist rehberlerinin bakış açısıyla Türkiye'de yaşanan olumsuz güncel gelişmelerin mesleğe etkileri ve çözüm önerileri. P. D. Hacıoğlu, P. D. Avcıkurt, A. G. Kılıç, & A. G. Yıldırım (Ed.). *Turist rehberliği üzerine güncel araştırmalar içinde* (ss. 427-445). Ankara: Detay Yayıncılık.
- [61]. Güzel, D. F., & Gök, D. G. (2013). Duygusal emek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi/ Journal of Travel and Hospitality Management*, 107-123.
- [62]. Güzel, F. Ö., Türker, A., & Şahin, İ. (2014). Profesyonel turist rehberlerinin algıladıkları mesleki engelleri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 173-190.
- [63]. Güzel, F., & Köroğlu, Ö. (2015). Turist rehberlerinin mesleklerine yönelik pozitif ve negatif yönlü algılarının içerik analizi yöntemi ile belirlenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 155-174.
- [64]. Hacıoğlu, N. (1989). *Turizm pazarlaması*. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- [65]. Hacıoğlu, p. D., Saylan, Ö. G., & Sümbül, Ö. G. (2018). Türkiye'deki profesyonel turist rehberlerinin sorunları ve çözüm önerilerine yönelik bir araştırma. P. D. Hacıoğlu, P. D. Avcıkurt, A. G. Kılıç, & A. G. Yıldırım (Ed.). *Turist rehberliği üzerine güncel araştırmalar* (ss. 446-455). Ankara: Detay Yayıncılık.
- [66]. Hall, D. T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 50-76.
- [67]. Hillman, W. (2006). Tour guides and emotional labour: An overview of links in the literature. *TASA Conference 2006, University of Western Australia & Murdoch University*, 4-7.
- [68]. Hofstede, G. (1984). Cultural dimensions in management and planning. *Asia Pacific Journal of Management*, 81-99.
- [69]. İbicioğlu, P., Özmen, Ö. İ., & Tas, Y. (2009). Liderlik davranışı ve toplumsal norm ilişkisi ampirik bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1-23.
- [70]. J.Sheldon, P. (1989). Professionalism in tourism and hospitality. *Annals of Tourism Research*, 492-503.
- [71]. JohnAp, & Wong, K. K. (2001). Case study on tour guiding: Professionalism, issues and

problems. *Tourism Management*, 551-563.

[72]. Kalaycı, P. D. (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım LTD. Şti.,

[73]. Karamustafa, K., & Çeşmeci, N. (2006). Paket tur operasyonunda turist rehberlerinin karşılaştıkları yönetsel sorunlar üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 70-86

[74]. Karavardar, G. (2014). Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık ilişkisini belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 87-101.

[75]. Kaya, U., & Özhan, Ç. K. (2012). Duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 109-130.

[76]. Kılıçoğlu, S., Araz, N., & Devri, H. (1973). Kariyer. *Meydan Larousse Büyük Lügat ve Ansiklopedi* içinde (C. 11, ss. 4). İstanbul: Meydan Yayınevi.

[77]. Kitapçı, H., & Sezen, B. (2002). Çalışanların tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma: Kariyer süreci örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 219-230.

[78]. Koca, A. İ. (2010). Kariyer seçiminde kariyer değerleri ile demografik faktör ilişkisi: Çukurova Üniversitesi'nde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 56-70.

[79]. Köroğlu, D. D., Güzel, D. D., & Ünal, A. G. (2018). *Turist rehberlerinin rolleri*. P. D. Hacıoğlu, P. D. Avcıkurt, A. G. Kılıç, & A. G. Yıldırım (Ed.). *Turist rehberliği üzerine güncel araştırmalar* içinde (ss. 307-326). Ankara: Detay Yayıncılık.

[80]. Köroğlu, D. D., Köroğlu, D. D., Şalk, S., & Dumanlı, Ş. (2018). Turist rehberlerinin yorumlayıcı rollerine yönelik algılarının betimsel analiz yöntemiyle belirlenmesi. P. D. Hacıoğlu, P. D. Avcıkurt, A. G. Kılıç, & A. G. Yıldırım (Ed.). *Turist rehberliği üzerine güncel araştırmalar* (ss. 342-359). Ankara: Detay Yayıncılık.

[81]. Köroğlu, Ö. (2011). *İş doyumunu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi. Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

[82]. Ladkin, A., & Weber, K. (2009). Tourism and Hospitality Academics: Career profiles and strategies. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 373-393.

[83]. Leclerc, D., & Martin, J. N. (2004). Tour guide communication competence: French, German and American tourists' perceptions. *International Journal of Intercultural Relations*, 181-200.

[84]. Lin, C.-P., & Chen, M.-F. (2004). Career commitment as a moderator of the relationships among procedural justice, perceived organizational support, organizational commitment, and turnover intentions. *Asia Pacific Management Review*, 519-538.

[85]. Loi, R., Hang-yue, N., & Foley, S. (2004). The effect of professional identification on job attitudes: A study of lawyers in Hong Kong. *Organizational Analysis*, 109-128.

[86]. London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *The Academy of Management Review*, 620-630.

[87]. Mak, A. H., Wong, K. K., & Chang, R. C. (2010). Factors affecting the service quality of the tour guiding profession in Macau. *International journal of tourism research*, 205-218.

- [88]. Marshal, S. J., & Wijting, I. P. (1982). Dimensionality of women's career orientation. *Sex Roles*, 135-146.
- [89]. Melia, D. (2012). Is there a future / career for tourist guides? *EuroCHRIE Conference*. Lausanne, Switzerland.
- [90]. Meltem Onay, U. Z. (2011). Kişi-kültür uyumunun kariyer planlaması üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 265-278.
- [91]. Mitchell, G. E. (2006). *Global travel tourism career opportunities*. Charleston, SC : The GEM Institute of Tourism Development.
- [92]. Mueller, C. W., Wallace, J. E., & Price, J. L. (1992). Employee commitment: Resolving some issues. *Work and Occupations* , 211-236.
- [93]. Murphy, P. E. (1985). *Tourism: A community approach*. New York-London: Methuen.
- [94]. www.kariyer.net. (2012). *Kariyernet*. Mutlu çalışan için 10 öneri. (2012, Ocak 11). 03 14, 2018 tarihinde Kariyer rehberi: <https://www.kariyer.net/kariyer-rehberi/mutlu-calisan-icin-10-oneri/> adresinden alınmıştır.
- [95]. Nayır, D. Z. (2008). İşi ve ailesi arasındaki kadın: Tekstil ve bilgi işlem girişimcilerinin rol çatismasına getirdikleri çözüm stratejileri. *Ege Akademik Bakış*, 631-650.
- [96]. Nyahunzvi, D. K., & Njerekai, C. (2013). Tour guiding in Zimbabwe: Key issues and challenges. *Tourism Management Perspectives*, 3-7
- [97]. *Odası, İ.* (2012). Turist rehberliği mesleki kanunu ve sıkça sorulan sorular.
- [98]. Onay, A. Ö. (2016). *Kariyer bağlılığı, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- [99]. Öter, P. D., & Sarıbaş, A. G. (2018). Turist rehberlerinin görevleri ve rolleri. D. Ö. Eser, D. Ö. Şahin, & P. D. Çakıcı (Ed.). *Turist rehberliği* (ss. 101-116). Ankara: Detay Yayıncılık.
- [100]. Pai, F.-Y., Yeh, T.-M., & Huang, K.-I. (2012). Professional commitment of information technology employees under depression environments. *Professional Commitment of Information Technology Employees Under Depressin Environments*, 17-28.
- [101]. Pasa, S. F. (2000). Leadership influence in a high power distance and collectivist culture. *Leadership&Organization Development Journal* 21/8, 414-426.
- [102]. Polat, T. (2001). *Seyahat işletmelerinde, profesyonel turist rehberliği, rehberlik mesleğinin sorunları ve çözüm önerileri üzerine bir alan araştırması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- [103]. Pond, K. L. (1993). *The Professional guide: Dynamics of tour guiding*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- [104]. Prakash, M., Chowdhary, N., & Sunayana. (2010). Becoming tour guide motivation: Analyzing the motivations. *Journal of Toursim-Studies and Research in Tourism* 5-13
- [105]. Prakash, M., Chowdhary, N., & Sunayana. (2011). Tour guiding: Interpreting the challenges. *Tourismos*, 65-81.
- [106]. Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of*

Management Journal, 543-565.

[107]. www.turizmaktuel.com. (2016). *Turizmajansı*. Profesyonel turist rehberleri ayaklandı! (2016, 02 19). 2018 tarihinde Turizm Ajansı:
<http://www.turizmaktuel.com/haber/profesyonel-turist-rehberleri-ayaklandi> adresinden alınmıştır.

[108]. Q.Zhang, H., & Chow, I. (2004). Application of importance-performance model in tour guides' performance: Evidence from mainland Chinese outbound visitors in Hong Kong. *Tourism Management*, 81-91.

[109]. Quirk, P. S. (1987). Kariyer. *Longman Dictionary of Contemporary English* içinde (ss. 145). Longman Group UK Limited.

[110]. Rabolic, B. (2011). "American tourists' perceptions of tourist guides in Belgrade". *Journal of Economics*, 2/2, , 151-161 .

[111]. Sakal, Ö., & Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi. *E-Journal of Yaşar Üniversitesi*.

[112]. Salazar, N. B. (2005). Tourism and glocalization "Local" Tour Guiding. *Annals of Tourism Research*, 628-646.

[113]. Salazar, N. B. (2006). Touristifying Tanzania local guides, global discourse. *Annals of Tourism Research*, 833-852.

[114]. Sandaruwani, R. C., & Gnanapala, A. C. (2016). The role of tourist guides and their impacts on sustainable tourism development: A critique on Srilanka. *Tourism, Leisure and Global Change*.

[115]. Sarıoğlu, E. (2016). New imaginaries of gender in Turkey's service economy: Women workers and identity making on the sales floor. *Women's Studies International Forum* (56), 39-47.

[116]. Sayın, E. (2011). Kadın girişimcilerin sorunlarının betimleyici analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* (3-1).

[117]. Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 80-88.

[118]. Schmidt, C. J. (1979). The guided tour insulted adventure. *Sage Publications*, 441-467.

[119]. Seçer, Y. D., & Çınar, A. G. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim Ve Ekonomi*, 49-62.

[120]. Seymen, O. (2004). Geleneksel kariyerdan, sınırsız ve dinamik / değişken kariyere geçiş: nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi*, 79-114.

[121]. Steel, M. (2000). Meslek, iş, kariyer, *Oxford Wordpower* içinde (ss. 522, 371, 98). Oxford University Press.

[122]. STOUT, S. K. (1988). Dynamics of the career plateauing process. *Journal of Vocational Behavior* , 74-91 .

[123]. Tak, D. D., & Çiftçiöğlü, B. A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 63-4,

156-178.

- [124]. Taştan, H., & Genç, E. (2017). Turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukların cinsiyete ve yıllara göre incelenmesi. 1. *Uluslararası Turizmin Geleceği Kongresi: İnovasyon, Girişimcilik ve Sürdürülebilirlik Kongresi*. Mersin : Mersin Üniversitesi Yayınları.
- [125]. www.tdk.gov.tr. (2018). *T. C. Atatürk kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu*. Zorluk. 08 02, 2018 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b62d645b49c13.48102457 adresinden alınmıştır.
- [126]. www.tdk.gov.tr. (2018). *T. C. Atatürk kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu*. Kariyer. 08 02, 2018 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b62d63bc32cb2.27030630 adresinden alınmıştır.
- [127]. www.tdk.gov.tr. (2018). *T. C. Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu*. Bağlılık. 08 02, 2018 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b62d645b49c13.48102457 adresinden alınmıştır.
- [128]. www.tdk.gov.tr. (2018). *T. C. Atatürk kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Türk Dil Kurumu*. Meslek. 08 02, 2018 tarihinde http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b62d63bc32cb2.27030630 adresinden alınmıştır.
- [129]. Temizkan, S., Temizkan, R., & Tokay, S. (2013). Turist rehberliği meslek kanunu ve turist rehberi eğitiminde yeni bir paradoks. 14. *Ulusal Turizm Kongresi*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Turizm Fakültesi.
- [130]. Tetik, N. (2006). *Türkiye’de profesyonel turist rehberliği ve müşterilerin turist rehberlerinden beklentilerinin analizi (Kuşadası örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- [131]. Tetik, N. (2012). *Turist rehberlerinin ekoturizm alanındaki yeterlilikleri: Doğu Karadeniz örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- [132]. Thomas W. H. NG, L. T. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 367-408.
- [133]. www.tureb.org.tr. (2016). *TUREB*. Tureb başkanı A. Zeki Apalı Gazi Üniversitesi forumuna katıldı. (2016, 04 20). 12, 20, 2017 tarihinde <http://tureb.org.tr/tr/News/Detail/927> adresinden alınmıştır.
- [134]. www.cnnturk.com. (2017). *CNNTürk*. Turist rehberleri kaçaktan şikayetçi. (2017, 11 14). 2018 tarihinde cnnturk.com: <https://www.cnnturk.com/2010/ekonomi/genel/08/09/turist.rehberleri.kacaktan.sikayetci/586138.0/index.html> adresinden alınmıştır.
- [135]. www.turizmguncel.com. (2016). *Turizmgüncel*. Turist rehberlerinden krize dair çözüm önerileri ve destek çağrısı. (2016, 06 3). 07 13, 2017 tarihinde Turizmgüncel.com: <http://turizmguncel.com/haber/turist-rehberlerinden-krize-dair-cozum-onerileri-ve-destek-cagrisi-h27980.html> adresinden alınmıştır.
- [136]. www.teftis.kulturturizm.gov.tr. (2014). *Türkiye Cumhuriyeti Kültür ve Turizm Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı*. Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği. (2014, 12 26). 2018 tarihinde : <http://teftis.kulturturizm.gov.tr/TR,120445/turist-rehberligi-meslek-yonetmeligi.html>

adresinden alınmıştır.

[137]. www.haberturizm.com. (2017). *Haberturizm*. Turizm Çalışanları Yoksullaşıyor. (2017, 08 27). 09 2017 tarihinde Haber Turizm: <http://www.haberturizm.com/News/Gundem/27082017/-Turizm-calisanlari-yoksullasiyor-.php> adresinden alınmıştır.

[138]. Türkay, O., & Eryılmaz, B. (2010). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 179-200.

[139]. www.nero.org.tr. (2018). *Nero Nevşehir Rehberler Odası*. Türkiye’de profesyonel turist rehberliği profili. 2018 tarihinde:http://www.nero.org.tr/rehberin_rehberi/4/T%C3%BCrkiye%E2%80%99de-Profesyonel-Turist-Rehberli%C4%9Fi-Profil.html adresinden alınmıştır.

[140]. www.turizmaktuel.com. (2017). *Turizm Aktüel*. TÜROB'tan turizme 10 maddelik reçete. (2017, 07 27). 07 30, 2017 tarihinde <http://www.turizmaktuel.com/haber/turob-tan-turizme-10-maddelik-recete> adresinden alınmıştır.

[141]. Uştü, H. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Adana, Çukurova Üniversitesi.

[142]. Uzun, S. (2007). *Türkiye’de turist rehberlerinin mesleki başarısını etkileyen faktörler eğitim faktörü üzerine bir araştırma*. T.C. Gazi üniversitesi ticaret ve turizm eğitim fakültesi seyahat işletmeciliği ve turizm rehberliği öğretmenliği mezuniyet tezi. Ankara.

[143]. Weiler, B., & Black, R. (2015). *Tour guiding research: Insights, issues and implications*. Brisbane: Channel View Publications.

[144]. Weiler, B., & Ham, S. H. (2002). Tour guide training: A model for sustainable capacity building in developing countries. *Journal of Sustainable Tourism*, 52-69.

[145]. Yan, Y. W. (2005). *Antecedents and outcomes of employees' participation in development activity*. An honours degree project submitted to the school of business in partial fulfilment of the graduation requirement for the degree of bachelor of business administration (Honours). Hong Kong Baptist University.

[146]. Yarcın, Ş. (2007). Profesyonel turist rehberliğinde mesleki etik üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 33-44.

[147]. Yarnall, J. (1998). Career anchors: Results of an organisational study in the UK. *Career Development International*, 56-61.

[148]. www.universite-toplum.org. (2008). *Üniversite ve Toplum Dergisi*. Yazıcıoğlu, İ., Tokmak, C., & Uzun, S. (2008). *Turist rehberlerinin rehberlik mesleğine bakışı*. 2018 tarihinde <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=367> adresinden alınmıştır.

[149]. Yenipınar, U., Bak, E., & Çapar, G. (2014). Turist rehberliği meslek kanununun, meslek örgütleri ve öğretim elemanlarının bakış açısı ile değerlendirilmesi. *Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 86-114.

[150]. Yenipınar, U., Bak, E., & Çınar, B. (2017). Turist rehberliği mesleği güncel sorunları ve çözüm önerileri. *1. Uluslararası turizmin geleceği kongresi: inovasyon, girişimcilik ve sürdürülebilirlik kongresi*. Mersin: Mersin Üniversitesi Yayınları.

[151]. Yenipınar, U., & Zorkirişçi, A. (2013). Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde turist

rehberliği eğitimi. *Çag University Journal of Social Sciences*.

[152]. Yetgin, D. (2017). *Turist rehberlerinin tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeylerinin mesleki bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

[153]. Yetgin, D., Yılmaz, A., & Çiftçi, G. (2018). Krizlerin turist rehberliği öğrencilerinin kariyer planlamasındaki etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* , 195-214.



EKLER

Ek1: Tez araştırması için ölçeklerin izni konusunda yazışmalar

Sayın Prof. Dr. Bilçin Tak ile ölçek konusunda yazışma mail eki

01.08.2018

Posta - ersin genc - Outlook

Re: Blau tarafından Geliştirilen Kariyer Ölçeği

Prof.Dr.Bilçin Tak Meydan <btak@uludag.edu.tr>

Paz 25.02.2018, 14:13

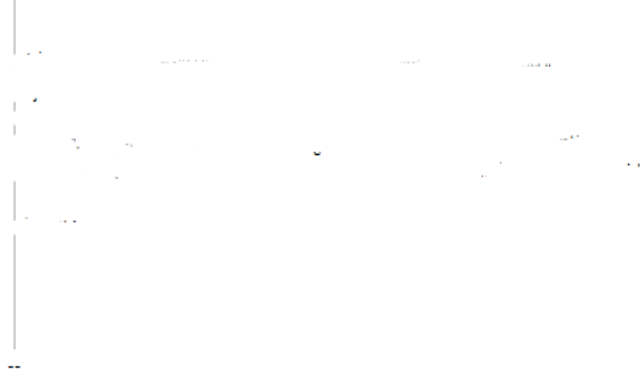
Kim:ersin genc <ersin_gen@hotmail.com>

Memnuniyetle kullanabilirsiniz Ersin.

İyi çalışmalar.

Bilçin

On 25 Feb 2018 Sun at 13:06 ersin genc <ersin_gen@hotmail.com> wrote:



Prof. Dr. Bilçin Tak Meydan
Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İşletme Bölümü Öğretim üyesi
Görükle Kampüsü
Bursa, Türkiye
Tel: 0 224 2941057
0542 5939831
e.posta: btak@uludag.edu.tr

Sayın Doç. Dr. Ali Türker ile ölçek konusunda yazışma mail eki

01.08.2018

Posta - ersin genc - Outlook

YNT:

Ali TÜRKER <aturker@mu.edu.tr>

Cum 29.12.2017, 09:14

Kime:ersin genc <ersin_gen@hotmail.com>

Ersin Bey merhabalar,

Çalışmamızdaki ölçeği tabii ki kullanabilirsiniz.

Çalışmanızda başarılar dilerim.

https://www.academia.edu/9970333/Profesyonel_Turist_Rehberlerinin_Alg%C4%B1lad%C4%B1klar%C4%B1_Mesleki_F...

Yrd.Doç.Dr. Ali TÜRKER

Seyahat-Turizm ve Eğlence Hizmetleri Bölüm Başkanı

Muğla Sıfır Koçman Üniversitesi Ortaçağ Meslek Yüksekokulu

Dalyan Yolu Üçeri Ortaca/Muğla

t: 0252 211 2057

f: 0252 282 2579

e: 0555 703 4093

m: aturker@mu.edu.tr / ali.turker@hotmail.com

EK 2: 2018 yılı Kasım Ayına ait Rehber İstatistikleri

Rehber İstatistikleri (veriler eş zamanlıdır)

Rehber Odalarına Göre Turist Rehberi Sayıları

ODA	ÜLKESEL	ÜLKESEL_EYLEMLİ	ÜLKESEL_EYLEMSİZ	BÖLGESEL	BÖLGESEL_EYLEMLİ	BÖLGESEL_EYLEMSİZ	EYLEMLİ	EYLEMSİZ	ODA_TOPLAM_REHBER
ADRO	147	91	56	14	10	4	101	60	161
ANRO	716	361	355	51	42	9	403	364	767
ARO	1629	1169	460	52	37	15	1206	475	1681
ATRO	539	432	107	75	62	13	494	120	614
BURO	103	69	34	24	21	3	90	37	127
ÇARO	139	102	37	32	27	5	129	42	171
GARO	109	81	28	38	23	15	104	43	147
İRO	4266	2967	1299	263	215	48	3182	1347	4529
İZRO	1003	666	337	63	55	8	721	345	1066
MURO	378	258	120	23	17	6	275	126	401
NERO	548	442	106	104	92	12	534	118	652
ŞURO	107	77	30	21	18	3	95	33	128
TRO	94	61	33	20	18	2	79	35	114

Ek 3: 2018 Yılı Taban Ücretleri

Rehber Taban Ücretleri

2018 Yılı Rehber Ücretleri

6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu'nun "Turist Rehberi Ücretleri" başlıklı 6 ncı maddesinin 1 inci fıkrasında "Taban ücret tarifesi, Birlikler ile Türkiye Seyahat Acentaları Birliği'nin görüşleri alınarak Bakanlık tarafından net ücret belirlenir ve her yıl 04.01.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranından az olmamak kaydıyla artırılarak en geç Aralık ayında, izleyen takvim yılının başından itibaren yürürlüğe girmek üzere Bakanlık tarafından ilan edilir" denilmektedir.

Bakanlık Makamının 19.12.2017 tarih ve 39508883-358.01-E.266085 sayılı olurları ile turist rehberlerine ait 2018 yılında hizmet grupları itibarıyla uygulanacak taban ücretleri aşağıda belirtildiği şekilde uygun görülmüştür.

01.01.2018 tarihi itibarıyla geçerlidir.

Hizmet Grubu

A- Günlük Tur	:	387	TL
B- Transfer	:	195	TL
C- Gece Turu	:	195	TL
D- Paket Tur	:	467	TL
E- Aylık Ücret	:	3870	TL

Ek4: Veri Toplama Araçları

1. Demografik Sorular

Sayın Rehber

Elinizdeki ölçek, demografik ve anket soruları, turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki zorlukların kariyer bağlılıklarına etkisini ölçmeye yönelik olarak gerçekleştirilecektir. Vereceğiniz bilgiler, sadece bilimsel amaçlı kullanılacak ve üçüncü şahıslara paylaşılmayacaktır. Katkılarınız için teşekkür eder ve saygılarımı sunarım.

Ersin Genç
ersinngenc@gmail.com

Dr. Öğr. Üyesi Hülya Taştan
hulyatastan@yahoo.com

I. Bölüm Demografik Sorular

- 1. Cinsiyetiniz** Erkek Kadın
- 2. Medeni Durumunuz** Evli Bekar
- 3. Yaşınız** 18-21 42-46 Lise
- 22-26 47-51 Ön lisans
- 27-31 52-56 Lisans
- 32-36 57-61 Lisansüstü
- 37-41 62 ve üzeri Doktora
- 4. Eğitim Durumunuz**
- 5. Rehberlik Eğitimi Aldığınız Kurum**
- Rehberlik Eğitimi Veren Ön Lisans
- Rehberlik Eğitimi Veren lisans
- Rehberlik Eğitimi Veren Yüksek Lisans
- Bakanlık
- TUREB
- 6. Emekli misiniz?**
- Evet
- Hayır
- 7. Rehberlik yapma durumunuz?**
- Asıl İş Hobi
- Ek İş Part-time
- 8. Rehberlik Yaptığınız Statü?**
- Bir Acenteye Bağlı
- Serbest
- Her ikisi
- 9. Emeklilik güvenceniz var mı?**
- Evet
- Hayır
- 10. Rehber olabilmede girdiğiniz dil sınavı?**
- YDS KPDS
- TUREB'in düzenlediği sınav
- Bakanlığın düzenlediği sınav
- 11. Bir Yılda Ortalama Kaç Gün Tura Çıkıyorsunuz?**
- 10 gün veya daha az
- 10 gün ile 50 gün arası
- 51 gün ile 100 gün arası
- 100 gün ile 150 gün arası
- 150 günden daha fazla
- 12. Kaç Yabancı Dilde Rehberlik Yapmaktasınız?**
- 1 dil
- 2 dil
- 2 dilden fazla
- 13. Meslekte Çalışma Süresiniz?**
- 0-6 ay 7-8 yıl arası
- 7-12 ay 9-10 yıl arası
- 13ay-2 yıl arası 11-12 yıl arası
- 3-4 yıl arası 13-14 yıl arası
- 5-6 yıl arası 14 yıl ve üzeri
- 14. Rehberlik Mesleğini Yapma Süresi**
- Sezonluk
- Tüm Yıl
- 15. Uzmanlık Eğitimi Aldınız mı, belirtiniz lütfen?**
- Evet (.....)
- Hayır

2. Kariyer Bağlılığı Ölçeği

II. Bölüm Kariyer Bağlılığı Ölçeği

Aşağıda kariyer bağlılığını içeren ifadeler bulunmaktadır. Belirtilen ifadeleri size uygunluk derecesine uygun kutuları (x) seçerek belirtiniz lütfen.

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Rehberlikten farklı ve aynı ücret veren başka bir iş bulursam o işi yapardım. ®	1	2	3	4	5
2	Kesinlikle rehberlik alanında kariyer yapmak isterim.					
3	Yeniden bir meslek seçmem gerekse rehberliği seçmezdim. ®	1	2	3	4	5
4	Çalışmadan ihtiyaç duyduğum paraya sahip olsaydım yine de bu işi yapmaya devam edebilirdim.		2			
5	Bu meslek vazgeçemediğim kadar güzel.	1	2	3	4	5
6	Rehberlik iş yaşamı için ideal meslektir.		2	3		
7	Bu mesleğe girdiğim andan beri hayal kırıklığı içerisindeyim. ®	1	2	3	4	5
8	Oldukça önemli bir zamanımı mesleğimle ilgili yayınları okumaya ayırıyorum.					

3. Mesleki Engeller ve Problemler Ölçeği

III. Bölüm Mesleki Engeller ve Problemler Ölçeği

Aşağıda mesleki engeller ve problemleri içeren ifadeler bulunmaktadır. Belirtilen ifadeleri size uygunluk derecesine uygun kutuları (x) seçerek belirtiniz lütfen.

Zorluk Türleri		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.	Kaçak rehberliğin varlığı					
2.	Acentelerin rehber taban yevmiyesi altında rehber	1	2	3	4	5
3.	Rehberlik mesleğine devlet desteğinin yetersizliği					
4.	Genç rehberlere düşük ücret teklif edilmesi	1	2	3	4	5
5.	Turist rehberliği meslek yasasının rehberlik haklarını yeterince korumaması		2			
6.	Turizmde etik dışı öğelerin bulunması	1	2	3	4	5
7.	Meslekte sezonluk yoğunlaşmanın fazla olması		2	3		
8.	Mesleğin özel hayatı olumsuz etkilemesi	1	2	3	4	5
9.	Acentelerin rehberleri satış odaklı çalışmaya zorlamaları					
10.	Mesleki motivasyon yetersizliği	1	2	3	4	5
11.	Mesleki nedenlerle sağlık problemlerin yaşanması					
12.	Mesleğin duygusal olarak yıpratıcı olması	1	2	3	4	5
13.	Sabit bir ücretin olmaması					
14.	Rehberlerin seyahat acentelerine bağlı olma zorunluluğu	1	2	3	4	5
15.	Rehberlerin yasaya aykırı davranma konusunda baskı					
16.	Aile geçimini sağlamak için yeterli gelire sahip olmaması	1	2	3	4	5
17.	Gölge (gözetmen) rehberliğin yaygınlaşması					
18.	Rehberliğin bir meslek olarak görülmemesi	1	2	3	4	5
19.	Daha tecrübeli rehberlerle rekabet zorunluluğu					
20.	Turistlerin rehberlere olan güvensizliği	1	2	3	4	5
21.	Turistlerin rehberlere saygı göstermemesi					
22.	Rehberlik mesleğini tavsiye etme eğilimi	1	2	3	4	5

4. Kapalı Uçlu Sorular

IV. Bölüm Kapalı Uçlu Sorular

16. Rehber Odanızla İlişkileriniz Nasıl?

- Olumlu
Kısmen Olumlu
Olumsuz
Kısmen Olumsuz

17.Turizmde Yaşanan Krizden Etkilendiniz mi?

- Çok, etkilendim
Kısmen, etkilendim
Hiç etkilенmedim

18.Denetimler Yeterli mi?

- Evet, Yeterli
Hayır, Yetersiz

19. Artan Rehber Sayısı Kaliteyi Düşürür mü??

- Evet, Düşürür
Hayır, Düşürmez

20. TUREB ile İlişkileriniz nasıl?

- Olumlu
Kısmen Olumlu
Olumsuz
Kısmen Olumsuz

21. Araç Sürücüleriyle ilişkileriniz nasıl?

- Olumlu
Kısmen Olumlu
Olumsuz
Kısmen Olumsuz

EK 5: Googleform link adresi

Turist rehberlerine, Googleform'da; demografik sorular, ölçek ve anket sorularının yöneltildiği link adresi.

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSchzLDq3Q0o1hjNyEW2LOjPCOUQmghKJqLPi55AcE3SOjxezw/closedform>



ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Ersin Genç, Ülkesel Turist Rehberi

Doğum Tarihi : 30. 12. 1987

E-mail : ersinngenc@gmail.com

Öğrenim Durumu :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Ön Lisans	Turizm Rehberliği	Selçuk Üniversitesi, Silifke Taşucu Meslek Yüksek Okulu	2007-2009
Lisans	İşletme	Anadolu Üniversitesi	2009-2012
Yüksek Lisans	Turizm Rehberliği	Mersin Üniversitesi	2016- Halen

Yabancı Dil Sertifikası:

Dil	Derece	Verdiği Kurum	Yıl
Almanca	Almanca Kursu Bitirme Sertifikası Temel	Milli Eğitim Bakanlığı	2011

Dil Sınavları:

Dil Sınavı	Dil	Derece	Verdiği Kurum	Yıl
KPDS	İngilizce	79	ÖSYM	2009
YDS	İngilizce	70	ÖSYM	2015

Turist rehberliği ruhsatnamesi

Belge Türü	Verdiği Kurum	Dil	Belge Türü	Düzenlendiği Tarih
İngilizce	Kültür ve Turizm Bakanlığı	İngilizce	Turist Rehberliği Ruhsatnamesi	2013
İş deneyimi: 2010-2017 yılları arasında farklı seyahat acentelerinde serbest ya da bağlı olarak çalışmıştır				

Araştırma ilgi alanları: Turizm, Politika, Kültür, Sosyal Psikoloji, İnanç, Kariyer Konuları, Zorluk Yönetimi

Bildiriler:

Taştan, H., & Genç, E. (2017). Turist Rehberlerinin Yaşadıkları Mesleki Zorlukların Cinsiyete ve Yıllara Göre İncelenmesi. *1. Uluslararası Turizmin Geleceği Kongresi: İnovasyon, Girişimcilik ve Sürdürülebilirlik Kongresi*. Mersin : Mersin Üniversitesi Yayınları.