



ANKARA
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**TURİST REHBERLİĞİ MESLEĞİNDE MESLEK ODASI
VE REHBER İLİŞKİLERİ: NEVŞEHİR REHBERLER
ODASI ÖRNEĞİ**

Adem BULUT

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Yalçın ARSLANTÜRK**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SEYAHAT İŞLETMECİLİĞİ VE TURİZM REHBERLİĞİ
ANABİLİM DALI
SEYAHAT İŞLETMECİLİĞİ VE TURİZM REHBERLİĞİ BİLİM
DALI**

KASIM - 2019

**TURİST REHBERLİĞİ MESLEĞİNDE MESLEK ODASI VE REHBER
İLİŞKİLERİ: NEVŞEHİR REHBERLER ODASI ÖRNEĞİ**

Adem BULUT

YÜKSEK LİSANS TEZİ
SEYAHAT İŞLETMECİLİĞİ VE TURİZM REHBERLİĞİ ANABİLİM
DALI
SEYAHAT İŞLETMECİLİĞİ VE TURİZM REHBERLİĞİ BİLİM
DALI

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

KASIM 2019

Adem BULUT tarafından hazırlanan “Turist Rehberliği Mesleğinde Meslek Odası Ve Rehber İlişkileri: Nevşehir Rehberler Odası Örneği” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Yalçın ARSLANTÜRK

Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Başkan: Prof. Dr. Ramazan Pars ŞAHBAZ

Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Üye: Prof. Dr. Oktay EMİR

Uzaktan Eğitim Anabilim Dalı, Eskişehir Anadolu Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Tez Savunma Tarihi: 15/11 /2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Figen ZALF

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Adem Bulut

15.11.2019

Turist Rehberliği Mesleğinde Meslek Odası ve Rehber İlişkileri: Nevşehir Rehberler Odası

Örneği

(Yüksek Lisans)

Adem BULUT

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Aralık 2019

ÖZET

İnsanoğlu ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir çalışma faaliyeti gerçekleştirmektedir. Bu çalışma faaliyetleri genel olarak iş veya meslek olarak adlandırılır. Fakat “iş” ve “meslek” kavramlarının birbirinden farklı yönleri bulunmaktadır. Bireylerin sahip oldukları mesleklerde de bağlı buldukları bir örgüt vardır. Bu örgütler hem meslekteki bireylerin yasal haklarını korumakta hem de mesleğe bazı düzen ve sınırlamalar getirmektedir. Türkiye’de, turist rehberliği yasa ile bir meslek kabul edilmiştir. Meslek kanununun ardından turist rehberliği mesleğini aktif olarak yapan tüm bireylerin bağlı oldukları meslek odalarına karşı sorumlulukları artmıştır. Buna karşı rehber meslek odalarının da üyelerine karşı yetki ve sorumluluklarında artış ve düzenlemeler olmuştur. Turist rehberi ve rehber odaları ilişkileri konusunda ülkemizde çalışma yapılmamıştır. Çalışmada, Nevşehir Rehberler Odası’na bağlı turist rehberlerine yönelik bir alan araştırması yapılmış, araştırma aracılığıyla da Nevşehir Rehberler Odası’na bağlı turist rehberlerinin bu mesleğe ilişkin algıları, temel sorun alanları ve geleceğe ilişkin beklentileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada, ayrıca rehber meslek odalarının üye rehberlerinden beklentileri, turist rehberleri ve rehber odaları ilişkilerinin geliştirilmesi ve iyileştirilmesine katkıda bulunması hedeflenmektedir. 01.06.2017 tarihi itibarıyla ruhsatname sahibi turist rehberleri istatistiklerine göre; Turist Rehberleri Birliği’ne bağlı 13 bölgesel rehber odası, 10189 rehber bulunmaktadır. Turist rehberliği alanında yapılan çalışmalarda, turist rehberi ve rehber odası ilişkileri konusunda bir araştırma bulunmamaktadır. Literatürdeki bu eksiklikten yola çıkarak turist rehberlerinin rehber odaları ile olan ilişkileri karşılıklı değerlendirilerek incelenecektir.

Bilim Kodu : 116905
Anahtar Kelimeler : Meslek, Meslek Odası, Turizm, Turist Rehberliği
Sayfa Adedi : 113
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Yalçın ARSLANTÜRK

Professional Chamber and Guide Relations in the Tourist Guidance: The Case of Nevşehir

Guide Chamber

(M.Sc. Thesis)

Adem BULUT

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL FOR ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

November 2019

ABSTRACT

In order to meet the needs of human beings, it carries out a working activity. These work activities are generally referred to as work or profession. However, the concepts of “work” and “profession” have different aspects. There is an organization to which individuals are affiliated in their occupations. These organizations both protect the legal rights of individuals in the profession and also bring some order and restrictions to the profession. In Turkey, a tourist guide by profession law was adopted. After the occupational law, the responsibility of all individuals actively engaged in the tourist guiding profession towards their respective chambers has increased. Against this, there has been an increase and regulation of the authority and responsibilities of the chambers of profession against their members. There has been no study on the relationship between tourist guide and guide rooms. In this study, a field research was conducted for the tourist guides of the Nevşehir Guides, and the research aimed to determine the perceptions, basic problem areas and expectations of the tourism guides of the Nevşehir Guides by the profession. The study also aims to contribute to the development and improvement of the expectations of the professional chambers from the member guides, tourist guides and guide chambers. As of 01.06.2017, according to the statistics of tourist guides holding licenses; There are 13 regional guide rooms and 10189 guides under the Association of Tourist Guides. In the field of tourist guidance, there is no research on the relationship between tourist guide and guide room. Based on this deficiency in the literature, the relations of tourist guides with guide rooms will be examined and evaluated.

Science Code : 116905

Key Words : Occupation, Chamber of Commerce, Tourism, Tourist Guidance

Page Number : 113

Supervisor : Assoc. Dr. Yalçın ARSLANTÜRK

TEŐEKKÖR

Bu alıŐma sűresince tez danıŐmanlıđını yapan ve bana her konuda yardımcı olan deđerli hocam Doç. Dr. Yalçın ARSLANTÖRK'e olarak sonsuz teŐekkűrlerimi sunarım.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
TABLoların LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xi
RESİMLERİN LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR.....	xiii
1. GİRİŞ.....	1
2. PROFESYONEL MESLEKLERİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....	3
2.1. İş ve Meslek Kavramı.....	3
2.2. İş ve Meslek Ayrımı.....	3
2.3. Profesyonel Meslek Kavramı ve Tanımı.....	5
2.3.1. Profesyonelleşme Nedenleri.....	7
2.3.2. Profesyonel Meslek Örgütleri Kavramı.....	8
2.3.2.1. Dernekler.....	10
2.3.2.2. Odalar.....	10
2.3.2.3. Sendikalar.....	11
2.3.2.4. Federasyonlar.....	11
2.3.3. Profesyonel Meslek Üyesi ve Örgüt İlişkisi.....	11
3. PROFESYONEL TURİST REHBERLİĞİ MESLEĞİ VE REHBER ÖRGÜTLERİ.....	13
3.1. Profesyonel Turist Rehberliği.....	13
3.1.1. Turist Rehberliği Mesleğinin Tanımı ve Tarihçesi.....	13
3.1.1.1. Turist Rehberi Tanımı.....	18

3.2. Turist Rehberliği Meslek Özellikleri	21
3.3. Profesyonel Turist Rehberi Eğitimi	27
3.3.1. Dünyada Profesyonel Turist Rehberi Eğitimi	27
3.3.2. Türkiye’de Turist Rehberliği Eğitimi.....	34
3.3.3. Turist Rehberliği Meslek Kanunu.....	39
3.3.3.1. Çalışma Kartı	39
3.3.3.2. Ruhsatname.....	40
3.3.3.3. Eylemli Turist Rehberi	41
3.3.3.4. Eylemsiz Turist Rehberi	41
3.4. Profesyonel Turist Rehberliği Mesleği Örgütleri	42
3.4.1. Dünya Turist Rehberleri Birliği Federasyonu (WFTGA).....	42
3.4.2. Avrupa Turist Rehberleri Birliği Federasyonu (EFTGA/FEG)	43
3.4.3. Türkiye Turist Rehberleri Birliği (TUREB)	46
3.4.4. Rehber Odaları	47
3.4.5. Rehber Meslek Odaları	49
3.4.5.1. Ankara Turist Rehberleri Odası (ANRO).....	49
3.4.5.2. Antalya Turist Rehberleri Odası (ARO).....	50
3.4.5.3. Aydın Turist Rehberleri Odası (ATRO).....	50
3.4.5.4. İstanbul Turist Rehberleri Odası (İRO)	51
3.4.5.5. İzmir Turist Rehberleri Odası (İZRO).....	51
3.4.5.6. Muğla Turist Rehberleri Odası (MURO)	52
3.4.5.7. Nevşehir Turist Rehberleri Odası (NERO).....	52
3.4.6. Bölgesel Rehber Meslek Odaları	52
3.4.6.1. Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ADRO)	53
3.4.6.2. Bursa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (BURO)	53
3.4.6.3. Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ÇARO).....	53
3.4.6.4. Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası (GARO)	54

3.4.6.5. Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ŞURO).....	54
3.4.6.6. Trabzon Bölgesel Rehberler Odası (TRO)	54
4. PROFESYONEL TURİST REHBERLİĞİ MESLEĞİNDE MESLEK ODALARI VE REHBER İLİŞKİLERİ: NEVŞEHİR REHBERLER ODASI ÖRNEĞİ.....	57
4.1. Araştırmanın Amacı.....	57
4.2. Araştırmanın Kapsamı	58
4.3. Araştırmanın Yöntemi	59
4.3.1. Nitel Araştırma.....	59
4.3.1.1. Nitel Araştırmalarda Geçerlik ve Güvenirlik	60
4.3.2. Odak (Focus) Grup Tekniği	62
4.3.2.1. Odak Grup Tekniği Görüşme Çeşitleri.....	64
4.4. Araştırma Verilerinin Analizi	65
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	69
KAYNAKÇA.....	77
EKLER.....	81
EK-1. Nevşehir Rehberler Odası Üyeleri ile Yapılan Görüşme	82
EK-2. Turist Rehberliği Meslek Kanunu	93
ÖZGEÇMİŞ.....	113

TABLULARIN LİSTESİ

Tablo	Sayfa
Tablo 2.1. Turist Rehberlerinin Tanımlanmış Rollerine.....	22
Tablo 2.2. Ülkelere göre rehberlik taban ücretleri	34
Tablo 2.3. Türkiye’de üniversitelerdeki turist rehberliği bölümleri	37
Tablo 2.4. Güncel Rehber Sayıları	48
Tablo 3.1. Araştırmacı Önlemleri	61
Tablo 3.2. Katılımcıların Bilgisi	67
Tablo 4.1. Temalar	73
Tablo 4.2. Turizm verileri	75

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1. Tsaur ve Teng'e göre turist rehberi stilleri.	24
Şekil 2.2. Turist rehberinin rolleri.....	25



RESİMLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Resim 2.1. Çalışma kartı (kokart) örneği.....	40
Resim 2.2. Turist rehberliği ruhsatnamesi örneği.....	41
Resim 2.3. TUREB üye odalar haritası.....	47



KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
ADRO	Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası
AFW	Akademie für Fernstudium
ANRO	Ankara Turist Rehberleri Odası
ARO	Antalya Turist Rehberleri Odası
ATRO	Aydın Turist Rehberleri Odası
BURO	Bursa Bölgesel Turist Rehberleri Odası
ÇARO	Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası
EFTGA	European Federation Of Tourist Guide Associations
GARO	Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası
İRO	İstanbul Turist Rehberleri Odası
İZRO	İzmir Turist Rehberleri Odası
MURO	Muğla Turist Rehberleri Odası
NERO	Nevşehir Turist Rehberleri Odası
ŞURO	Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası
TRO	Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası
TUREB	Turist Rehberleri Birliği
WFTGA	World Federation Of Tourist Guide Associations

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze insanlar günlük hayatın yoğunluğu ve çalışma şartlarından dolayı dinlenmek için turizm faaliyetlerine katılmaktadır. Geçmişte en ilkel hali ile başlayan turizm hareketleri günümüzde teknoloji ile birleşerek hizmet sektörünü zirveye taşımaktadır. Hizmet sektöründe artan rekabet birçok yeniliği peşinde getirmiştir.

Turizm denilince ilk akla gelen unsurlardan birisi de turist rehberidir. Bulunduğu destinasyonu iyi bilen ve gelen ziyaretçilere iyi bir şekilde aktaran turist rehberleridir. Tarihi neredeyse turizmin başlangıcına dayanan turist rehberliği mesleği değerini yasalar ile anlaşılır hale getirmiştir. Dünya da birçok ülkede eğitimine önem verilmektedir. Çünkü turist rehberleri meslekleri gereği birçok konuda bilgi, tecrübe sahibi olmaları gerekmektedir. Çalışmamız da dünyadaki turist rehberliği mesleğinin eğitimine detaylı olarak değinilmiştir. Eğitimler incelendiğinde mesleğin önemi bir kez daha anlaşılmaktadır. Ülkemizde turist rehberliği mesleği 2012 yılında meslek olarak kabul edilmiş olsa da mesleğin ilk faaliyetleri eskilere dayanmaktadır. 6236 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu ile mesleği seçen bireylere meslekte gerekli olan tüm eğitimler üniversiteler tarafından verilmektedir.

Her meslekte olduğu gibi turist rehberliği mesleğinde de sorunlar bulunmaktadır. Ülkemizdeki akademik çalışmalar incelendiğinde turist rehberliği alanındaki çalışmalar sınırlıdır. Çalışmamızda turist rehberliği mesleğinde incelenmeyen sorunlardan biri olan turist rehberleri meslek odaları ve turist rehberleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

2. PROFESYONEL MESLEKLERİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Günümüzde meslekler özel kurslar, meslek okulları gibi yerlerde verilen eğitim ile birleşerek profesyonel ünvanı kazanmaktadır. Ancak iş ve meslek kavramları birbirleri ile sık sık karıştırılmaktadır. Bu karışıklığın giderilmesi için literatürde iş ve meslek kavramları ile ilgili birçok tanım yapılmıştır.

Çalışmamızın bu bölümünde profesyonel turist rehberliği mesleğini açıklamadan önce iş ve meslek kavramları literatüre göre açıklanacaktır.

2.1. İş ve Meslek Kavramı

İnsan hayatının belirli dönemlerinde yaptığı tercihlerle gelecek hayatına şekil verir. Başarılı bir gelecek için yapılan bu tercihlerin isabetli olmasına bağlıdır. Bu tercihlerden en önemlisi iş ve meslek tercihidir. Yapılan iş veya meslek tercihi bireyin hayatı boyunca uğraşısı olacaktır. Tercihler yapılırken kişinin ilgi alanı, yaşam tarzı, hobileri vs. gibi kişisel özellikler göz önünde bulundurulmalıdır. Hayatın ilerleyen evrelerinde yapılan tercihten pişman olunması sonucu iş veya meslek değişimi zor olacaktır. Bu yüzden birey tercihini tek bir hakkı varmış gibi yapmalıdır ki hayatının geri kalanında iş veya mesleğinde pişmanlık veya sorunlar yaşama riskini en aza indirmelidir.

İş ve meslek kavramları günümüzde birbiri ile çok karıştırılan iki kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çoğu zaman birbiri yerine kullanılan bu kavramlar literatüre bakıldığında birbirinden farklılıkları ortaya çıkmaktadır. Özellik, nitelik, koşul, yasalar gibi farklılıkları bulunmaktadır.

Çalışmamızda da bu karışıklığın giderilmesi gerektiği ortadadır. Profesyonel turist rehberliği de yasa ile kabul edilmiş bir meslektir. Bu nedenle öncelikle bu kavramlara açıklık getirilmesi faydalı olacaktır.

2.2. İş ve Meslek Ayrımı

İş ve meslek kavramlarının literatür tanımlarına bakılarak birbirlerinden kesin çizgiler ile ayırmak mümkün değildir. Bireylerin çalışması yaşamın devamı için en önemli faktördür. Günlük hayattaki ihtiyaçları karşılayabilmek için bireylerin çalışması

gerekmektedir. Her gün gelişen ve değişen günümüz dünyasında birçok yeni iş ve meslek kolu ortaya çıkmaktadır. Bireyin ihtiyacını karşılamadaki en önemli yol iş veya meslek sahibi olmaktır. Bu kapsamda iş ve meslek kavramları sıkça karşımıza çıkmaktadır. İş, çalışma sahasında sürdürülen faaliyetlerin mesleki eğitimde kazanılan bilgi, tecrübe ve beceriler ile uygulanması olarak tanımlanabilir (Usluer, 2005, 6). Başka bir tanımda ise iş, güç kullanarak bir ürün üretmek ve sonuç elde etmek için yapılan faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Karadağ, 2002).

İş ve meslek kavramını nitelik olarak birbirinden ayırmak için yapılan bir tanımda ise; “iş” bir meslek sahibi olmayan bireyin günlük hayattaki ihtiyaçlarını karşılamak ve maddi kazanç elde etmek amacıyla yaptığı, herhangi bir nitelik şartı olmayan faaliyetlerdir (Karagülle, 2007, 6). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere iş ve meslek kavramları arasındaki farklardan birisi niteliktir. Literatürde de görüldüğü üzere iş için herhangi bir nitelik gerekmemektedir.

Mesleğin tanımlarına baktığımızda ise eğitim ön plana çıkmaktadır. Meslek, belirli bir eğitim sonrasında kazanılan bilgi ve becerileri maddi çıkar elde etmek ve insanlara ürün veya hizmet üretmek amacıyla yapılan faaliyetler bütünüdür (Kuzgun, 2003, 3). Diğer bir tanımla meslek, bireylerin genellikle üniversite eğitimi ile kazanabilecekleri bilgiyi beceriyi gerektiren ve yaşamını devam ettirmek için maddi kazanç elde etmek amacıyla yaptıkları faaliyetlerdir (Karadağ, 2002). Bunlar gibi tanımlarla iş ve meslek kavramlarının açıklamaları genişletilebilir.

Sıklıkla birbirinin yerine kullanılan iki kavram olmasına rağmen iş ve meslek tanımlarına baktığımızda özellikler bakımından birbirlerinden farklılıklar göstermektedirler. Günümüze kadar pek çok bilim adamı meslek kavramını tanımlamaya ve meslek kavramının kriterlerini belirlemeye yönelik çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmalardan biri sosyolog Abraham Flexner’a aittir. Abraham Flexner 1915’te yaptığı çalışmada meslek kavramının kriterlerini belirleyerek, iş – meslek kavramlarının ayırımına sınırlar çizmiştir. Flexner’ın tanımladığı kriterlere göre meslek:

1. Mesleğe başlarken zihinsel yetenek önemlidir ve geliştikçe bireysel sorumluluk artar.
2. Değişebilir ve güncellenebilir bilgiye dayanır.
3. Teorik olarak eğitimde alınan bilgiler pratikte uygulanır.

4. Eğitim yüksek dereceli ve mesleğe özgüdür.
5. Meslek üyeleri arasında sağlam bir örgütlenme ve mesleki grup bilinci yüksektir.
6. Meslek üyeleri topluma hizmet için çalışmaya gönüllüdürler ve üyeler arasında dayanışma vardır (Karadağ, 2002).

Flexner'in kriterlerine bakıldığında iş ve meslek kavramlarının farklılıkları ortaya çıkmaktadır. Özellikle meslekte teorik bilgi, eğitim durumu ve süresi, meslek içi bağlılık ve birlik bilinci ve meslek ahlakı olarak işten ayrılmaktadır. Bu kriterlere baktığımızda temelde olan iş olsa da meslek işin evrimleşmiş halidir. Mesleği işten ayıran en belirgin özellik olarak özel bilgi temeline dayalı olması ve yasal statüye sahip olmasıdır. İş kavramının evrimleşerek mesleğe dönüşmesiyle birlikte profesyonellik kavramı da meslek sahipleri üzerinde kullanılmaya başlamıştır.

2.3. Profesyonel Meslek Kavramı ve Tanımı

Kavramı anlamsal olarak anlamak ve açıklamak için kelime kökenine bakmakta fayda vardır. Profesyonel meslek için kullanılan "profession" kelimesinin sözlükte farklı ve çakışan anlamları vardır. Latin dili kökenli olan bu kelime İngiliz dilinden bütün Avrupa dillerine yayılmıştır. Kelimenin genel anlamına bakıldığında "yeterli derecede nitelik sahibi olduğunu anlatma" anlamında olduğu görülmektedir. Günümüzde profesyonel meslek kavramı yerine kullanılan "profession" kelimesi de "yeterli derecede niteliklere sahip olduğunu gösterecek biçimde davranma veya nitelik sahibi olduğunu bilme" anlamında kullanılmıştır (Seçer, 2007, 41). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere profesyonel meslek sahibi bireyin yapacağı işi çok iyi bildiği ve işin gerektirdiği niteliklere sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Meslek kavramı bireyler için hayatı boyunca birçok konuda belirleyici rol oynamıştır. Meslekte profesyonellik ise mesleğin içeriğini zenginleştirmiş ve gelişmesine katkıda bulunmuştur. Profesyonellik mesleklere gerek eğitimsel gerek niteliksel yenilikler getirmiştir. Profesyonellik kavramı ilk başlarda literatürde genel bir ilke belirlenmeye çalışılmıştır. Bu ilkenin temeli olarak; meslekte profesyonellik teorisinin eyleme dönüştürülmesi olarak görülmüştür. Ayrıca profesyonellik kavramının mesleklere statü, ayrıcalık ve güç kattığı da düşünülmektedir (Seçer, 2007, 120). Profesyonellik bir başka tanımda ise; bireyin görevlerini en iyi ve en az hata ile yapabilmek için üstün

bir eğitim alması ve alınan bu eğitim sonucu kazanılan bilgi ve tecrübeyi eyleme dönüştürmesidir (Adıgüzel, Özkan ve Tanrıverdi, 2011, 240). Farklı bir düşünceye göre ise; profesyonel meslek kavramı hukukun ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile ortaya çıkmış bir tanımdır. Hukukun ihtiyaçları kapsamında uzman bilgi ve yetenek ayrılmıştır (Seçer, 2007, 120). Ortak tanımlarda ise profesyonel meslek; bireyin hayatını idame ettirebilmesi için bilimsel bilgiyi uygulamaya dökmesi, yetenek yerine meslek eğitiminde aldığı eğitimleri sahaya yansıtması olarak tanımlanmıştır. Profesyonel meslek kavramı bireylere değer yükleyen nitelendirici bir isimdir. Bireyin kendini bir meslek üyesi olarak kabul etmesi ve o mesleğin gerektirdiği özelliklere sahip olduğunun kanıtıdır (Seçer, 2007).

Profesyonel meslek kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Literatürde de görüldüğü üzere kavramla ilgi henüz bir uzlaşma sağlanamamıştır. Kavram ile ilgili neredeyse her yazarın bir profesyonel meslek tanımı bulunmaktadır. Profesyonel meslek kavramının tanımını ele almaktaki amacımız çalışmamızda yol gösterecek tanımları incelemektir. Profesyonel meslek kavramının tanımlarına bakıldığında birçoğunun ortak noktası 'bilgi' olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle, meslek kavramının önüne profesyonellik eklendiğinde meslek kavramının nitelik kazandığı ve tanımlarda ortak olan özel bir bilgiye sahip olunması veya bilginin meslekte uygulanması olduğu görülmektedir.

Literatürdeki tanımlarda da gördüğümüz üzere profesyonellik belli bir eğitim ve bilgi donanımı ile olmaktadır. Sadece bilgi ve eğitim yeterli değildir. Bu donanımların meslekte uygulanması da profesyonellik kapsamına girmektedir. Profesyonellik kavramı ile ilgili literatüre ortak bir tanım getirilememiştir. Profesyonellik kavramı tanımlanan alana göre anlamında değişiklik olduğu görülmektedir. Kavram ile en çok ilgilenen sosyologlar kavramın tanımı yerine ölçütleri üzerinde daha fazla durmuşlardır. Profesyonellik ile ilgili birçok çalışmada bir mesleğin profesyonellik derecesi profesyonellik ölçütlerini ne kadar uyguladığına bağlıdır. Profesyonellik ölçütlerinin neler olduğu birçok çalışmada açıklanmıştır. Barber'da profesyonelliğin dört temel niteliğini şu şekilde sıralamıştır (Sözen, 2004, 118):

- 1) Standart eğitimlerden farklı olarak, belirli bir kural ve yönetime göre planlanan daha üst düzey bir eğitim,
- 2) Bireysel çıkarlar yerine toplumsal çıkarları ön planda tutma ve hedef alma,

- 3) Uzmanlar tarafından mesleki örgütlerin kurulması ve bu mesleki örgütler tarafından belirlenen etik kurallar doğrultusunda profesyonelin kendini denetlemesi,
- 4) Profesyonellik statüsü kazanılması sonucu bireylerin çalışma motivasyonunu yükseltmek amacı ile ödüllendirme yapılması.

Ayrıca Steven Kerr, Marry Ann Von Glinow, Janet Schriesheim ve Roberg profesyonellik ölçüt ve kriterleri olarak şunlardan bahsetmektedir (Karahana, 2006, 124):

- Mesleğe ait mesleki kuruluş ve derneklerin olması,
- Çalışma şartlarında bağımsız hareket etme özgürlüğü,
- Normalden farklı uzun, etkin ve daha kapsamlı üst düzey bir eğitim,
- Toplumsal çıkar düşünülerek mesleğin icra edilmesi,
- Tercih edilen meslekte çalışmak için yeterli bilgi, tecrübe ve özelliklere sahip olmak,
- Mesleki işin gerektirdiği kurallara uyma zorunluluğu,
- Bilimsel yöntem ve teknikler kullanılarak meslekte yapılan çalışma ve yeniliklere yatkın olmasıdır.

Barber'a göre profesyonellik ulaşılmak istenilen hedefteki bir basamaktır (Sözen, 2004, 119). Buna göre hedefe ulaşmak için yerine getirilen her bir kriter mesleklerin profesyonelleşmesine katkı sağlayacaktır.

2.3.1. Profesyonelleşme Nedenleri

Bir mesleğin profesyonel statü kazanması o mesleği toplum içerisinde çekici hale getirmektedir. Meslek üyeleri tüm kazançlardan önce toplum içerisinde saygınlık ve itibar kazanır. Meslek ile ilgili düzenlemeler ve değişiklikler meslek üyeleri ve örgütler sayesinde yapılarak mesleğe dışardan müdahale en aza indirilmiş olur (Sözen, 2004, 118).

Profesyonel meslek kavramının tanımlarında bahsedilen eğitim ve bilgi sayesinde meslekler kalite kazanacaktır. Meslekler açısından bakıldığında profesyonelleşme o meslek için avantajlıdır. Bu avantajların en başında meslek ile ilgili eleştirilerin en aza indirilmesi gelmektedir. Profesyonelliğini kabul ettirmiş meslek sahipleri toplum

gözünde saygın, eğitimli kişiler olarak görülmektedirler. Toplum tarafından manevi, yüksek maaş gibi maddi ödüller kazanabilirler (Seçer, 2007, 120). Profesyonel meslek sahipleri toplum saygısını kazanmış ve kazanç şartlarını kendi ellerinde buldurmüşlardır. Ayrıca profesyonelleşme sayesinde mesleklerin hizmet gösterdiği alanda gelişmeler başlamıştır. Hizmet kalitesi artarak, kas gücüne dayalı meslek önemi azalmış bilginin uygulanması önemi artmıştır (Seçer, 2007, 120).

Gelişen teknoloji ve toplumsal değişimler sonucunda meslekler zaman içerisinde bilgi ve yeteneklerini artırma, işlevlerini değiştirme şartları meslekleri profesyonelleşmeye zorunlu kılmıştır. Meslekler ya mesleki profesyonelliğe geçerek varlıklarını sürdürecektir ya da zamanla yok olacaktır (İlhan, 2004, 135-136).

Literatürden anlaşıldığı üzere meslekleri profesyonelleşmeye zorlayan bazı kriterler vardır. Bu kriterlerden bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- 1) Toplum içerisinde saygınlık ve itibar kazanılması,
- 2) Meslekteki çalışma ve kazanç şartlarının meslek üyeleri tarafından belirlenmesi,
- 3) Eğitim düzeyinin artması,
- 4) Hızla gelişen ve değişen teknolojik ve toplumsal düzen.

Profesyonelleşme sürecinin ardından mesleklerde örgütlenme başlamıştır. Profesyonel meslek örgütlerinin ortaya çıkması mesleklere farklı avantajlar sağlamıştır.

2.3.2. Profesyonel Meslek Örgütleri Kavramı

Bireylerin profesyonel meslek seçimlerinde içinde buldukları toplumun siyasi, sosyal ve ekonomik durumları etkili olmuştur. Ancak daha önemli olan etkenlerden biri profesyonel meslek örgütlenmeleridir.

Profesyonel meslek örgütleri üyelerinin değer ve çıkarlarını oluşturarak korumak, üyelerinin haklarını savunmak, üyelerini örgütleyerek geliştirmek ve büyük ölçüde siyasi niteliği olan oluşumlardır (Seçer, 2007, 181). Profesyonel meslek örgütlerinin çalışmaları arasında mesleklerin devletle olan ilişkisinin sürdürülmesi, meslek lisans sisteminin şartlarının belirlenmesi ve meslek ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılması yer almaktadır (Seçer, 2007, 182).

Profesyonel meslek örgütleri; meslek şartlarının daha iyi hale getirilmesi, meslekteki hizmet kalitesinin artırılması için çalışmalar düzenleyen kar amacı gütmeyen kuruluşlardır (Yayla ve Şahin, 2011, 134). Meslek örgütleri meslekteki bireylerin çalışma şartlarını iyileştirerek, üyelerinin haklarını savunarak ve üyelerini devlete karşı temsil ederek faaliyetler gösterirler. Meslek örgütleri meslekteki bireyler arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmak her bireyin aynı şartlar altında çalışmasını sağlamak ve bu şartları standart hale getirmeyi amaçlamaktadırlar.

Abdullah ve Threadgold meslek örgütlerinin devamlılığı için gerekli olan koşulları şu şekilde sıralamıştır (Abdullah ve Threadgold, 2007, 21);

- 1) Tüm dünya etrafında uygulanan işlevsel prosedürler, en güncel materyaller, en profesyonel plan, strateji ve projeler hakkında bilgili olan meslek üyelerini elde tutmak,
- 2) Standartlaştırılmış ve evrensel olarak kabul edilen kurumsal ve bireysel akreditasyonu uygulamak,
- 3) Dünyadaki tüm meslek mensupları tarafınca kabul edilmiş olan standart ölçütlere daima bağlı kalmak,
- 4) Uluslararası arenada meslek örgütleri arasındaki ilişkileri aynı standart ve hedefler ile sürdürmek, geliştirmek ve büyütme,
- 5) Meslek örgütü üyelerinin kişisel ve mesleki gelişimi amacıyla, meslek örgütlerini destekleyici programlar ortaya koymak,
- 6) Kapsamlı etik prosedür ve standart şartları yönetmek ve yürütmek,
- 7) Meslek üyelerine örgüt tarafından sağlanmış imkanlardan yararlandırmak,
- 8) Profesyonel kalite kapsamında gerekli eğitim ve sertifika programlarının gelişim ve ilerleyişini kontrol etmek ve düzenlemek.

Bu maddeler ile meslek üyeleri meslek örgütleri sayesinde dünya genelinde eğitimleri, gelişimleri ve meslek hakları standartlaştırılmıştır. Meslek örgütleri tarafından sadece meslek örgütü üyeleri değil toplumunda yararı düşünülmektedir (TMMOB, 2011, 20).

Profesyonel örgütlenme sürecini başarılı tamamlayan mesleklerin hükümetler ile ilişkileri de başarılıdır. Ancak hükümet ile olan ilişkilerinde meslek örgütleri lobicilik faaliyetleri yapmaktadır. Lobicilik, hükümetlerin karar alma mekanizmasındaki önemli rol oynayan etken ve demokrasinin meşru bir parçasıdır (Dinçer, 1998, 47). Mesleğin standart şartlarının iyileştirilmesi meslek örgütlerinin lobicilik yapmasına

bağlıdır. Meslek şartları ve meslek ile ilgili yasaların belirlenmesinde sosyal ya da siyasal bir sorunun çıkmaması lobicilik faaliyetleri ile ilgilidir.

Profesyonel meslek örgütlerinin avantajları olduğu gibi dezavantajları da vardır. Meslek örgütleri yapıları gereği hiyerarşi ve yönetimi kapsamaktadır. Bağımsızlık anlayışına sahip meslekler içerisinde rol çatışmasına sebep olabilir. Bu durumlarda bireyin örgütüne olan sadakati bireyin amaçlarına ulaşmasında örgütün yaptığı katkıya bağlıdır (Seçer, 2007, 203).

Meslek örgütü genel bir kavramdır. Kavram dernekler, odalar, sendikalar, federasyonlar ve konfederasyonlar gibi yapıları da kapsamaktadır.

2.3.2.1. Dernekler

Dernekler bireylerin ortak bir menfaat ve amaca ulaşmak için en az yedi reel kişi tarafından kurulan, bireylerin bilgi ve becerilerini birleştirdikleri yapılardır (Buran,1993, 104)

Günümüzde her toplumda görülen dernek yapıları sanayileşen ülkelerde hızla gelişmiştir. Sanayileşmenin etkisi ile toplumlarda değişimler olmuştur. Toplumda aile yapısı, çalışma koşulları, uzmanlaşma ve siyasi değişiklikler sonucu bireyler haklarını savunacak örgütler kurmaya başlamıştır. Derneklere üye olanlar ilk önce kendi aralarındaki dayanışmayı sağlamış daha sonra toplumsal ve siyasal itibarlarını kazanmışlardır (Buran, 1993, 107)

Literatürden de anlaşıldığı üzere gelişen toplumsal, siyasal ve ekonomik yapılar insanları örgütlenmeye yönlendirmiştir. Örgütlenen insanlar kendilerini ve haklarını daha güçlü kılmışlardır. Dernekler sayesinde örgütlenmelerinin temelleri atılmıştır.

2.3.2.2. Odalar

Meslek üyeleri bireylerin derneklere üye olabileceği gibi odalara da üye olabilirler. Ancak dernek ve oda arasında farklılıklar bulunmaktadır. Derneklere üyelikte gönüllülük esastır. Fakat bir mesleğe mensup bireyin mesleğini icra edebilmesi için yasal olarak o mesleğe ait meslek odasına üye olması zorunludur. Dernek ve odayı birbirinden ayıran farklılık da üye olma zorunluluğudur (Özbükerci, 2015, 36-37).

2.3.2.3. Sendikalar

Sendikalar; zamanla değişen toplumsal yapı ve çalışma şartları karşısında işçiler bir araya gelerek, dayanışma ve çalışma şartlarını oluşturmak amaçlı kurdukları örgütsel yapılardır (Keskin, 2014, 8). zalp (2008)'a göre; sendikaların amacı çalışanların haklarını ve çalışma koşullarını işverenlere ve devlete karşı korumaktır.

İnsan doğası gereği amacına ulaşmak ve ihtiyaçlarını karşılamak amacı ile toplu yaşamayı öğrenmiş bir varlıktır. Toplu yaşamayı düzenlemek amacı ile tarih boyunca farklı topluluklar, örgütler kurmuştur. Bunlardan birisi de sendikalardır. Sendikalar alışan, işveren ve memurların sosyo-ekonomik şartları ve hakları güvence altına almak ve bu şartları en iyi hale getirmek amacı ile kurulan örgütsel yapılardır.

2.3.2.4. Federasyonlar

Latince foedus sözcüğünden türeyen federasyon kelimesi anlaşma sözleşme anlamındadır (Keskin, 2014, 10). Federasyonun başka tanımında ise devletlerin bir araya gelerek ülkelerinin dış politika ve savunma alanlarında birleşik devletler oluşturmalarıdır (TDK, Sözlük). Kavramın kullanıldığı alana göre tanımları değişse de ortak tanımlarda anlaşma sözleşme olduğu görülmektedir.

Federasyonun çalışmamızı ilgilendiren anlamı ise; bir meslek örgütünün il veya ülke genelinde bir araya gelerek oluşturdukları st örgütlerdir (Mahiroğulları, 2013).

2.3.3. Profesyonel Meslek yesi ve rgt İlişkisi

Profesyonel meslek mensuplarının örgütlenme şartları kapsamında yaptığımız açıklamalar çerçevesinde, meslek üyelerinin örgüt içerisindeki koşulları ve mesleklerin örgütlerin geleceğe yönelik planlarına göre değiştikleri ve geliştikleri görülmüştür. Meslek ile uğraşan birey açısından da örgütleri değerlendirmek gerekir. Profesyonel meslek mensubu için örgütlenmenin avantajları olduğu gibi dezavantajları da bulunmaktadır. Literatürde rgt içerisinde de profesyonel ve örgüt arasında çatışmanın kaçınılmaz olduğu görülmüştür.

Örgüt ile profesyonel meslek yesi arasındaki çatışmanın birkaç sebebi vardır. Örneğin bunlardan biri bazı meslek gruplarındaki profesyoneller için bağımsızlık esastır. Fakat rgt için kurallar, hiyerarşi ve prosedür önemlidir. Bu durumda çatışma kaçınılmaz olur. Bir diğer sebep ise; profesyonel ve örgüt yöneticisi arasındaki

çatışmadır. Genellikle kendinden farklı düşünce ve görüşe sahip örgüt yöneticisi profesyonel için rahatsızlık sebebidir ve çatışma başlangıcıdır. Uzun yıllar eğitim alarak bir profesyonel imajı oluşturmuş birey, kendini geliştirme konusunda örgütü bir aracı olarak görmektedir. Birey örgüte kendisine yaptığı destek oranında bağlıdır. Eğitimin, becerilerin ve profesyonellik imajının karşılığında örgütten yeterli destek ve şartları alamayan bireyin örgüte olan bağlılığı kopar. Bu doğrultuda da örgüt ve profesyonel birey arasında çatışma kaçınılmaz olur (Seçer, 2007, 202-203).

Tüm bu çatışma sebepleri ile birlikte örgütler profesyonel için mesleki bir avantaj sağlayabilir. Örgütlerin ortaya çıkış sebeplerinden birisi olan meslek üyesinin çalışma şartlarını geliştirmek ve standartlaştırmaktır. Örgütler sayesinde çalışma şartları en iyi hale getirilebilir. Yine örgütler aracılığı ile devlet üzerinde baskı oluşturarak mesleğin koşulları yasalar ile güvence altına alınır. Mesleki örgütler, eğitim, seminer ve uzmanlık gibi uygulamalar ile meslek üyesi profesyonelin kişisel gelişimine katkıda bulunur. Daha önce bahsettiğimiz lobicilik faaliyetleri ile profesyonel, meslek örgütü sayesinde maddi manevi kazancını en üst düzeye yükseltebilir (Seçer, 2007, 191-194)

Özetle literatürde görüldüğü üzere, profesyonel meslek üyesi ve örgüt arasındaki ilişki çatışmaya dönebilir veya profesyonel için mesleki çevrede avantaj sağlayabilir. Profesyonel gerek örgüt yapısı gerek yönetici gerekse örgütsel koşullar ile sorun yaşayarak örgütle çatışabilir. Ya da örgütü aracı olarak kullanarak mesleki alanda gelişim ve değişim imkanlarından yararlanabilir.

3. PROFESYONEL TURİST REHBERLİĞİ MESLEĞİ VE REHBER ÖRGÜTLERİ

Bu bölümde profesyonel turist rehberliği mesleğinin tanımı ve tarihsel gelişimi açıklanacaktır. Ayrıca profesyonel rehber mesleğindeki örgütlerin çeşitleri, tarihsel gelişimi ve ülkemizdeki rehber meslek örgütleri incelenecektir.

3.1. Profesyonel Turist Rehberliği

Çalışmanın bu bölümünde Turist rehberliği mesleğinin kavram tanımlarına, tarihsel gelişimine, turist rehberinde bulunması gereken özelliklere, turist rehberliği eğitimine değinilecektir.

3.1.1. Turist Rehberliği Mesleğinin Tanımı ve Tarihçesi

Turist rehberliği mesleğinin tarihi çok eski dönemlere kadar dayanmaktadır. Günümüz dünyasında olduğu gibi eski dönemlerde de rehberlik görevi bölge ile ilgili yeterli donanıma sahip kişiler tarafından yapılmış olduğu bilinmektedir.

Turist Rehberliği Mesleğinin Tarihsel Gelişimi

İnsanların tarihsel süreçteki seyahat faaliyetlerini boş zaman meşgalesi olarak değerlendiremesek te rehberlik mesleğinin varlığı antik çağa kadar dayanmaktadır. İnsanların o dönemdeki seyahat faaliyetlerinin nedeni ihtiyaçlar ve zorunluluklardır. O dönemdeki rehberlerin temel görevi “yol gösterici”liktir. Gelişen ve değişen dünya ile birlikte rehberlik mesleği de değişim göstermiştir. 19. yy. başlarında artan seyahat faaliyetleri insanları turizm hareketine yöneltmiştir. Turizmin gelişme göstermesi ile birlikte rehberlik mesleği de “yol gösterici”likten çıkarak “eğitimci” ya da “kültürel temsilci” rolüne sahip olmuştur (Arslantürk, 2016, 188).

Tarihteki ilk rehberler yazılı kaynaklara göre, antik dönemde yaşamış olan Mısırlı rahiplerdir (Ahişapoğlu, 2006, 5). Romalıların M.S. 130 yılında Mısır ziyaretleri esnasında yerel rahipler eşlik ederek Romalıları Mısır ziyaretlerinde yardımcı olmuşlardır (Çolakoğlu vd., 2014, 130). Diğer ilk rehberlik faaliyeti ise; Büyük İskender’in M.S. 600 yılında Anadolu seferi esnasında Likyalı rehberlerden yardım aldığı yazılı kaynaklarda mevcuttur (Çolakoğlu vd., 2014, 130). Anadolu’ya baktığımızda ise “tarihin babası” lakaplı Anadolu’da doğmuş büyümüş olan Herodot,

ziyaret ettiği yerlerin kùltùrlerini çevresindekilere aktararak ilk rehberlik faaliyetleri içerisinde yer alır (Ahişapoğlu, 2006, 5).

17. ve 18. Yùzyıllarda günümüzdeki turizm sektörünün kurucusu kabul edilen Thomas Cook'un düzenlediği Grand Tour faaliyeti sayesinde tur kavramı ortaya çıkmış ve bu turlarda turist rehberliği hizmeti verilmeye başlanmıştır (Ahişapoğlu, 2006, 14). Grand Tour ilk başta İngiliz kraliçesi tarafından uluslararası ilişkilerde görev alacak ve önemli rol oynayacak İngiliz gençlerinin diplomatlık eğitimlerini tamamlamaları için düzenlenmiştir (Değirmencioğlu, 2001, 12).

Dünyada Sanayi Devriminin gerçekteşmesi ile daha önce bahsettiğimiz meslek örgütleri sayesinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi insanlara boş zaman yaratmıştır. Boş zaman fırsatını insanlar turizm hareketine yönelerek değerlendirmiştir (Çolakoğlu vd., 2014, 131). 20. Yùzyılın başında ise turizmdeki konaklama, ulaşım, konfor hizmetlerinin artması ve fiyatların ucuzlaması ile Grand Tour'lara herkes katılma imkânı bulmuştur. Yine sanayi devrimi sonucunda ortaya çıkan burjuva sınıfı ve kalabalık kentlerden kaçarak dinlenmek isteyen insanlar Grand Tour'a yönlenmiştir. Günümüzdeki tur çeşitlerinden olan paket turun ilk temeli 5 Temmuz 1841'de İngiltere'de atılmıştır. İlk defa organize edilmiş bir tur düzenleyen Thomas Cook, bu turun turist rehberliği işini de kendisi yapmıştır. (Değirmencioğlu, 2001, 12-13).

Sanayileşen ve gelişen dünyaya yetişemeyen Osmanlı 18. yùzyılda ekonomik ve askeri gücünü kaybetmiştir. 1839'da Tanzimat Fermanı'nın ilan edilmesi ile mali ve hukuki teminatların sağlanması ùlkeye gelen yabancı sayısını artırmıştır. Asıl gelişme ise Orient Express adı ile 5 Haziran 1883'te Paris-İstanbul tren seferleri başlanmıştır (Değirmencioğlu, 2001, 13). Kırım Harbi sırasında Osmanlı Devleti Avrupa devletleri ile ittifak kurması Osmanlıya ve İstanbul'a olan merak ve ilgiyi artırmıştır. İlginin artması Osmanlı içerisinde yeni bir mesleğin ortaya çıkmasına neden olmuştur (Değirmencioğlu, 2001, 13).

Ülkemizde ilk rehberlik faaliyetler Osmanlı döneminde karşımıza çıkmaktadır. Orient Express hareketleri ile Osmanlıda turizm faaliyetleri başlamış bununla birlikte rehberlik faaliyetleri de gelişmiştir (Çolakoğlu vd., 2014, 132). Osmanlıda rehberlik hizmetini ilk verenler iyi seviyede yabancı dile sahip olan azınlıklar veya ticaret ile uğraşan levanten adlı topluluktur (Çolakoğlu vd., 2014, 133). Osmanlıda ilk rehberler

herhangi bir rehberlik eğitimi almamış kişilerdir ve kulaktan dolma veya kendi imkanları ile öğrendikleri detayları turiste aktaran tercümanlardır (Ahişapoğlu, 2006, 18). Şeriat ile yönetilen Osmanlı Devleti'nin Müslüman olan halkı batı dilini öğrenmenin dine uygun olmadığı görüşünü kabul etmesi sebebi ile uzun bir süre rehberlik mesleğinden uzak kalmıştır (Değirmencioğlu, 2001, 14). Böylece Osmanlı içerisinde rehberlik mesleği tamamen azınlıklara kalmıştır. Ancak bu durum azınlıkların Osmanlıyı kötü tanıtmalarına sebep olmuştur. Bu yüzden o dönemde Osmanlı Devleti ile ilgili yazılan seyahat hatıraları ve kitaplarda Osmanlı olumsuz olarak anlatılmaktadır (Değirmencioğlu, 2001, 15). Osmanlı bu durumun önüne geçmek için Avrupa dillerini öğrenmek isteyen Müslüman gençlere 1808 yılında tercüme odalarını kurmuştur. Tercüme odasında eğitim alan gençlerin görevi rehberlik yapmak değildir. Eğitimlerini bitirenler tercümanlık görevi yapmaktadır. Avrupa dillerinin eğitimi için atılan en büyük adım ise; 1836 yılında Hariciye Nezareti kurulmuştur. Bu sayede Osmanlı Devleti dışişleri bakanlığına kavuşmuş ve Avrupa dillerini öğrenmek isteyen Müslüman gençlere teşvik olmuştur (Pirinçcioğlu, 1996, 44).

Turist rehberliği 1890 yılına kadar Türkiye'de bilinen bir kavram değildir (Çimrin, 1995, 10). Rehberlik faaliyetini gerçekleştiren azınlıklar 18. Yüzyılda artan milliyetçilik akımından etkilenerek Osmanlı topraklarını ziyarete gelen turistlere kötü imaj çizen anlatımlar yapmaları sonucu rehberlik faaliyetlerine düzenleme getirilmek zorunda kalmıştır (Ahişapoğlu, 2006, 18-19). Düzenlemenin ilk adımı 29 Ekim 1890 yılın "Tercüman Rehber Nizamnamesi" kararı ile atılmıştır. Fakat bu düzenlemenin denetlemesi başarılı şekilde yapılamamıştır (Çimrin, 1995, 11-12). Birinci Dünya Savaşı'nın başlaması tercüman rehberlik mesleğinin denetimini bitirmiştir. Tercüman rehberlik mesleğinin bitme noktasına geldiğinde dönemin İngiliz Kemal lakaplı casus Esat Tomruk, Kıbrıslı Hayri Bey ve yabancı dili iyi seviyede olan Türk aydınlar ve subaylar ülkemizi ziyarete gelen yabancı turistlere rehberlik yapmışlardır (Çimrin, 1995, 12).

En önemli ikinci adım ise 1925 yılında tercüman rehberlerin belge almaları 2730 sayılı "Ecnebi Seyyahlara Tercümanlık ve Rehberlik Edecekler Hakkında Kararname" ile zorunlu hale getirilmiştir (Çimrin, 1995, 12). Kararname ile rehberlik mesleği yapmak isteyenlerin uyması gereken 11 maddelik bir kural düzenlenmiştir. Ancak o dönem

ülkemizde turizm faaliyetleri ile ilgilenen bir devlet kurumunun olması, rehberlerin eğitim, kültür ve yabancı dil gibi donanım seviyeleri tespit edilememiş ve denetlenememiştir (Değirmencioğlu, 2001, 16). Yine kararname şartlarından birisi de rehberlik yapacak kişilerin yabancı dilden önce Türkçeyi çok iyi konuşma ve yazma zorunluluğudur. Fakat tüm bu kararların denetimi belediyelere bırakılması usulen yapılan sınavlar ve denetim mekanizmasının suiistimal edilmesi sonucu rastgele kişiler rehber olmuştur (Değirmencioğlu, 2001, 16-17).

İlk kez bir sınavdan geçerek kursa girme ve belge alarak rehberlik yapma faaliyeti İstanbul Vilayeti iktisat müdürlüğünün 1928 yılında yayınladığı ilan ile başlamıştır. Bu ilana başvurarak kursa girenlerden 50 kişi mezun olmuştur (Değirmencioğlu, 2001, 17). 1935 yılında 53 kişinin mezun olduğu rehber kursları açılmıştır (Çimrin, 1995, 14). 1940'lı yıllara gelindiğinde ise İkinci Dünya savaşı sebebi ile turizm hareketleri en alt sınıra gelmiş ve rehberler mesleklerini bırakmak zorunda kalmıştır (Değirmencioğlu, 2001, 18).

1950 yılında Basın Yayın Ve Turizm Genel Müdürlüğü görevini yürüten Halim Alyot o dönem düzenlenen İkinci Turizm Danışma Kurulu'na bir rapor hazırlamıştır. Halim Alyot raporunda rehberlik mesleğinin turizm endüstrisindeki önemini ve yerini şu cümleler ile anlatmıştır:

Milletlerarası turizm cereyanlarının yönlendirilmesinde ve turizm hareketlerinin gelişmesinde, seyahat acentesinin etkisi olduğu gibi, bu acentelerin önemi ile orantılı olarak, bunların emrinde veya serbest biçimde çalışan turist tercümanları ve rehberlerinin de, turizmin gelişmesinde büyük rolleri vardır. Ülkeye gelen seyyah, elinde yazılı guidler, prospektüsler, deplianlar ve broşürler bulursa bile, o ülkenin dilini, gelenek ve göreneklerini bilmediği takdirde, bir tercüman rehberle sürekli gereksinimi vardır. Özellikle grup halinde tarihi yerleri, anıtları ve çeşitli yönden bilgi edinmek isteyen seyyahlara, her türlü bilgiyi verecek ve onları tatmin edecek elemanlar, tercüman rehberlerdir. Tercüman rehber, kendi ülkesinin propagandacısı ve reklamcısıdır. Çok zaman olumsuz propagandalarla noksan ve yanlış bilgilerle doldurulmuş bir seyyaha yurdunu sevdirecek, kötü yargılarını değiştirecek kişi, o seyyahla birkaç gün veya saat arkadaşlık yapan tercüman rehberdir. Tercüman rehber böyle bir başarı elde ettiği takdirde, bu gibi seyyahlar ziyaret ettikleri ülkenin aleyhine değil, lehinde olumlu ve etkili bir propagandaya isteyerek aracı olurlar. Tercüman Rehberlerimiz bu önemli ve milli görevde elde edecekleri başarı binlerce lira harcanması ile yapılacak propagandadan daha kuvvetli ve daha etkilidir. Her dil bilen ve tahsili olan kimse seyyah tercüman rehberi olamaz. Öncelikle bunların güvenilir, sağlam karakterli, ince ruhlu, bilgili, sempatik olması şarttır. Çünkü, yabancı ile iletişim sağlayan bir tercüman rehber o ülkenin politik, toplumsal, ekonomik tüm alanlarda halkın, yöneticilerin adeta yetkili bir temsilcisidir (Çimrin, 1995).

1950’li yıllarda rehberler için söylenen bu sözler o dönemde olduğu gibi günümüzde de rehberlik mesleğine mensup bireyleri gururlandırmaktadır.

Tercüman rehberlik mesleği ile ilgili o dönemde yaşanan en önemli gelişmelerden birisi de Türkiye Milli Talebe Federasyonununun 1951 yılında açtığı kurslardır. Bu kurslara üniversiteler gençlerden seçilen 129 kişi katılarak mezun olmuş ve mesleklerine başlamışlardır. Ayrıca İstanbul Belediyesinin girişimleri ve Basın Yayın İstanbul İl Müdürlüğünün destekleri ile 1955-1960 yılları arasında iki farklı kurs açılmıştır. Bu kurslardan farklı dillerden mezun olan 128 öğrencide tercüman rehber mesleğine başlamıştır (Saruhan, 1989, 25).

20 Ağustos 1963 tarihinde Turizm ve Tanıtma Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlığın kuruluşundaki 265 sayılı yasanın 26. maddesinde “Turizm Bakanlığı, çalışma alanına giren konularda personel yetiştirmek için kurslar ve uzman okullar açabilir.” ifadesi yer almaktadır. Bu kanun aracılığı ile 1964-1968 yılları arasında kurslar açılmıştır. Fakat ilk kez meslek ile ilgili şartların ve kapsamının düzenlenmesi 3 Eylül 1971 tarihinde çıkarılan 13945 sayılı kanun ile “Tercüman Rehber Kursları ve Tercüman Rehber Yönetmeliği” adı altında yapılmıştır (Değirmencioğlu, 2001, 19).

Türkiye’de rehberler için ‘profesyonel’ ifadesinin ilk kez kullanılması 3 Eylül 1971 tarihinde alınan kararın değiştirilerek 21 Mart 1974 tarihinde “Profesyonel Turist Rehberliği Kursları ve Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliği” adını alması ile olmuştur. Bu yasa ile ilgili 1981, 1983 ve 1986 yıllarında bazı yönetmeliklerde değişiklikler yapılmıştır. Büyük değişikliklerden birisi 9 Aralık 1988 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 20014 sayılı karar değişikliği olmuştur. Bu değişikliğe göre; Turizm Bakanlığı tarafından izin verilen kişi ve kuruluşlar, ülkemize ziyaret amacı ile gelen yabancı ve yerli turistlere Türkiye’yi tanıtmak ve seyahatleri süresince turistlere yardımcı ve refakatçi olacak turist rehberlerinin eğitimi için kurs açma yetkisi verilmiştir. Karar doğrultusunda Turizm bakanlığı dışında açılan kursların denetimleri de bakanlık altına alınmıştır. Kurs bitiminde Turizm Bakanlığı denetiminde bitirme sınavı ve uygulama gezisi yapılma kararı alınmıştır. Başarılı olanlara Turizm Bakanlığı tarafından kokart verilmesi kararı alınmıştır (Değirmencioğlu, 2001, 19-20).

1986 tarihli yönetmelik 9 Ağustos 1995 tarihinde tekrar değişikliğe uğramış ve 22369 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 1995 yönetmeliğine eklenen

madde ile rehberlik mesleğini icra etmek isteyenlerin hangi yolları izlemesi gerektiği açıkça belirtilmiştir. Rehber olabilmek için gerekli şartları şu şekilde sıralanmıştır:

- 1) Üniversitelerin, fakülte veya yüksekokulların rehberlik bölümünden mezun olmak,
- 2) Herhangi bir yabancı dilden yılda iki defa ÖSYM tarafından düzenlenen Kamu Personeli Yabancı Dil Sınavından en az (c) seviyesinde puan almak veya Turizm Bakanlığı tarafından yapılan yabancı dil sınavından başarılı olmak,
- 3) Yurtiçi uygulama gezilerine katıldığına dair alınmış belge.

Bu şartların sağlanması halinde Turizm Bakanlığı tarafından kokart verilecektir kararı alınmıştır (9-8-1995 tarih ve 22369 sayılı Resmi Gazete).

Çeşitli değişiklik ve düzenlemeler ile 2012 yılına kadar 1995 yönetmeliği yürürlükte kalmıştır. 7 Haziran 2012 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilen “Turist Rehberliği Meslek Kanunu” sayesinde rehberlik resmi bir meslek olarak kabul edilmiştir. 22 Haziran 2012’de Resmi Gazetede alınan kararın yayınlanması ile birlikte yürürlüğe girmiştir (Çolakoğlu vd., 2014, 139).

Türkiye’de özellikle son elli yıl içerisinde hızla gelişen rehberlik mesleği ile ilgili yönetmelikler birçok düzenleme ve değişikliğe uğramıştır. Bu düzenleme ve değişikliklerdeki amaç, Türkiye’yi tanıtacak kişilerin eğitim kalitelerinin ve mesleki şartlarının en iyi seviyeye getirilmek istenmesidir. Ayrıca yine bu düzenlemeler ile Türk vatandaşı olmayanların Türkiye’de rehberlik yapması yasaklanarak olumsuz durumların önüne geçilmiştir. Yine yasa ve düzenlemeler ile mesleğe uygun davranmayan rehberler içinde cezalar getirilmiştir. Özellikle 2012 yılından itibaren artırılan denetim sistemleri sayesinde turizmde rehberin yeri ve önemini bir kere daha göstermiştir.

3.1.1.1. Turist Rehberi Tanımı

Turist rehberliği en eski çağlardan beri var olmasına rağmen meslek olarak kabul edilmesi son yüzyılda olmuştur. Bu yüzden literatürü taradığımızda turist rehberi kavramının son dönemlerdeki tanımlarına ulaşılmaktadır. Ayrıca kavram yol gösterici, tercüman rehber, rehber, turist rehberi gibi birçok şekilde adlandırılmaktadır. Çalışmamızda ‘turist rehberi’ olarak yer alacaktır.

İçöz (1996)'e göre turist rehberi; tur esnasında tur programını yöneten, ziyaretçilere eşlik eden ve bölge ile ilgili bilgiler veren tur boyunca gerekli şartların yerine getirilmesini sağlayan ve herhangi bir sorunu çözen kişidir.

Bir başka tanımda ise; turist rehberi ziyaret edilen ülkede turistin ülkeye ilk geldiği noktada karşılayarak turist grubuna müze ve ören yeri ziyaretleri yaptıran ve tur programı bitiminde ülkeden uğurlayan kişidir (Yarcan, 1993, 40).

Diğer bir tanıma göre; acente, kurum veya kuruluş tarafından belirlenen programa göre yerli ve yabancı turistlere yol gösteren, programdaki ziyaret noktaları ile ilgili grubun talep ettiği dilde bilgiler aktaran, ziyaret edilen ülke veya bölge ile ilgili turistlerin olumlu kültürel, ekonomik ve sosyal izlenimler kazanmasını sağlayan kişidir (Ahişapoğlu, 1997, 34).

Yerli ve yabancı turistlere müzeler, sit alanları, anıtlar, tarihi eserler, sanat eserleri, ziyaret edilen bölgenin kültürü, sosyal yaşantısı ile ilgili doğru bilgiler veren ve tur esnasında gerçekleşen her türlü spor faaliyetlerinde turistlere yardımcı olan kişilerdir (Değirmencioğlu, 1997, 5).

1993 yılında Powell'ın yaptığı tanıma göre; antik dönemden beri insanların merak sonucu dünyayı keşfe çıkması ve ziyaret ettikleri yerlerde kendilerine ait iz bırakmasıyla ilk öncüler, kaşifler, seyyahlar, tercümanlar olarak duyduğumuz kişiler günümüzün turist rehberleridir demiştir (akt. Çetinkaya ve Öter, 2016, 41).

Kanun, yasa ve dünya genelindeki turist rehberi örgütleri de turist rehberliğini tanımlamıştır. T.C. Turizm Bakanlığı 2 Temmuz 1986 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliği madde 1'e göre; Türkiye'yi, ziyarete gelen yabancı turistlere ve yerli turistlere turları süresince ülkemizi en iyi ve en doğru şekilde anlatacak ve turistlere yardımcı olacak profesyonel kişilerdir (2-7-1986 tarih ve 19152 sayılı Resmi Gazete).

Uluslararası tanımlarda ise; Dünya Turist Rehberleri Birliği Federasyonu'na göre (World Federation of Tourist Guide Associations – WFTGA) turist rehberini; “ziyaretçilerin seçtikleri dilde rehberlik eden genelde bir bölgede uygun bir otorite tarafından verilen ve/veya tanınan ve bir bölgenin doğal ve kültürel mirasını yorumlayan kişidir” (WFTGA, 2015) olarak tanımlamaktadır. “Avrupa Turist Rehberleri Birliği Federasyonu (European Federation of Tourist Guide Associations –

EFTGA/FEG)” ise turist rehberini; “yerli veya yabancı grup veya kişiye liderlik yapan, bir bölge ya da şehrin tarihi eserlerini doğal ve kültürel mirasını, anıtları ve müzelerini ziyaretçilere eğlenceli bir şekilde yorumlayan kişidir.” (EFTGA/FEG, 1998) olarak tanımlar.

Türkiye’de bağlı buldukları kurum olan Turist Rehberleri Birliği’ne (TUREB) göre turist rehberi; “T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından verilmiş yetki belgesine sahip olan, ziyaret edilecek bölgeyi yerli ve yabancı turistlere en iyi şekilde tanıtan ve doğru bilgiler veren, turları süresince turistlere yardımcı olan kişidir.” (Aysin, 2018, 7).

Türkiye’de turist rehberliğinin resmi bir meslek olarak kabul edilmesini sağlayan 28331 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 2012’de kabul edilen “6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu” ise turist rehberliği hizmetini; “seyahat acenteciliği faaliyeti niteliğinde olmamak kaydıyla kişi veya grup halindeki yerli veya yabancı turistlerin gezi öncesinde seçmiş oldukları dil kullanılarak ülkenin kültür, turizm, tarih, çevre, doğa, sosyal veya benzeri değerleri ile varlıklarının kültür ve turizm politikaları doğrultusunda tanıtılarak gezdirilmesini veya seyahat acenteleri tarafından düzenlenen turların gezi programının seyahat acentesinin yazılı belgelerinde tanımladığı ve tüketiciye satıldığı şekilde yürütülüp acente adına yönetilmesini” olarak açıklamıştır (2-6-2012 tarihli ve 28331 sayılı Resmi Gazete).

Literatürdeki farklı turist rehberi tanımlarından da anlaşılacağı üzere farklı kültürlerden gelen ziyaretçileri ağırlayarak misafir eden, turları süresince turistlere refakat eden, ülkeler arası diyalog ve iletişimi sağlayan ve en önemlisi ülkeyi en iyi şekilde tanıtan turist rehberleri turizm sektöründe önemli bir konuma sahiptir. Tanımlardan anlaşılacağı üzere turist rehberleri aktif, yaratıcı kişiler, yabancı dilleri iyi seviyede, bilgi ve kültür açısından iyi bir birikime sahip olan, rehberlik ettikleri bölgeleri veya şehirleri iyi bilen kişiler olmalıdır. Tur esnasında programı yürütme ve turun tüm sorumluluğu rehberlere ait olduğu için herhangi bir sorun anında çözüm üretebilen kişi olmalıdır. Turist rehberinin tur esnasındaki performansı seyahat acentesinden ülkenin imajına olumlu olumsuz yönde yansıtacaktır.

3.2. Turist Rehberliği Meslek Özellikleri

Her mesleğin belirli özellikleri ve unsurları olduğu gibi turist rehberliği mesleğinde de bazı belirgin özellikler ve unsurlar vardır. Ancak bu unsurlar seyahat acentelerinin ve müşterilerin istek ve beklentilerine göre değişkenlik göstermektedir. Rehberlik mesleğinde başarı bazen bilgiyi mükemmel aktarmak ile bazen ise problemleri sakin ve ustalıkla çözmek ile yakalandığı görülmüştür. Bazı acenteler rehber tercihleri yaparken, rehberin bilgiyi aktarmadaki yeteneğini ve tur güzergâh ve programına hakim olan rehberlerden yana kullanırken bazı acenteler ise; tur esnasında grubu eğlendiren, fıkralar anlatan, şarkı söyleyen kısacası animatör yetenekleri gelişmiş rehberlerden yana kullanmaktadır (Tetik, 2006, 52).

Turist rehberleri meslekleri gereği birçok yeteneğe sahip olmak zorundadırlar. Psikoloji, tarih, felsefe, sanat, moda, siyaset, spor, iletişim, yabancı dil, hitabet, arkeoloji vb. gibi alanlarda alanının en iyisi olmaları gerekmektedir. Tur esnasında her türlü sorun veya her türlü insanlar ile karşılaşıldığı için turist rehberinin kendisini fazlasıyla geliştirmiş olması gerekmektedir (Bowie ve Chang, 2005, 303-322). Toplumları şekillendiren önemli bir unsur olan kültürü aktarmada görevli rehberlere literatürde birçok rol yüklenmiştir. Uluslararası literatürde turist rehberinin rolleri ile ilgili pek çok kaynak bulunmaktadır. Aslında tek bir statüye sahip olan turist rehberleri meslekleri gereği birçok rolü üstlenmektedirler (Köroğlu, Ö., Köroğlu, A. ve Alper, B., 2012,131-139). Sahada çalışmalarından dolayı turist rehberlerinin belirli bir görev ve sorumlulukları yoktur. Turizm alanıyla ilgili her şeyi bilmek zorundadırlar (Çetinkaya ve Öter, 2016, 45). Turist rehberinin görevi ziyaret edilen destinasyonu yabancı veya yerli turistlerin ziyaret edilen bölgeyi tanımalarına yardımcı olan ve gerekli bilgileri doğru şekilde aktaran kişi (TUREB, 2006, 246) olarak tanımlansa da alanda görevdeyken rehber birçok role bürünmektedir (Aysin, 2018, 19).

Bir rehberde olması gereken özellikleri şu şekilde sıralanabilir;

- Bilgi,
 - Yabancı Dil Bilgisi,
 - Genel Kültür Bilgisi,
 - Diğer Kültürler Hakkında Bilgi,
 - Destinasyon ve Bölge Bilgisi,
 - İlk Yardım Bilgisi.

- Beceri,
 - Anlatım Becerisi,
 - İletişim Becerisi,
 - Yorumlama Becerisi,
 - Espri Yapabilme Becerisi,
 - Organizasyon Becerisi,
 - Koordinasyon Becerisi,
 - Kendini Yenileme.
- Fiziksel Özellikler ve Nitelikler
 - Liderlik,
 - Dışadönük Olma,
 - Misafirperverlik,
 - İş Ahlakı,
 - Rehberin Giyimi.

Buna göre turist rehberinin rolleri; ülkelere, rehberin hayattaki amacına, çalışma şartlarına, rehberin uzmanlık ve ilgi alanına göre değişiklik göstermektedir. Cohen (1985), her rehberin farklı rolü benimsemesinin sebebini mesleğin şartları ve doğal sonucu olarak açıklamaktadır (Aysin, 2018, 22). Köroğlu 2013 yılında farklı rolleri üstlenen rehberler üzerine yapmış olduğu çalışmada bir tablo oluşturmuştur. Günümüze kadar turist rehberleri için belirlenmiş roller Tablo 2.1’de gösterilmiştir:

Tablo 3.1. Turist Rehberlerinin Tanımlanmış Rollerini

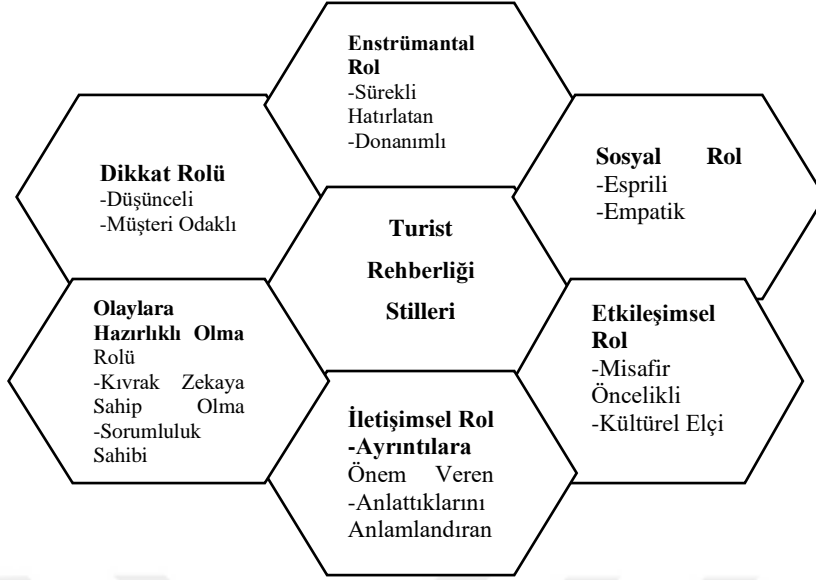
Rolleri	Araştırmacı	Yıl
Aktör	Hollaway	1981
Elçi	Hollaway	1981
	Cohen	1985
	Schmidt	1979
Denge Unsuru	Pearce	1982
	Fine ve Speer	1985
	Hollaway	1981
Gözetmen	Fine ve Speer	1985
Katalizör	Hollaway	1981
Kültür Sımsarı	Hollaway	1981
	Katz	1985
Bilgi Aktarıcı	Hollaway	1981
	Hughes	1991

Tablo 2.1. (devam) Turist rehberlerinin tanımlanmış rolleri

Aracı	Schmidt	1979
	Ryan ve Dewar	1995
Yorumcu/Çevirmen	Almagador	1985
	Hollaway	1981
	Katz	1985
	Ryan ve Dewar	1995
Lider	Cohen	1985
	Geva ve Goldman	1991
Ara Bulucu	Schmidt	1979
	Hollaway	1981
	Cohen	1985
	Katz	1985
Organizatör	Van den Berghe	1980
	Hughes	1991
	Pearce	1982
	Schuchat	1983
Satış Elemanı	Fine ve Speer	1985
	Gronroos	1978
	Schmidt	1979
Öğretmen	Hollaway	1981
	Pearce	1982
	Fine ve Speer	1985
	Manchini	2001

Kaynak: (Köroğlu, 2013, 100).

2017 yılında Tsaur ve Teng “Tur Rehberlerinin Stillerini Keşfetmek” isimli çalışmasında turist rehberlerinin zaman içerisinde belirli bir role büründüğü ve bu rol etrafında bir stil kazandığını anlatmıştır. Tsaur ve Teng kazanılan 6 ana rolü ve bu roller etrafında gelişen 12 rehberlik stilini grafikletirmişlerdir (Tsaur ve Teng, 2017, 438). Grafik Şekil 2.1’deki gibidir:



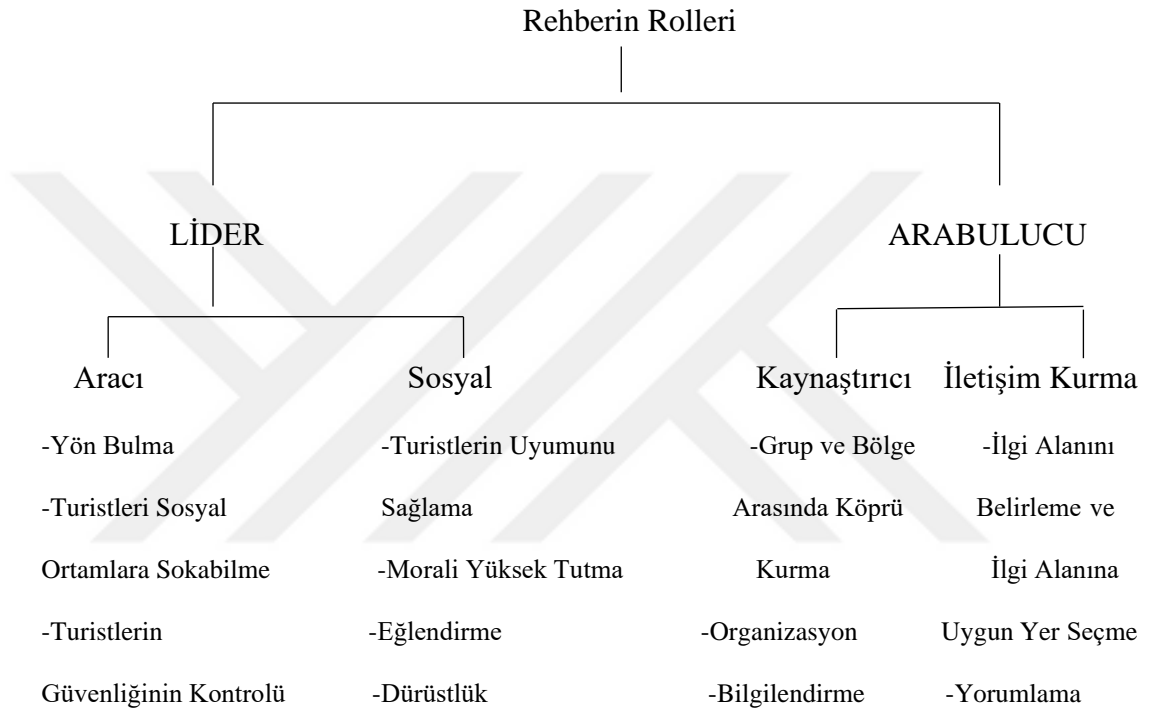
Şekil 3.1. Tsaur ve Teng'e göre turist rehberi stilleri.

Kaynak: (Tsaur ve Teng, 2017, 438)

Turist rehberlerinin tur süresince farklı rehberlik stili sergilemelerinin sebebi turist grubu ile olan etkileşimlerinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca her turist grubunun rehberine olan yaklaşımına göre de rehberlerin rehberlik stiline de değiştiği keşfedilmiştir. Rehberin tur esnasında veya farklı turlarda farklı rollere girmesi rehberin kişiliğine, eğitim seviyesine ve turist grubunun tavrına göre de değişkenlik göstermektedir (Tsaur ve Teng, 2017, 441).

Holloway (1981)'e göre, turist rehberinin meslekteki rolü turistlerin beklentilerine göre değişmektedir ve tur esnasında değişkenlik gösteren faktörlerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkmaktadır. Cohen (1982) ise turist rehberlerinin rolünün rehberden rehberine farklılık gösterebileceğini belirtmektedir. Literatürdeki genel tanımlarda ise turist rehberlerinin iki rolü bulunmaktadır. Bunlar; liderlik ve arabulucu olarak gösterilmektedir. Şekil 2.2'de detaylı olarak gösterilmiştir. Liderlik rolü, aracı ve sosyal olarak ikiye ayrılmaktadır. Arabulucu rolü, iletişim kurma ve kaynaştırıcı olma olarak iki bölümde incelenmiştir. Turist rehberinin aracı rolüne bakıldığında ziyaret edilen destinasyonlarda yön bulma, turistleri sosyal ortamlara sokabilme, tur esnasında programın etkili ve güvenli bir şekilde yürütülmesini sağlamak gibi farklı yönleri ortaya çıkmaktadır. Turist rehberinin sosyal olma rolüne bakıldığında ise, turistler arasında uyum kurma, tur esnasında turistlerin morallerini en üst düzeyde tutma, turistleri birbirleri ile tanıştırma ve kaynaştırma, gerektiğinde ise turistleri

eğlendirme yönleri görülmektedir. Turist rehberinin kaynaştırıcı olma rolünde ise dürüstlük ve organizasyon ziyaret edilen destinasyon ile turist arasında köprü kurma olmak üzere üç başlık incelenmiştir. Turist rehberinin iletişim kurma rolü ise, turistlerin ilgi alanını belirleme ve onların ilgi alanlarına göre programda turistlerin ilgisini çekecek yerlere daha fazla zaman ayırma, bu alanlarda bilgilendirme yapma ve destinasyon ile ilgili kendi görüşünü turistler ile paylaşma gibi yönleri bulunmaktadır (Cohen, 1985, 5-29).



Şekil 2.2. Turist rehberinin rolleri.

Kaynak: (Cohen, 1985, 9)

Turist rehberleri faaliyet gösterdikleri bölge ve konulara göre şu şekillerde sınıflandırılmaktadır:

1. Genel Bilgi Rehberleri: Bu sınıftaki rehberler belirli bir konu veya destinasyon hakkında uzman olsalar bile, asıl vazifeleri yol göstermek, ören yeri ve müzeleri tanıtmak, ülke ve destinasyonun tanıtımı yapmaktır (Ahişapoğlu, 1997, 37).

Genel turlarda turlar aynı olabileceği için sabit bir tur programı ve sabit rehber anlatımı geliştirilmelidir. Bu tür bir faaliyet sayesinde turist bir hizmeti satın almadan önce hizmeti tanıması konusunda faydalı olacaktır (Lamothe, 1979. 67-68). Bu uygulamaya sayesinde bir turist ziyaret ettiği yeri iki farklı rehberle gezdiğinde aradaki anlatım

farklılıkları ortadan kaldırılmış olacaktır. Bölgedeki tur programı çok iyi incelenerek turların ortak noktaları belirlenerek standart bir program yapılması gerekmektedir. Turist rehberlerinin yüz yüze iletişim kurma ve yaratıcılık yönlerini olumsuz yönde etkilememesi için hazırlanan standart programda farklı dillerde anlatım düşünülmesi gerekmektedir. Hughes'e göre turist rehberinin başarılı olması turistlerin beklentilerinin karşılanması için, turist rehberinin iletişimin etkili, anlatımının tatmin edici ve tur programının akıcı olması gerektiğini savunmaktadır (Wong, 2001, 60).

2. Uzman Rehberler: bu sınıftaki rehberler genelde bir destinasyon üzerinde rehberlik hizmeti veren, genelde yürüyüş turlarına rehberlik yapan, bölge ve konusunda uzman olan rehberlerdir (Mancini, 1996, 4).

Seyahat acentaları tur satışı esnasında turist grubunun ilgi alanını belirleyerek grubun ilgi alanına uygun turist rehberi seçmektedirler. Tur esnasında turist rehberinin alanı dışında bir konu hakkında bilgilendirme yapılacağı zaman uzman rehberlerden yardım alınmaktadır. Bu nedenle bazı turlarda birden fazla rehber bulunabilir. Uzman turist rehberleri bilgi uzmanlıklarının dışında başka konularda da uzmanlık sahibi olabilirler. Örneğin paraşütle atlama, trekking, dalgıçlık vb. gibi konularda uzmanlık sahibi olan turist rehberleri bulunmaktadır.

3. Şehir Rehberleri: sadece buldukları şehirde rehberlik hizmeti veren, o şehri tanıtan turist rehberleridir. Şehir rehberleri turları genelde otobüs, minibüs, kamyonet, fayton veya yaya olarak yapmaktadırlar (Pond, 1993, 18).

4. Şoför Rehber: Rehberlik hizmeti ile turist grubunun talebi doğrultusunda şoförlük hizmeti de veren rehberlerdir. Şoför rehber hizmeti genellikle özel grupların bulunduğu turlarda bulunmaktadır (Mancini, 1996, 5). Şoför rehberlik hizmeti vermek için bazı ülkelerde şartlar bulunmaktadır. Şoför rehberler ticari araç sahibi olmalıdır veya araçlarda bir seyahat acentasının levhası olmak zorundadır (Pond, 1993, 24).

Turist rehberleri bir seyahat acentasına bağlı olarak faaliyet gösterebilecekleri gibi serbest olarak da rehberlik hizmeti vermektedirler. Genellikle rehberlerin çoğu serbest olarak faaliyet göstermektedir. Turistler seyahat ettikleri bölgelerde bir acenta aracılığı ile veya kendileri iletişime geçerek turist rehberi bulabilmektedirler (Mancini, 1996, 6).

Turist rehberleri birbiri ile çok karıştırılan tur liderliği ve turist rehberliği kavramlarının her ikisini de yerine getirmektedirler. Bu iki kavram tur esnasında işlevsel olarak farklılıklar gösterebilir. Tur lideri; tur esnasında yasal ve tur ile ilgili işlemleri turistler adına yapan veya turistlerin bu işlemlerine yardımcı olan, turistlere turun başından sonuna kadar eşlik eden, tur esnasında grup adına hizmet satın alan, turistlerin sorunlarını halletmelerine yardımcı olan, bağlı olduğu tur operatörünü veya seyahat acentasını turistik hizmet sağlayacılara karşı temsil eden kişidir (Ahipaşaoğlu, 1997, 30).

Yapılan çalışmalardan anlaşıldığı üzere, ziyaretçilerin memnuniyetini artırmada rehberlik stilleri önemli bir etkidir. Ziyaret edilen destinasyon, ziyaretçilerin eğitim seviyesi, turist grubu ve beklentileri, ülkenin sosyo-ekonomik veya siyasi şartları gibi nedenlerden dolayı rehberlik mesleğinin belirli bir standardı yoktur. Ayrıca rehber kendini sürekli güncellemelidir. Bunun gibi sebeplerden dolayı rehberlere mesleğini icra ederken birden fazla görev ve sorumluluk düşmektedir. Bu görev ve sorumluluklar sonucunda rehberlik stillerinin ortaya çıkması ve rehberler tarafından benimsenmesi mesleğin doğal bir sonucudur (Aysin, 2018, 25).

3.3. Profesyonel Turist Rehberi Eğitimi

Turizm kalitesini gösteren kriterlerden biriside turist rehberidir. Bu yüzden rehberin eğitimi ne kadar kaliteli olursa ülke turizminin kalitesine de o kadar katkıda bulunur. Bir rehber sürekli kendisini güncellemeli, genel kültür bilgisi yüksek olmalıdır. Çünkü profesyonel turist rehberi turist grubu için ülkeyi temsil eden kişidir (Tetik, 2006, 36).

Turizmde hizmet veren personelin eğitiminin kalitesi doğru orantılı olarak ülkenin turizm kalitesini etkilemektedir. Turist grubunun ülkeye girişinden çıkışına kadar gruba ziyaret edilen bölgeyi en iyi şekilde tanıtan ve tur süresince turiste yardımcı olan profesyonel turist rehberinin eğitim düzeyi yüksek olmalıdır. Bununla birlikte bir turist rehberi meslek hayatı boyunca eğitime açık olmak zorundadır (Tetik, 2006, 36).

3.3.1. Dünyada Profesyonel Turist Rehberi Eğitimi

Gelişme sürecinde olan ülkelerde turizm sektörünün ülke ekonomisine büyük katkı sağladığı görülmüştür. Bu katkıya karşılıksız kalınmayarak turizm eğitimine yatırımlar önemli ölçüde artırılmıştır. Bu yatırımlardan bir kısmı da turizmde önemli bir unsur

olan turist rehberliği eğitiminde yapılmıştır. Profesyonel turist rehberlerinin eğitim seviyesi ve sahip olması gereken özellikler ÷lkeye göre farklılık göstermektedir.

Avrupa Turist Rehberleri Birliği Federasyonu'nun (FEG) profesyonel turist rehberlerinin Avrupa'daki eğitimi ile ilgili yedi ÷lkede (İskoçya, İrlanda, Avusturya, Kıbrıs, Macaristan, Hollanda ve Yunanistan) yaptığı çalışmaya göre bu ÷lkelerde ulusal lisans sahibi olma zorunluluğu vardır. Hem ÷lkesel hem bölgesel lisans zorunluluğu olan ÷lkeler ise; Slovenya, Danimarka, Portekiz ve Fransa'dır. FEG'e üye diğer ÷lkelerde ise sadece bölgesel lisans ile turist rehberliği mesleği icra edilebilmektedir. Profesyonel turist rehberliği mesleğine yeterlilik belgesi, resmi bir kurum tarafından, bakanlık veya turizm bölge müdürlüğu veya bir eğitim kurumu tarafından verilmektedir. Avrupa genelinde turist rehberliği eğitimin ardından eğitime katılanlara yazılı veya sözlü değerlendirme yapılmaktadır. Sözlü değerlendirmenin yapıldığı İspanya, İtalya, Portekiz ve Yunanistan'da adayın sadece anlatımı yeterli iken diğer ÷lkelerde sözlü anlatım ile adayın pratiğini değerlendiren bir aşamadan da geçmeleri gerekmektedir. Turist rehberliği eğitimi için İspanya ve İtalya dışındaki ÷lkelerde rehberlik eğitim kursları bulunmaktadır. İspanya'da profesyonel turist rehberi eğitimi resmi kurumlar tarafından yönetilmektedir. Turist rehberliği eğitiminin kurslarla verildiği ÷lkelerde genelde 2 veya 3 yıllık günde 3-4 saat veya akşam eğitimleri ile kurslar verilmektedir. Turist rehberi eğitim kursu süresi 3 ay olan ÷lkeler İrlanda ve Polonya'dır. Kurs üyelerine eğitim akademik personel tarafından verilmektedir. Kurstaki eğitim bilgileri alanda çalışan ve tecrübeli rehberlerden elde edilmektedir. Londra'da turist rehberliği eğitimi ise aktif olarak çalışan tecrübeli profesyonel turist rehberleri tarafından verilmektedir. Avrupa genelindeki tüm ÷lkelerde en az bir yabancı dil zorunluluğu vardır. Belçika ve İngiltere'de ise yabancı dil zorunluluğu yoktur (Yenen, 2004, 31).

Profesyonel turist rehberliği yapmak için Fransa, Japonya ve ABD'de profesyonel bir eğitim şartı yoktur. Turist rehberliği eğitim süreleri ÷lkelere göre değişiklik göstermektedir. Güney Afrika Cumhuriyeti 3 hafta ile en kısa eğitim veren ÷lke iken Arjantin ise 5 yıllık eğitim süresi ile en uzun eğitim süresine sahip olan ÷lkedir. Dünyanın neredeyse her ÷lkesinde turist rehberlerinin güncel olması gerektiği kanısına varılmıştır. Bu yüzde özellikle Singapur, Kanada, Güney Afrika, Avusturya, İsrail, Kanarya Adaları, İngiltere ve Danimarka'da sürekli eğitim şarttır (Tetik, 2006, 38).

Turist rehberliği meslek eğitimi ve rehberlerin sahip olması gereken özellikler ülkelere göre farklılık göstermektedir. Pond (1993, 93-99)'a göre, turistler Avrupa ülkelerinde Kuzey Amerika ülkelerine kıyasla daha yüksek kalitede rehberlik hizmeti almaktadırlar. Avrupa'da yaşayan rehberler genelde birden fazla yabancı dili iyi derecede konuşabilen ve sıkça seyahat eden rehberlerdir. Rehberlik mesleğindeki hizmet kalitesinin artırılması farklı ülkelerdeki rehberlik eğitimi ve meslek standartlarının incelenmesi ile sağlanabilir.

Turist rehberliği eğitimi ile ilgili Dünyadaki bazı ülkelerden örnekler şu şekildedir:

- **Fransa;**

- Yüksekokulların Turizm, arkeoloji, sanat tarihi, iletişim, animasyon vb. alanlardan mezun olmak,
- En az iki yabancı dili iyi seviyede bilmek,
- Müzeler ve kültürel varlıklar gibi konuları kapsayan sınavdan başarılı olmak,
- Eğitim, yabancı dil sınavı ve yazılı sınavdan sonra sözlü sınavdan başarılı olmak.

- **İspanya;**

- 18 yaşını doldurmuş olmak,
- Avrupa Birliğine üye ülkelerden bir ülkenin vatandaşı olmak,
- Yeterlilik belgesi sahibi olmak;
 - ✓ Turizm şirketi teknik yeterlilik belgesi,
 - ✓ Turizm bilgisi yeterlilik belgesi,
 - ✓ Üniversite diploması.
- En az bir yabancı dil ve İspanyolca dili yeterlilik belgesi sertifikası.

İspanya'da bu şartları taşıyan kişi Madrid Otonom İdaresince verilen profesyonel turist rehberi çalışma kartını almaya hak kazanır (Tetik, 2006, 39).

- **İtalya;** profesyonel turist rehberliği lisansı Eyalet İdareleri tarafından verilmektedir. Adayların profesyonel ve teknik bilgisini denetlemek üzere her yıl yazılı ve sözlü sınavlar yapılmaktadır. Adaylar ülkedeki okullarda eğitimi verilen yabancı dillerden en az iki tanesinden başarılı

olmak zorundadırlar. Başarılı olan adaylar profesyonel turist rehberi lisansını alma hakkına sahip olurlar (Tetik, 2006, 40).

- **Avusturya (Viyana);** rehber adaylarından ilk istenen şart Ticaret Odası'na kaydolmalarıdır. Profesyonel turist rehberliği adayları Avusturya Federal Cumhuriyeti Turizm Bakanlığı tarafından düzenlenen yazılı sınav ve sözlü mülakata girerler. Adaylar mülakatta, şehrin sosyal, kültürel ve tarihi özelliklerini bilmeleri ve en az iki yabancı dil bilmeleri gerekmektedir. Ayrıca adaylar sağlık kontrolünden geçirilmektedir. Yazılı sınav ve sözlü mülakattan başarılı olan adaylar 3 yıl sürecek olan kursa alınırlar. Bu kursta verilen eğitim dersleri; Dünya, Avrupa ve Viyana Tarihi, Coğrafya, Politika, Tıp ve Endüstri Tarihi, Sanat, Müzik, Tiyatro, Mimari ve Konuşma Teknikleridir (Tangüler, 2002, 46). Eğitim dersleri birer gün aralıklarla haftanın üç gününe yayılarak yapılmaktadır. Altı ayda bir adaylar turist rehberleri ve uzmanlar karşısında sözlü sınava girmektedirler. Bu sınavdan başarılı olanlar kursa devam edebilmektedir (Pond, 1993, 94-95).
- **İngiltere;** turist rehberliği şartları çok yüksek tutulmuştur. Öncelikle rehberleri tüm ülke içerisinde turist rehberliği yapmalarını sağlayan, herkes tarafından saygı duyulan, bir rehber meslek örgütüne üye oldukları gösteren “Mavi Nişan” (Blue Badge) üniformalarını giymek zorundadırlar. Turist rehberi adayları Mavi Nişan'ı 28 hafta veya 320 saatlik bir kurs eğitiminin ardından alabilirler. İngiltere’de bölgelere göre kurs süreleri değişmektedir. Kurs eğitiminin ardından yazılı ve sözlü sınavda başarılı olan adaylar Mavi Nişan sahibi olurlar. İngiltere’de en çok tercih edilen diller; İspanyolca, Fransızca, Arapça, Japonca, Almanca, Çince ve Rusçadır. Adaylar en az bir yabancı dil bilmek zorundadırlar (Tetik, 2006, 41).

İngiltere’de profesyonel turist rehberi lisansı “Blue Badge” olarak kabul edilir. Galler ve İngiltere’deki rehberlerden yaklaşık 2000 tanesi “Blu Badge” sahibidir. İngiltere’de Oxford ve Cambridge Kolejlere, Shakespeare Birthplace, Edinburg Kulesi, Londra Kulesi, Holyrood House Sarayı, Spencer House, Kensington Sarayı, St. Paul Katedrali,

Windsor Kalesi, Westminster Abbey, York Minster'de rehberlik hizmeti sadece "Blue Badge" sahibi rehberler tarafından verilmektedir. (Tetik, 2006, 41).

- İngiltere'de Profesyonel Turist Rehberleri 3 farklı rozet ile birbirlerinden ayrılırlar. Bunlar; White Badge (Beyaz Rozet), Green Badge (Yeşil Rozet), Blue Badge (Mavi Rozet).

White Badge (Beyaz Rozet)

Ziyaretçilere görkemli bir ev, katedral, müze veya tema parkı, hatta bir iş veya sınai mülk gibi cazibe merkezlerinde rehberlik eden ücretli veya gönüllü kişilerdir.

Green Badge (Yeşil Rozet)

Ziyaretçilere tam veya yarı zamanlı rehberlik eden ve bir kasaba veya şehir merkezi veya belirli bir kırsal alan gibi bir alanda yürüyüş turları yapan kişilerdir.

Blue Badge (Mavi Rozet)

Tam veya yarı zamanlı olarak çalışan bir bölge veya metropol alanın etrafındaki yürüyüş turlarında, ilgi çekici yerlerde ve çeşitli ulaşım yöntemlerini yönlendirmek için rehberlik eden, bir şehir veya şehir merkezi veya belirtilen kırsal alan gibi bir alanda hizmet veren kişilerdir. Mavi Rozet Kılavuzu, Cotswolds'taki antika turlarından yabancı gazetecilere ve film yıldızlarına rehberlik yapmaya kadar değişen, şoförlü rehberlik hizmeti sunan lisanslı sürücü rehberlerdir.

➤ **Londra Mavi Rozet Turist Rehberi Nasıl Olunur?**

Londra'da çalışan bir Blue Badge Turist Rehberliği olmak için, bir kurs almanız ve Turist Rehberliği Enstitüsü'nden akreditasyon almanız gerekir.

Kurs: Kurs genel olarak yaklaşık 18 ay sürer ve Londra'da dersler ve pratik çalışma ile birlikte bireysel çalışma dönemlerini içerir. Ana odağı Londra'dır, ancak aynı zamanda Güney Doğu'daki belli başlı turizm merkezlerini de kapsar, bu nedenle Londra ve Windsor, Oxford, Bath, Stonehenge ve Stratford gibi destinasyonlar hakkında makul bir bilgiye sahip olmak gerekir. Birden fazla dilde turlar sağladığı için çok sayıda rehberin dil becerilerine sahip olması gerekmektedir.

Kursa Başvurma: Adaylar önce sınav ve görüşme ile değerlendirilir. Kurs ücretleri ve zaman çizelgeleri hakkında daha fazla bilgi enstitünün web sitesinde yayınlanır.

Programın İçeriği: Kursun bir parçası olarak, Westminster Abbey, Londra Kulesi, St Paul Katedrali, İngiliz Müzesi ve Ulusal Galeri dahil Londra'nın en önemli turistik mekanlarının ana hatlarını nasıl sunulması gerektiği öğretilir. Londra'da yürüyüş ve panoramik bir tur nasıl yapıldığı gösterilir. Pratik kısımda ise, Londra, çeşitli bölgesel alanlar ve rehberlik teknikleri ile ilgili geniş bir konu yelpazesini kapsayan dersler verilir. Bu kurstan sonra adaylar sınava tabi tutulur ve başarılı olanlar "Blu Badge" kazanma hakkına sahip olurlar (<https://www.guidelondon.org.uk>).

- **Almanya;** Mesleki eğitim kurumları tarafından düzenlenen kurslarda turist rehberi yetiştirilmektedir. Almanya'da 3 farklı mesleki eğitim kurumu tarafından düzenlenen rehber eğitim kursları şu şekildedir (Değirmencioğlu, 1998, 73):

➤ **SSI Institut für Berufsbildung:** 3 ay süren bu kursa katılacak adaylarda; 18 yaşını doldurmuş olmak, orta okul mezunu olmak şartları aranmaktadır. Alman Seyahat Acenteleri Birliği tarafından kursu başarı ile bitirenlere rehberlik sertifikası verilmektedir.

➤ **FORUM Berufsbildung V:** 3 ay süren bu kursa katılacak adaylarda; yüksekokulların veya üniversitelerin turizm bölümlerinden mezuniyet şartı vardır. Kurs sonunda yine Alman Seyahat Acenteleri Birliği tarafından rehberlik sertifikası verilir.

➤ **AFW Badharzburg (Geschäftsbereich Akademie für Fernstudium und Weiterbildung):** Turist Rehberliği alanında açık öğretim tarafından 7 aylık kurs verilen akademi.

- **Yunanistan;** rehber olmak isteyen adaylar Yunanistan'daki Turist Rehberliği Okulundan mezun olmak zorundadırlar. Turist rehberliği eğitimini ve sertifikasını Yunanistan Turizm bakanlığı kontrol etmektedir. Eğitim süresi 2,5 yıldır. Kalıcı Turist Rehberleri Okulları Atina ve Selanik'te bulunmaktadır ve daha fazla turist rehberi talebi varsa, Rodos, Girit, Korfı ve Lesvos adalarındaki okullarda eğitim alabilirler. Adaylar Modern Yunan Dilini akıcı konuştuklarına dair sertifika sahibi olmak zorundadırlar. Turist rehberi adayları 35

yaşından küçük olmalıdırlar. İlk önce sözlü ve yazılı sınava seçtikleri en az bir yabancı dilde girmeleri ve 20 puandan 16'sını almaları gerekir. Sınavlar her 3 yılda bir yapılmaktadır. Her sömestr, 6 dersi veren öğrenciler için yazılı ve sözlü sınavlar yapılır ve diploma için final sınavları yapılmaktadır (14/20 puan). Eğer lisanslı bir rehber başka bir yabancı dilde çalışmak isterse, o dilde yazılı ve sözlü olarak test edilmesi gerekir.

Turist rehberliği meslek eğitimi Yunanistan'da ücretsiz olarak verilmektedir. Rehber adayları sadece uygulama turu ücretlerini kendileri öderler. Adaylar için 6 aylık staj zorunluluğu vardır. Öğrenciler eğitim sürelerinin 100 gününü uygulamalı olarak sit alanlarında ders alırlar. Öğrencilerin uygulamalı derslerde %10 teorik derslerde ise %20 devamsızlık hakkına sahiptir (Kalamboukidou, <http://www.wftga.org>).

- **Amerika (Washington D.C.);** Turist rehberliği yapabilmek için ilk olarak Müşteri İlişkileri Düzenleme Dairesi'ne başvurulmalıdır. Bürokratik işlemlerin ardından turist rehberi adayı bir yazılı sınava tabi tutulur. Yazılı sınavdan 70 ve üzeri puan alan adaylar rehberlik yapmaya hak kazanarak sertifika alırlar. (Tetik, 2006, 44).
Washington D.C.'de rehberlik belgesi alan kişiler her yıl belgelerini sağlık kontrolünün ardından 28 USD karşılığında yenilemek zorundadırlar (Pond, 1993 , 94).
- **Kanada;** Kanada turizminin gelişimi sağlanması ve yüksek kalitede turizm hizmetinin verilmesi için ülkesel ve bölgesel çalışmalar yürütülmektedir. Kıyı Pasifik Turizm Enstitüsü (PRIT) ülkedeki turizmin her alanında eğitim faaliyetleri düzenlemektedir. Kıyı Pasifik Turizm Enstitüsü (PRIT) Kanada Turizm Bakanlığı tarafından desteklenmektedir. Kıyı Pasifik Turizm Enstitüsü (PRIT) turizmdeki mesleklerin standartlarının belirlenmesi ve mesleki sertifika programlarının düzenlenmesinde ülkesel faaliyetlerde bulunmaktadır. Turist rehberleri sertifika programını bölgesel olarak Alberta Turizm Eğitim Konseyi düzenlemektedir (Pond, 1993, 95).

Dünya Turist Rehberleri Birlikleri Federasyonu (WFTGA) tarafından 16 üyesine yapılan araştırma sonucu herhangi bir turist rehberliği meslek örgütüne üye 30.812 üye rehber bulunmaktadır. Mısır, İskoçya, Gambiya, Avusturya ve Endonezya'da bir meslek kuruluşuna üyelik zorunludur (Yenen, 2003, 19-20).

Dünya genelinde turist rehberlerinin kazandığı yevmiyeler araştırıldığında neredeyse tüm ülkelerde taban yevmiye şartı vardır. Turist rehberlerinin bazı ülkelerdeki taban yevmiyeleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 3.2. Ükelere göre rehberlik taban ücretleri

Ülke	Saatlik	Yarım Gün	Tam Gün
Yunanistan	86 USD	86 USD	108-183 USD
Hong Kong		35 USD	70 USD
Japonya		150-200 USD	235-290 USD
İskoçya		67 USD	86 USD
Fransa		91-147 USD	169-277 USD
İtalya		82-105 USD	110-195 USD
Türkiye			479 TL

Kaynak: (Yenen, 2003, 19-20).

3.3.2. Türkiye’de Turist Rehberliği Eğitimi

Türkiye’de Turist Rehberliği eğitimi 1995 yılına kadar Turizm Bakanlığı tarafından kısa süreli kurslarda verilmekteydi. Gelişen rehberlik mesleği Türkiye’de de üniversiteler düzeyinde eğitim ihtiyacını doğurdu. Bununla birlikte üniversiteler bünyesinde rehberlik bölümleri açılmaya başladı. Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliğine 09.08.1995 yılında 22369 sayılı kanuna ek olarak eklenen maddeye göre üniversitelerin turist rehberliği bölümünden mezun olan kişilere Turizm Bakanlığı tarafından yabancı dil seviye tespit sınavı yapılma kararı alınmıştır. Bu sınavdan en az 70 (C düzeyi) puan alan adaylar uygulama turlarını tamamlamaları halinde Bakanlık tarafından verilen ruhsatname ve çalışma kartını almaya hak kazanmıştır (Tetik, 2006, 47).

Turizm Bakanlığı tarafından düzenlenen rehberlik eğitim kurslarının ne zaman düzenleneceği konusunda bir standart yoktu. Kültür ve Turizm bakanlığı bu kursları nerede ve hangi dilde düzenleyeceğine kendisi karar vermekteydi. Rehberlik kurslarına giriş sınavı yeri ve tarihi bakanlığın internet sitesinde 45 gün önceden ilan edilirdi. Kursta katılmak isteyen adaylarda aranan şartlar ise şunlardı;

- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,
- 18 yaşını doldurmuş olmak,
- Üniversitelerin yükseköğretim bölümlerinden mezun olmak,
- Sabıka kaydı olmaması,
- Yabancı dil seviye tespit sınavına gireceği dili iyi derecede bilmek.

Dört aşamalı olarak gerçekleştirilen giriş sınavları; yabancı dil sözlü, yazılı ve mülakat ile genel kültür sınavlarından oluşmaktaydı. Adayların bir sonraki sınava girmeye hak kazanabilmeleri için bir önceki sınavdan başarılı olmaları gerekmektedir. Test olarak yapılan genel kültür sınavında güncel konular, edebiyat, coğrafya ve tarih konularını kapsamaktaydı. Adayların sınavdan başarılı olabilmeleri için 100 puan üzerinden 60 almaları gerekmektedir. Genel kültür sınavından başarılı olan adaylar yabancı dil sözlü mülakat sınavından ise 100 üzerinden 70 puan almak zorundaydı. En son yabancı dil yazılı sınavında yine 100 puan üzerinden 60 puan alan adaylar giriş sınavlarını tamamlamış olurlardı. Kamu Personeli Yabancı Dil Sınavından en az 70 (C Düzeyi) puan almış olanlar ise yabancı dil seviye tespit sınavından muaf sayılırlardı (Polat, 2001, 57).

Kurs bitirme sınavlarında; kursta verilen derslerin her birinden ayrı olarak sınav yapılmaktaydı. Adayların bir dersten başarılı sayılabilmeleri için 100 puan üzerinden en az 70 almaları gerekmektedir. Kurslarda verilen yabancı dil eğitimi sınavı ise uygulama turunda ziyaret edilen destinasyonlar ile ilgili kompozisyon şeklinde yapılırdı. Yine adaylar 100 puan üzerinden 70 puan almaları halinde başarılı olurlardı. Ders ve yabancı dil sınavlarında başarısız olan adaylar için bütünleme sınavları düzenlenirdi. Sınavı başarı ile tamamlayan adaylara çalışma kartı verilirdi (Tetik, 2006, 48).

Türkiye’de turist rehberliği eğitimi turizm fakülteleri ve yüksek okullardaki eğitimler ve Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından verilen eğitimler olmak üzere birkaç farklı sistemde eğitim bulunmaktadır (Arslantürk ve Altunöz, 2012, 832). 2005 yılına kadar

Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından verilen Kurslar ülkesel ve bölgesel olmak üzere ikiye ayrılırdı (Arslantürk ve Altunöz, 2012, 832). 2012 yılında Türkiye’de Turist Rehberliği Mesleği adına en büyük gelişme yaşanmış ve Turist Rehberliği Meslek Kanunu yayınlanmıştır. Bu kanun ile verilen kurslar sertifika programı haline gelmiştir (Çolakoğlu vd., 2014, 191.). Sertifika programında eğitimi verilen dersler ise şunlardır;

- Sanat Tarihi,
- Arkeoloji,
- Turizm mevzuatı ve Genel Turizm,
- Meslek Etiği,
- Türk Tarihi ve Kültürü,
- Mitoloji,
- Dinler Tarihi,
- Sağlık Turizmi,
- İlk Yardım Bilgisi,
- İletişim Becerisi,
- Türk Dili ve Edebiyatı,
- Turizm Coğrafyası,
- Turizm Sosyolojisi,
- Müzecilik,
- Türkiye Flora ve Faunası,
- Anadolu Medeniyetleri,
- Türk Halk Bilimi,
- Geleneksel Türk El Sanatları (<http://teftis.kulturturizm.gov.tr>).

Turist rehberi adayları kurslarda bölgesel eğitimde bölge başı 150 saat, ülkesel eğitimde ise 700 saatlik ders eğitimi almaktadır (<http://teftis.kulturturizm.gov.tr>). Kurslarda başarılı olan adaylar daha sonra 45 günlük uygulama turuna katılmak zorundadır. En son olarak ise yabancı dil sınavından başarılı olan adaylar rehberlik çalışma kartı alma hakkına sahip olurlar.

Kültür ve Turizm Bakanlığı turizmdeki rehber ihtiyacını kurslar aracılığı ile acil olarak karşıladıktan sonra rehberlik mesleğindeki kaliteyi artırmak üzere

üniversitelerin rehberlik bölümlerindeki örgün eğitim sistemine geçiş yapmıştır (Koroğlu, 2011, 245). Meslek yüksekokul ve fakültelerin rehberlik bölümündeki öğrencilerin derslerinin %75'inde başarılı olmaları halinde uygulama turuna katılmaya hak kazanırlar (Çolakoğlu vd., 2014, 191). Eğitimini tamamlayan adaylar uygulama turuna katılmak zorundadırlar. Mesleğe başlamak için tercih ettikleri yabancı dilden başarılı olmak zorundadırlar.

6326 Sayılı kanun Resmi Gazetede 22 Haziran 2012 yılında yayınlanan kanun ile Turist Rehberliği Mesleği ve meslek eğitimi yeni bir döneme girmiştir. Kanun ile turist rehberliği bir meslek olarak kabul edilmiş ve meslek ve eğitimi ile ilgili sınırları çizilmiştir (Acar, 2014, 6-7).

6326 Sayılı Meslek Kanunu'na göre Türkiye'de turist rehberi olabilmenin iki yolu vardır. Bunlar;

- 1) Üniversitelerin turizm/turist rehberliği bölümlerinden mezun olmak,
- 2) TUREB tarafından düzenlenen sertifika programından başarılı olmak.

Türkiye'deki üniversitelerde turist rehberliği eğitimi verilen bölümlerine aşağıdaki tabloda ayrıntılı olarak yer verilmiştir;

Tablo 3.3. Türkiye'de üniversitelerdeki turist rehberliği bölümleri

Lisans Düzeyi	Fakülte		Yüksekokul	
Bölümler	Turizm Rehberliği	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği	Turizm Rehberliği	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği
Üniversiteler	Adıyaman Üniversitesi (Turizm Fakültesi)	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi (Turizm Fakültesi)	Batman Üniversitesi (Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu)	İskenderun Üniversitesi (Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu)
	Afyon Kocatepe Üniversitesi (Turizm Fakültesi)	Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi (Turizm Fakültesi)	Çankırı Karatekin Üniversitesi (İlgaz Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu)	
	Akdeniz Üniversitesi (Turizm Fakültesi)	Kırklareli Üniversitesi (Turizm Fakültesi)	Ege Üniversitesi (Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu)	

Tablo 2.3. (devam) Türkiye’de üniversitelerdeki turist rehberliği bölümleri

Üniversiteler	Akdeniz Üniversitesi (Manavgat Turizm Fakültesi)	Selçuk Üniversitesi (Turizm Fakültesi)	Harran Üniversitesi (Turizm ve Otel İşletmeciliği Yüksekokulu)	
	Aksaray Üniversitesi (Turizm Fakültesi)		Sinop Üniversitesi (Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Meslek Yüksekokulu)	
	Anadolu Üniversitesi (Turizm Fakültesi)		Nişantaşı Üniversitesi (Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu)	
	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (Turizm Fakültesi)		Yaşar Üniversitesi (Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu)	
	Balıkesir Üniversitesi (Turizm Fakültesi)			
	Erciyes Üniversitesi (Turizm Fakültesi)			
	Gümüşhane Üniversitesi (Turizm Fakültesi)			
	İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi (Turizm Fakültesi)			
	Kastamonu Üniversitesi (Turizm Fakültesi)			
	Mersin Üniversitesi (Turizm Fakültesi)			
	Necmettin Erbakan Üniversitesi (Turizm Fakültesi)			
	Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi (Turizm Fakültesi)			
	On Dokuz Mayıs Üniversitesi (Turizm Fakültesi)			
	Pamukkale Üniversitesi (Turizm Fakültesi)			
	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi (Turizm Fakültesi)			

Tablo 2.3. (devam) Türkiye’de üniversitelerdeki turist rehberliği bölümleri

Üniversiteler	Seçuk Üniversitesi (Beşçir Ali Akkanat Turizm Fakültesi)			
	İstanbul Gelişim Üniversitesi (İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi)			

(YÖK Atlas’tan alınan bilgilere göre düzenlenmiştir <https://yokatlas.yok.gov.tr>).

3.3.3. Turist Rehberliği Meslek Kanunu

7 Haziran 2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından kabul edilen ve 22 Haziran 2012 yılında Resmi Gazetede “6326 Turist Rehberliği Meslek Kanunu” olarak yayımlanan en son düzeltme ile Türkiye’de Turist Rehberliği Mesleği günümüzdeki güncel halini almıştır (İstanbul Rehberler Odası).

T.B.M.M. tarafından 7 Haziran 2012’de kabul edilen Turist Rehberliği Meslek Kanununda 1. Madde de yönetmeliğin amacı şu şekilde açıklanmıştır:

Bu Yönetmelik; turist rehberliği mesleğine kabule, turist rehberliği seçme sınavları ile turist rehberliği sertifika programlarının düzenlenmesine, meslek içi eğitim ve meslekte uzmanlaşmaya, mesleğin icrasına, turist rehberleri odaları ile turist rehberleri Birliğinin kuruluşuna, organlarının niteliklerine ve seçimlerine, organlık niteliğini yitirme hâl ve usullerine, görev ve yetkilerine, çalışma usullerine, üyeleri ile olan karşılıklı hak ve yükümlülüklerine, gelir ve giderleri ile bütçelerine ve turist rehberliği hizmetine yönelik sözleşmelerde bulunması gereken asgari unsurlara, Kültür ve Turizm Bakanlığının mesleğe ilişkin görev ve yetkilerine, Bakanlık ile meslek kuruluşları arasındaki işbirliğine ve meslek kuruluşlarının Bakanlıkça denetlenmesine ilişkin usul ve esasları kapsar. (TUREB).

6326 sayılı kanun ile turist rehberliği mesleğine yeni uygulamalar ve kavramlar eklenmiştir. Taban ücret düzenlemesi ve denetimler, eylemli eylemsiz rehberler, çalışma kartı ve ruhsatname gibi düzenlemeler bu yenilikler arasındadır. Turist Rehberliği Meslek Kanunu’nun tamamı EK’te bulunmaktadır.

3.3.3.1.Çalışma Kartı

22 Haziran 2012’de yayınlanan 6326 sayılı kanundan önce rehberlik yapabilmek için sadece kimlik kartının olması yeterliydi (Acar, 2014, 10). Kanun ile yönetmeliğin değişmesinin ardından turist rehberliği faaliyeti yapacak kişilerin çalışma kartı (kokart) alması zorunlu hale getirildi. Kültür ve Turizm Bakanlığında “Turist

Rehberliği Ruhsatnamesi” almış rehberler bağlı buldukları rehber odalarına başvurarak çalışma kartı almalarına hak tanındı. Çalışma kartlarının 1 yıl geçerliliği bulunmaktadır ve çalışma izin belgesidir. Aralık ayının sonuna kadar turist rehberi odalarına teslim edilmek üzere TUREB tarafından hazırlanan çalışma kartlarının üzerinde rehberin kimlik bilgileri, güncel fotoğrafı, ruhsatname numarası, oda kayıt numarası gibi bilgiler basılarak hazırlanmaktadır. Teslim edilen çalışma kartının geçerlilik süresi 1 yıldır (Kültür ve Turizm Bakanlığı).



Resim 3.1. Çalışma kartı (kokart) rneği.

3.3.3.2. Ruhsatname

Resmi Gazetede 22 Haziran 2012’de 6326 sayılı kanundaki tanıma göre; “ruhsatname, mesleğe kabul koşullarını taşıyan turist rehberlerine Bakanlık tarafından verilen belgeyi” belirtmektedir. Turist Rehberliği Meslek Kanunundaki 3. Madde deki şartları yerine getiren ve Turist Rehberliği Mesleğini icra etmek isteyen bireyler ruhsatname almak için Kültür ve Turizm Bakanlığına başvururlar. Kültür ve Turizm Bakanlığı başvuruyu değerlendirdikten sonra bireye ülkesel veya bölgesel turist rehberi ruhsatnamesini hazırlayarak teslim eder (Kültür ve Turizm Bakanlığı).

Turist Rehberliği Ruhsatnamesi üzerinde rehberin adı soyadı, T.C. kimlik numarası, doğum tarihi ve yeri, yabancı dil/dilleri, ruhsatname türü (lkesel, bölgesel rehber), öğrenim durumu, ruhsatname numarası, fotoğraf, genel müdürün imzası ve soğuk mühür bulunmaktadır. Yukarıda bahsedilen bilgiler ruhsatname üzerine işlenerek

basıldıktan sonra rehberin adresine ve bir örneği de TUREB'e kargo ile gönderilir (Resmi Gazete).



Resim 3.2. Turist rehberliği ruhsatnamesi örneği

3.3.3.3.Eylemli Turist Rehberi

22 Haziran 2012'de yayınlanan “Turist Rehberliği Meslek Kanunu” ile mesleğe giren uygulamadır. Türkiye’de profesyonel turist rehberleri çalışma faaliyetleri olarak iki bölüme ayrılmıştır. Eylemli Turist Rehberi Turist Rehberliği Meslek Kanununun Resmi Gazetede yayınlanan 2. Madde 1. Fıkra (ç) Bendi’nde şu şekilde açıklanmıştır: “*çalışma kartı sahibi olup fiilen turist rehberliği hizmeti sunma hak ve yetkisine sahip turist rehberi*”. Çalışma kartının her yıl yenilenmesi eylemli turist rehberi olmanın şartları arasındadır. Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliğinin üçüncü bölümü Resmi Gazetede 23 Şubat 2013 yılında yayınlanmıştır. Yayınlanan üçüncü bölümde 26. Madde 3. Fıkra gereğince çalışma kartlarını hazırlayan TUREB Aralık ayı içerisinde çalışma kartlarını turist rehberleri odalarına teslim eder. Yeni yılın çalışma kartını almak isteyen rehberlerin çalışma kartı başvurusunu Kasım ayı içerisinde yapmaları gerekir. Yazılı başvuru ile eylemsiz turist rehberi olmak isteyen rehberler ve çalışma kartını teslim almayan turist rehberleri çalışma kartlarını rehber odalarından teslim alana kadar eylemsiz turist rehberi olarak kabul edilir (Resmi Gazete).

3.3.3.4.Eylemsiz Turist Rehberi

Eylemsiz turist rehberi 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu 2. Madde 1. Fıkra (d) Bendine göre; “*ruhsatname sahibi olup, çalışma kartı olmayan turist rehberi*” şeklinde tanımlanmıştır. İstedikleri zaman eylemli turist rehberi olma hakkına sahip olan bu kişiler rehber odalarının ve TUREB seçimlerinde oy kullanma hakkına sahip değillerdir. Yazılı başvuru ile tekrar eylemli turist rehberliğine geçiş yapabilirler. Eylemsiz turist rehberi olarak aralıksız sekiz yıl süresince meslekte bulunan bireyler

tekrar eylemli rehber olmak istedikleri takdirde Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından düzenlenen sınavda başarılı olmaları halinde yeniden eylemli turist rehberi olabilirler (Resmi Gazete).

3.4. Profesyonel Turist Rehberliği Mesleği rgtleri

Profesyonel rgt ve turist rehberi kavramları incelenerek çalışmamızda yer verilmiştir. Meslekte profesyonelleşme süreci ve mesleklerin günümüzdeki örgütlenmelerinin neden ve başlangıçları incelenmiştir. Bu bölümde profesyonel turist rehberliği mesleğinin Dünya'daki ve Türkiye'deki meslek örgütleri ve sistemlerine yer verilecektir.

3.4.1. Dünya Turist Rehberleri Birliği Federasyonu (WFTGA)

WFTGA, Şubat 1985'te yapılan ilk Uluslararası Turist Rehberleri Konvansiyonu'nda ne sürülen tekliflerin sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Federasyon, 1987'de Viyana'da düzenlenen ikinci bir sözleşmeden sonra resmi olarak, kar amacı gütmeyen bir kuruluş olarak Avusturya'nın yasasına göre tescil edilmiştir. Her uluslararası kongrede büyüyen ve bugün organizasyon 200.000'den fazla turist rehberini temsil eden 70'ten fazla ülkeden üyeye sahip WFTGA uluslararası bir profesyonel turist rehberleri ağı kurmuştur. WFTGA'nın temel amacı, turist rehberlerinin bir bölgenin elçileri olarak tanınmasını sağlamaktır. WFTGA yelerine profesyonel bölgelere özgü turist rehberliği hizmetlerini arayanları ve onları nerede kiralayacaklarını da bildirmektedir. Ayrıca yelerinin derneklerini ve dünya çapındaki endüstri ortaklarını aktif olarak tanıtılmaktadır. WFTGA, yerel turist rehberlerini çalışır durumda tutan ve ziyaretçilerimizin ye bölgelerinden doğru ve profesyonel hizmetler almasını sağlayan, ye bölgelere yalnızca bölgeye özgü turist rehberlerinin kullanımını teşvik eder ve destekler.

WFTGA'nın yönetimi, ye ülkelerin delegeleri tarafından her ye ülkeden iki yıllığına seçilen yönetim kurulunun sorumluluğundadır. Yönetim Kurulunda görev almak için böyle bir görevin tam katılım, bağlılık ve uzun saatler süren çalışma anlamına geldiğini bilmek gerekir. Seçilmiş icra kurulu üyelerinin, tur operatörü veya işveren olmayan aktif olarak çalışan turist rehberleri olması gerekir.

Ayrıca, yönetim kurulu ve mevcut üyelerle bağlantı kurmak ve yeni üyeliği teşvik etmek üzere yönetim kurulu tarafından birkaç bölge temsilcisi görevlendirilir. Hem yönetim kurulu üyeleri hem de bölge temsilcileri aktif profesyonel turist rehberleridir. Bu kişiler federasyonun amaçlarına ulaşma ve dünya çapındaki turist rehberlerinin tanıtımına zaman ve çabalarını adayan gönüllülerdir. WFTGA logosu, dünyaya yayılmış dostluk ve rehberlik ellerinin sembolüdür.

WFTGA'nın Amaçları:

- 1) Dünyanın dört bir yanındaki Turist Rehberliği Birlikleri ile temas kurmak, mesleki ilişkilerini güçlendirmek ve profesyonel turist rehberlerinin çıkarlarını teşvik etmek ve korumak,
- 2) Profesyonel Turist Rehberliği Birliklerini uluslararası olarak temsil etmek,
- 3) Dünyadaki Turist Rehberleri mesleğinin kalitesinin ve itibarının iyileştirilmesi için çalışmak,
- 4) Düzenli aralıklarla Turist Rehberliği Dernekleri Sözleşmesi yapmak (<http://www.wftga.org/who-we-are/what-wftga>).

3.4.2. Avrupa Turist Rehberleri Birliği Federasyonu (EFTGA/FEG)

FEG 1986'da Paris'te mesleği Avrupa düzeyinde temsil etmek, Avrupa'ya gelen tüm ziyaretçilere sunulan hizmet kalitesini tanıtmak ve geliştirmek ve Avrupa çapında profesyonel turist rehberliği bağlantılarını bir araya getirmek ve güçlendirmek amacıyla Paris'te kuruldu. FEG temsilcileri bir dizi pan-Avrupa grubuna dahil olur ve Avrupa'daki turizm sektörünün bütün detayları ile ilgili görüşmelere düzenli bir şekilde katkıda bulunurlar. "FEG", Mart 2007'de ve 2009'da rapor edilen Komisyon'un Sürdürülebilir Turizm Grubu'nun bir üyesiydi ve yeni Sosyal Turizm Çalışma Grubu'na katkıda bulunacaktır. FEG, 2015'ten beri, Avrupa Turizm Büyüme ve İşler Manifestosu'nun beceri ve yeterlilikler sektörünün yönlendirici bir üyesidir. FEG, turist rehberi mesleği, kültürel miras ve mesleki yeterlilik kısacası turizm ile ilgili tüm AB önemli toplantı ve konferanslara düzenli olarak katılmaktadır.

FEG, Şubat 2006'da Prag'da yaptığı toplantıda "Turist Rehberliği Eğitimi-İlerleme Yolu" belgesini tamamladı. Üyelerin görüş birliği olarak Belge, turist rehberi eğitimi için ortak kriterler belirler ve modüller için ortak konular belirler. Ayrıca, dil

becerilerinin önemini vurgulamakta ve FEG'in dil testi konusundaki belgelerini tamamlamaktadır. Aynı zamanda FEG, Turist Rehberliği Eğitim ve Yeterlilik konusunda bir Avrupa Standardı geliştirilmesinde başlatılan CEN Way Forward politika belgesini hazırlamıştır. Avusturya tarafından başlatılan bu yeni proje, ilk kez, yeterlilik ve liderlik eğitimi için minimum standardı belirleyen bir Avrupa Standardı ile sonuçlandı. EN15565 Ocak 2008'de onaylanmış ve Eylül 2008'e kadar CEN imza sahibi ülkeler tarafından kabul edilmiştir. FEG, bölgeye özgü turist rehberi eğitim kursları için bir sertifikasyon hizmeti sunar. Kursları sertifikalandırarak FEG, turist rehberi eğitim kurslarının EN15565: 2008 Turizm Hizmetleri- Profesyonel turist rehberi eğitimi ve yeterlilik programlarının sağlanması için CEN standardına uygun olduğunu doğrular ve onaylar.

FEG'in 2006'da İstanbul'daki Eğitim Komitesindeki misyon beyanı şöyle:

- Turist Rehberliği Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri ile ilgili FEG politika ve kriterlerini geliştirmek, tanıtmak ve uygulamak,
- İlgili tüm soruları ele almak ve uygun eğitmenler / danışmanlar atamak,
- 'Eğiticilerin Eğitimi' ve Sürekli Mesleki Eğitim ile ilgili programları içeren FEG Eğitim Programları oluşturmak,
- FEG'in Eğitmen, Danışman ve Programlarının kapsamlı bir şekilde bilinmesini ve kullanılmasını sağlamak için proaktif olarak çalışmak,
- Turist Rehberliği Eğitimi ile ilgili FEG çalışmaları için fon aramak.

2006'dan bu yana Komite, referans şartlarına uygun olarak verilebilecek eğitim programları belirlemiştir.

2012 yılında deneyimli FEG onaylı eğitmenlerden oluşan ve FEG Eski Başkanı Tom Hooper başkanlığında bir FEG Eğitim Danışma Grubu kuruldu. Grup, FEG ExCo'ya eğitim konularında tavsiyelerde bulunmak, FEG tarafından onaylanmış yeni seminerler ve kurslar oluşturmak ve sunmak ve gelecekteki FEG eğitmenlerinin değerlendirmesini ele almak için kuruldu. 2017-2018 yılları için mevcut FEG Eğitim Danışma Grubu Toplayıcısı, iki FEG onaylı eğitmen, Viola Lewis ve Iris Barry tarafından ortaklaşa toplandı.

FEG'in İngilizce, Almanca, Yunanca, İtalyanca, Lehçe ve İspanyolca dillerinde eğitim veren akredite eğitmenleri tarafından daha fazla sayıda seminer ve iki günlük bir kurs

sunulmaktadır. Bu seminerlerin bir kısmı, son yıllarda FEG'in Avrupa'nın her yerinden gelen nitelikli turist rehberlerine sağlandı ve son derece olumlu değerlendirmeler aldı. FEG yıllık Avrupa turist rehberi toplantıları sırasında seminerler sunulmaya devam edecek ve FEG üye dernekleri veya üye olmayan turist rehberi derneklerinin istediği her yerde sunulacaktır.

Ayrıca FEG, 2012'den beri “zihinsel engelli insanlara rehberlik etmek ve öğrenme güçlüğü” için “T-REHBER” adlı bir Leonardo projesine aktif olarak katılmaktadır.

FEG ve Üyelerinin profesyonel turist rehberlerinin neler yaptığını anlamalarına yardımcı olmasının bir başka yolu da Kalite Şartı'nın geliştirilmesi olmuştur. Kaynakları bir araya getirerek, bir FEG Kalite Beyanı tüm Üyeleri tarafından onaylandı. Kalite Beyanı, Dünya Turist Rehberliği Federasyonu (WFTGA) tarafından da kabul edilmiştir. 2008 baharında WFTGA Davranış Kuralları FEG tarafından değerlendirildi ve kabul edildi. Bu adım hem Kalite Beyannamesi hem de Davranış Kurallarının, Avrupa'daki 60.000'den fazla nitelikli turist rehberine ve dünyadaki on binlerce kişiye uygulandığı anlamına gelmektedir.

Avrupa'daki Turist Rehberlerini temsil eden FEG'in başka bir tarafı da farklı turist rehberi birlikteliklerini karşılıklı yarar için bir araya getirmektedir. Ortak sorunlar konusunda bilgi alışverişinde bulunmaktadır. 2007'de FEG, Dünya Turist Rehberliği Federasyonu (WFTGA) ile kalite ve standartları teşvik etmek için ortak bir kampanya üzerinde çalışıyor. FEG, 2015 yılında Avrupa için Erişilebilir Turizm Ağı (ENAT) ile Herkes İçin Turizm konusunda iş birliği ve Avrupa'nın erişilebilir hedeflerinin karşılıklı tanıtımı, Avrupa çapında nitelikli turist rehberlerinin yetiştirilmesi için bir anlaşma imzalamıştır.

Son olarak, Avrupa genelinden meslektaşları ve uzmanları ile ağ kurma imkanı vardır. Bu, FEG toplantılarında, seminerlerinde ve kongrelerinde veya çeşitli ulusal dizinlerin ve web sitesi bilgilerinin kullanılmasıyla yapılan irtibatlar olsun, üyeler için son derece yararlı bulunmuştur. FEG'in web sitesi doğrudan üye derneklerin ve aynı zamanda turist rehberi ve ziyaretçiler için başka birçok kaynağa bağlanır. En önemli ağ oluşturma etkinliklerimiz, tüm meslektaşları ve delegelerin genel toplantıları için yıllık Avrupa turist rehberleri toplantılarıdır.

Mevcut tam üyeler: “Avusturya, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Letonya, Hollanda, Portekiz, Rusya, İspanya,

İsveç ve Birleşik Krallık”. Ortak üyeler şunlardır: “Arnavutluk, Estonya, Macaristan, İzlanda, Lüksemburg, Malta, Karadağ, Polonya, Slovenya ve Ukrayna”. (<https://www.feg-touristguides.com/about.php>)

3.4.3. Türkiye Turist Rehberleri Birliği (TUREB)

Turist Rehberleri Birliği (TUREB) 22.06.2012 tarihinde 28331 sayılı Resmi Gazete ‘de yayımlanan 6326 sayılı "*Turist Rehberliği Meslek Kanunu*" uyarınca kurulmuş, kendisine bağlı 7 Meslek Odası ile 6 Bölgesel Meslek Odası olmak üzere tüm Türkiye’de örgütlenmiş 13 odanın kamu kurumu niteliğinde meslek üst kuruluşudur.

18.07.2013 tarihinde yapılan I. Olağan Genel Kurulu’nda Birlik merkezi olarak Ankara seçilmiş, 01.10.2013 tarihinden bu yana da şu anki adresinde kuruluşunu tamamlayarak hizmet vermektedir.

Anayasa Mahkemesi’nin Meslek Kanunu’ndaki bir bölümü iptal kararından sonra Bakanlıkça yürürlüğe konulan yönetmelik yerine Birlik Genel Kurulu Delegeleri, Oda ve Birlik yöneticilerinin görüş ve önerileri doğrultusunda hukukçularla birlikte hazırlanan "*Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği*" de 26.12.2014 tarih ve 29217 sayılı Resmi Gazete ‘de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yasa gereği oluşturulan bütün birimleri ile ülke turizminde rehberlerin daha etkin rol almaları, ülkenin kültür ve turizm politikaları doğrultusunda tanıtılması, yasa dışı rehberlik faaliyetlerinin önlenmesi amacıyla çalışmaktadır. Merkez ofiste Yönetim Kurulu haricinde Genel Sekreter ile yeterli sayıda yardımcı personel, merkez dışında da mobil denetim elemanlarıyla çalışmalarına devam etmektedir. Resim 3.3. TUREB Üye Odalar Harita.



Resim 3.4. TUREB üye odalar haritası.

Kaynak: (<http://www.tureb.org.tr>)

3.4.4. Rehber Odaları

22 Haziran 2012’de 6326 Sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu ile mesleğe getirilen yenilikler arasındadır. Meslek Kanununun 8. Maddesi 2. Fıkrası gereğince; “Sınırları içinde en az yüzelli turist rehberinin yerleşim yerinin bulunduğu her ilde, o ilde kayıtlı toplam meslek mensubu sayısının yüzde otuzüçünün valiliğe başvurusu üzerine tüzel kişiliğe sahip ve kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu olan oda kurulabilir. Odaların merkezleri kuruldukları ildir.” 13 meslek odası kurulmuştur.

Türkiye’de TUREB’e üye 7 rehber meslek odası 6 bölgesel rehber meslek odası vardır. Toplamda ise 13 rehber meslek odası bulunmaktadır.

Meslek Odaları;

- Ankara Turist Rehberleri Odası (ANRO)
- Antalya Turist Rehberleri Odası (ARO)
- Aydın Turist Rehberleri Odası (ATRO)

- İstanbul Turist Rehberleri Odası (İRO)
- İzmir Turist Rehberleri Odası (İZRO)
- Muğla Turist Rehberleri Odası (MURO)
- Nevşehir Turist Rehberleri Odası (NERO)

Bölgesel Meslek Odaları;

- Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ADRO)
- Bursa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (BURO)
- Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ÇARO)
- Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası (GARO)
- Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ŞURO)
- Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası (TRO)

TUREB istatistiklerine göre güncel rehber sayısı aşağıdaki tablodaki gibidir;

Tablo 3.4. Güncel Rehber Sayıları

ODA	ÜLKESEL	BÖLGESEL	EYLEMLİ	EYLEMSİZ	TOPLAM
ADRO	149	16	113	52	165
ANRO	720	91	556	255	811
ARO	1632	75	1299	408	1707
ATRO	551	103	555	99	654
BURO	101	32	101	32	133
ÇARO	140	50	153	37	190
GARO	115	49	139	25	164
İRO	4260	430	3503	1187	4690
İZRO	988	108	794	302	1096
MUTRO	386	37	327	96	423
NERO	558	176	622	112	734
ŞURO	111	31	108	34	142
TRO	98	25	91	32	123

Kaynak: (<http://www.tureb.org.tr>)

3.4.5. Rehber Meslek Odaları

TUREB'e bağılı 7 rehber meslek odası bulunmaktadır. Turist Rehberliğı Meslek Yönetmeliğı Madde 52'ye göre;

- (1) Kanunun 8 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca tüzel kişiliğıe sahip ve kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu olan oda kurulabilir.
- (2) Odaların merkezleri kuruldukları ildir. Aynı ilde birden fazla oda kurulabilir.
- (3) Kanunun 8 inci maddesinin ikinci fıkrası gereğince oda kuruluş başvurusu, oda kurulmasını talep eden turist rehberlerinin, odanın kurulacağı ili belirten imzalı dilekçesiyle valiliğıe yapılır. Dilekçeye, başvuran turist rehberlerinin T.C. kimlik numaraları ve ruhsatnamelerin onaylı birer örneğı ile adli sicil kayıt beyanları eklenir. Valilik, başvuruyu ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde inceleyerek, görüşü ile Bakanlığa gönderir. Bakanlık, valiliğın talebi üzerine oda kurulduğuna dair bir belge düzenleyerek, kurulan odaya teslim edilmek üzere valiliğıe gönderir. Oda kuruluşu tamamlandığında üye olunmak istenen birliğe müracaat edilir. Oda kuruluş koşullarını taşımayan başvurular reddedilir.
- (4) Kanunun geçici 2nci maddesinin birinci fıkrası hükümleri saklı olmak üzere; kuruluş belgesi alınmadan oda faaliyete geçirilemez. Oda kuruluşu, Bakanlığın ve bağılı olunan Birliğın resmi internet sitelerinde ilan edilir.
- (5) Bir ilde oda kurulması halinde, varsa o ilde kurulu başka bir odaya kayıtlı olup kuruluş başvurusu yapmış olanlar ile o ilin yetki çevresinde bulunduğu odaya kayıtlı olanların meslek sicilleri, yerleşim yeri koşulunun yerine gelmiş olması kaydıyla yeni odaya ve bağılı olduğu birliğe devredilir. Devredilen sicillerin birer nüshası devreden odanın arşivinde saklanır.
- (6) Üye sayısı ellinin veya il bazında kayıtlı olan toplam turist rehberi sayısının en az yüzde yirmisinin altına düşen odalar, bu durumun tespit edildiğı tarihten itibaren altı aylık süre sonunda da devam etmesi hâlinde; iki mali yıl üst üste bilançosu menfi bakiye veren odalar ise ikinci bilançonun açıklanmasını müteakiben ilgili Birlik yönetim kurulunun kararıyla kapatılarak tasfiye edilir ve tasfiye sonucunda kalan malvarlığı ilgili birliğe devredilir.
- (7) Kanun hükümleri uyarınca odaların kapatılması halinde, ilgili oda en geç on beş gün içinde Bakanlığa ve Birliğe bildirimde bulunmak zorundadır. Bakanlık kapatılan odaya üye turist rehberlerinin durumlarını değerlendirir ve üye olacakları odayı belirler. (tureb.org.tr).

3.4.5.1. Ankara Turist Rehberleri Odası (ANRO)

1992 yılında Ankara'da mesleki örgütlenmenin ilk adımı atılarak Ankara Turist Rehberleri Derneğı (ARED) kurulmuş olup, halen varlığını sürdürmektedir. 07 Haziran 2013 tarih, 6326 sayılı Turist Rehberliğı Meslek Yasası ile mesleki örgütlenmenin "meslek odası" yapısında olması hükme bağlandığından Ankara'da bir meslek odası kurulması çalışmalarına ARED'in öncülüğünde başlanmış ve Ankara'da yaşamakta olan meslektaşlarımızın destekleriyle oda kurulması için yeterli başvuru

sayısına ulaşılmıştır. 27 Kasım 2012 tarihinde ARED'in son dört dönem başkanları ile yönetim kurulu üyeleri bir araya gelerek Ankara Valisi Sayın Alaaddin Yüksel'e meslek odası kuruluş başvurusunu bizzat sunmuşlar ve böylece süreç başlamıştır. 11 Mart 2013 tarihinde T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığının izni ile "Ankara Turist Rehberleri Odası" resmi olarak kurulmuştur.

28 Mart 2013 tarihinde Ankara Çankaya 1. İlçe Seçim Kurulu Başkanlığı'na ilk olağan genel kurul başvurusu yapılmış ve çoğunluklu toplantı için 28 Nisan, çoğunluksuz toplantı için de 05 Mayıs tarihleri belirlenmiştir. 05 Mayıs 2013 Pazar günü Milli Kütüphane Konferans Salonunda yapılan ilk olağan genel kurul toplantısı sonucunda yönetim ve denetim kurulları ile birlik delegeleri seçilmiştir. Yönetmeliğin seçim sonrası prosedürünün tamamlanmasının ardından 10 Mayıs 2013 tarihinde İlçe Seçim Kurulu'ndan mazbatamız teslim alınmış ve odamız resmi olarak faaliyetine başlamıştır.

Yetkili olduğu iller: "Ankara, Bartın, Çankırı, Çorum, Eskişehir, Karabük, Karaman, Kastamonu, Kırıkkale, Konya, Zonguldak, Afyonkarahisar" (<http://www.anro.org.tr/>).

3.4.5.2.Antalya Turist Rehberleri Odası (ARO)

6326 sayılı Kanun ile 22 Haziran 2012 tarihinde kamu kurumu özelliği kazanmıştır. TUREB birlik üyesidir. Yetkili olduğu iller: Antalya, Burdur, Isparta (<http://www.aro.org.tr/>).

3.4.5.3.Aydın Turist Rehberleri Odası (ATRO)

Aydın Turist Rehberleri Odası'nın internet sitesindeki açıklamaya göre;

Ankara'da 4-5 Ocak 2012 tarihinde yapılan TUREB (Turist Rehberleri Birliği) toplantısında son hali şekillendirilen yasamız Kültür ve Turizm Bakanlığı'na sunulmuştur. Bakanlık yasa tasarısını 15 Mayıs 2012 tarihinde TBMM Bayındırlık, İmar, Ulaştırma ve Turizm Komisyonu'na iletilmiş ve 6 Haziran 2012 tarihinde TBMM Genel Kurulunda görüşülüp yasalaşmıştır. Yasamızın çıkmasının hemen ardından bilgilendirme toplantıları yaparak KURED (Kuşadası Rehberler Derneği), Aydın Turist Rehberleri Odası'nın kuruluş çalışmalarına öncülük etmiş ve sekretaryasını üstlenmiştir. Kısa zamanda Aydın ve Denizli illerinde ikamet eden 241 kişilik turist rehberlerinin oda kuruluş dilekçesi gerekli evraklar ile hazırlanıp 20.07.2012 tarihinde Aydın Valilik Makamına sunulmuştur. Bu arada TUREB, Turist Rehberliği Yönetmeliğinin hazırlanması için toplantılar yapmış ve bir taslak hazırlanmıştır. Ocak ayının sonunda hazırlanan yönetmelik bakanlığa sunulmuştur, gerekli düzenlemeler ve son hali ile ilgili kurumlara bakanlık tarafından Başbakanlık Makamına

sunulmuştur. Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği 23 Şubat 2013 tarihinde resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Resmi evrakların toplanması ve TUREB'in seçim için yetkilendirmesi gibi işler tamamlanarak, 03.04.2013 tarihinde Aydın İlçe Seçim Kuruluna Aydın Turist Rehberleri Odası'nın ilk olağan genel kurulunun 06.05.2013 tarihinde yapılması ile ilgili dilekçe sunulmuş ve kabul edilmiştir. Aydın Ticaret Borsası'ndaki ilk oturumda 238 kişilik hazirun listesinden 121 kişilik katılım sağlanmış ve Aydın Turist Rehberleri Odası tarihi ilk genel kurulunu açılmıştır. Seçimler sonunda 6 kişilik yönetim kurulu, 3 kişilik denetleme kurulu ve 5 kişilik delegasyon belirlenmiştir. Türkiye'de örgütlü rehberlik hayatının önder kurumlarından olan KURED bayrağı ATRO (Aydın Turist Rehberleri Odası)'ya devretmiştir. Yetkili olduğu iller: Aydın, Denizli (<https://www.atro.org.tr>).

3.4.5.4.İstanbul Turist Rehberleri Odası (İRO)

İstanbul Rehberler Odası'nın internet sitesindeki açıklamaya göre tarihçesi; “Türkiye Milli Talebe Federasyonu (TMTF), İstanbul Belediyesi ve Basın Yayın İstanbul İl Müdürlüğü'nün üniversite öğrencileri için düzenlediği rehberlik kurslarını tamamlayarak tercüman-rehberliğe başlayanlardan İnci Pirinçcioğlu, Reşdan Zorlu, Raşit Erman, Ercümend Özbay, Hüsnü Ertek ve Kutsal Tülbentçi'nin 1 Eylül 1955 tarihinde kurdukları İstanbul Tercüman Rehberler Derneği'ne uzanmaktadır”.

“Dernek olarak meslek örgütlenmesinden 1991 tarihinde mevcut yasal düzenlemeler kapsamında “İstanbul Turist Rehberi Esnaf Odası”na geçilmiştir”.

“Esnaf odası ve dernek biçiminde örgütlenmiş meslek kuruluşlarının ortak çabaları sonucunda 07.06.2012 tarihinde “6326 Sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu” TBMM'da kabul edilmiş ve rehberlik yasal olarak meslek olarak onaylanmış bulunmaktadır. Kanunun Geçici 2. Maddesi gereğince Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'na göre kurulmuş bulunan İstanbul Rehberler Odası İstanbul'da kurulu meslek odası niteliğini kazanmış bulunmaktadır. Yetkili olduğu iller: Bolu, Düzce, Edirne, İstanbul, Kocaeli, Sakarya, Yalova, Kırklareli” (<https://iro.org.tr>).

3.4.5.5.İzmir Turist Rehberleri Odası (İZRO)

İzmir Turist Rehberleri Odasının internet sitesindeki açıklamaya göre; “1962 yılında İzmir Tercüman Rehberler Derneği adı ile kurulmuştur. 1984 senesinde Turist Rehberleri Esnaf Derneği olarak değişikliğe uğramış ve 1991 senesinde 507 sayılı yasa ile İzmir Turist Rehberleri Esnaf Odası ismini almıştır. 7 Mayıs 2005 tarihinde 5362 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu ile İzmir Turist Rehberleri

Esnaf Odasına olarak tanımlanmıştır. 22 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6326 Sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu ile İzmir Turist Rehberleri Odası olarak tanımlanmış özerk bir meslek odasına dönüşmüştür. Yetkili olduğu iller: İzmir, Manisa, Uşak” (<http://www.izro.org.tr>).

3.4.5.6. Muğla Turist Rehberleri Odası (MURO)

Muğla ilinde Marmaris Rehberler Derneği öncülüğünde 1998 yılında Erbil Yılancioğlu başkanlığında başlayan örgütlenmemiz 2002 yılında Selahattin Karadeniz başkanlığında Bodrum Rehberler Derneğinin kurulması ile devam etti. Fethiye bölgesinde ise resmi dernek çatısı altında olmasa bile düzenlenen toplantılar ile dayanışma grubu adı altında bu sürece katkı verildi. 1998 yılından bugüne kadar emeği geçen tüm Başkan, Yönetim Kurulu Üyelerine ve katkı veren meslektaşlarımıza teşekkür ederiz.

Muğla Turist Rehberleri Odası 07/Haziran/2012 tarih ve “6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu” hükümleri gereğince 11 Mart 2013 tarihinde Kültür ve Turizm Bakanlığının onayı ile kuruldu. Halen 403 üyesi olan, üyelerinin Kamu ve sektör ile olan ilişkilerini sağlayan, mesleki menfaatler ve mesleğin gelişimi doğrultusunda çalışmalar yürüten Meslek Odası olarak görevine devam etmektedir. Yetkili olduğu iller: Muğla (<http://www.muro.org.tr>).

3.4.5.7. Nevşehir Turist Rehberleri Odası (NERO)

Nevşehir Rehberler Odasının Tarihçesine göre; “1991 yılında kurulan dernek (KARED), 2013 yılına kadar aktif olarak faaliyet göstermiştir. 07.06.2012 tarihinde Meslek Kanununun çıkması ile Nevşehir Rehberler Odası kurulum sürecine girilmiştir. 03.03.2013 tarihinden bu yana NERO (Nevşehir Rehberler Odası) olarak faaliyet göstermektedir”.

Yetki Alanları; Nevşehir, Aksaray, Kırşehir, Kayseri, Sivas, Yozgat, Niğde (<http://www.nero.org.tr>).

3.4.6. Bölgesel Rehber Meslek Odaları

TUREB’e bağlı 6 bölgesel rehber meslek odası bulunmaktadır. Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği Madde 53’e göre; “(1) Oda olmayan illerde, yerleşim yeri bölgesel odanın yetki çevresindeki illerde olan en az elli turist rehberinin oda

merkezinin bulunacağı ili belirten başvurusu üzerine Bakanlık tarafından tüzel kişiliğe sahip kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu olan bölgesel odalar kurulabilir.

(2) Bölgesel oda kuruluş başvurusu, oda olmayan illerde yerleşim yeri bölgesel odanın yetki çevresindeki illerde olan en az elli turist rehberinin odanın kurulacağı veya merkezinin bulunacağı ili belirten imzalı dilekçesiyle Bakanlığa yapılır. Başvuruda bulunan turist rehberlerinin T.C. kimlik numaraları ve ruhsatnamelerinin onaylı birer örnekleri ile adli sicil belgeleri eklenir. Bakanlık başvuruyu inceler ve uygun gördüğü takdirde bölgesel oda kurulduğuna dair bir belge düzenleyerek, kurulan odaya teslim edilmek üzere bölgesel oda merkezinin bulunduğu valiliğe gönderir.

(3) Bölgesel odalar, odalar hakkındaki hükümlere tabidir.” (tureb.org.tr).

3.4.6.1.Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ADRO)

ADRO / Adana Bölgesel Rehberler Odası; 19. yılında Adana Rehberler Derneği olarak ilk kimliğini kazanmıştır. 19. yılında Çukurova Tureb Derneği olarak değişikliğe uğramıştır. 22 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren “6326 Sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu” ile Adana Bölgesel Rehberler Odası olarak tanımlanmış bir meslek odasına dönüşmüştür. Halen 160 üyesi olan, üyelerinin Kamu ve sektör ile olan ilişkilerini sağlayan, mesleki menfaatler ve mesleğin gelişimi doğrultusunda çalışmalar yürüten Meslek Odası olarak görevine devam etmektedir (<http://www.adro.org.tr>).

3.4.6.2.Bursa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (BURO)

6326 sayılı Kanun ile 11 Mart 2013 tarihinde kurularak rehber odası niteliğini kazanmıştır. TUREB üyesidir. Yetkili olduğu iller: Bursa, Kütahya (<http://www.buro.org.tr>).

3.4.6.3.Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ÇARO)

07 Haziran 2012 tarihli “6326 sayılı Kanun” gereği 11 Mart 2013 tarihinde kurulan, yetki sınırları Çanakkale, Balıkesir ve Tekirdağ illerini kapsayan, kamu kurumu niteliğinde bir meslek odasıdır. Turist Rehberliği Birliği (TUREB) üyesidir. Yetkili olduğu iller: Balıkesir, Çanakkale, Tekirdağ (<https://www.caro.org.tr/>).

3.4.6.4.Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası (GARO)

Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odasının tarihçesi; “2002 yılında açılan rehberlik sertifika programları sonunda bölgede bulunan rehberler tarafından Gaziantep Rehberler Derneği (GARED) olarak kurulmuştur”. 2013 rehberlik meslek yasası ile birlikte 103 rehberin başvurusu ile “6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu” hükümleri gereğince 11 Mart 2013 tarihinde Kültür ve Turizm Bakanlığı onayı ile Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası kurulmuştur. Yetkili olduğu iller: Gaziantep, Kahramanmaraş, Kilis, Malatya, Hatay (<http://garo.org.tr>).

3.4.6.5.Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ŞURO)

Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odasının tarihçesi; “6326 sayılı Kanun” ile 11 Mart 2013 tarihinde kurularak rehber odası niteliğini kazanmıştır. 18.07.2013 tarihinde yapılan I. Olağan Genel Kurulu'nda Birlik merkezi olarak Ankara seçilmiş, 01.10.2013 tarihinden bu yana da şu anki adresinde kuruluşunu tamamlayarak hizmet vermektedir.

Anayasa Mahkemesi'nin Meslek Kanunu'ndaki bir bölümü iptal kararından sonra Bakanlıkça yürürlüğe konulan yönetmelik yerine Birlik Genel Kurulu Delegeleri, Oda ve Birlik yöneticilerinin görüş ve önerileri doğrultusunda hukukçularla birlikte hazırlanan "Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği" de 26.12.2014 tarih ve 29217 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yasa gereği oluşturulan bütün birimleri ile ülke turizminde rehberlerin daha etkin rol almaları, ülkenin kültür ve turizm politikaları doğrultusunda tanıtılması, yasa dışı rehberlik faaliyetlerinin önlenmesi amacıyla çalışmaktadır. Merkez ofiste Yönetim Kurulu haricinde Genel Sekreter ile yeterli sayıda yardımcı personel, merkez dışında da mobil denetim elemanlarıyla çalışmalarına devam etmektedir. Yetkili olduğu iller: Adıyaman, Ağrı, Batman, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Elazığ, Hakkari, Mardin, Muş, Siirt, Şanlıurfa, Şırnak, Tunceli, Van (<http://www.urfarehberlerodasi.com>).

3.4.6.6.Trabzon Bölgesel Rehberler Odası (TRO)

1997 yılında Karadeniz Profesyonel Turist Rehberleri Derneği çatısı altında ilk mesleki örgütlenmesine başlayan rehberlerimiz, 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek hükümleri gereğince 51 meslektaşımızın başvurusu ve Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın onayı ile 7 Haziran 2012 tarihinden itibaren Trabzon Bölgesel Rehberleri Odası olarak

faaliyetine devam etmektedir. 23 Kasım 2019 tarihinde son genel kurulunu yapan odamızın yönetim kurulu başkanı Davut Demir'dir.

Trabzon Bölgesel Rehberler Odası Trabzon, Amasya, Ardahan, Artvin, Bayburt, Erzincan, Erzurum, Gümüşhane, Giresun, Iğdır, Kars, Ordu, Rize, Samsun, Sinop, Tokat illeri ile en fazla ilin bağlı olduğu Rehberler Odası olma ünvanına sahiptir.

6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek hükümleri gereğince 51 meslektaşımızın başvurusu ve İl kültür ve Turizm Bakanlığının onayı ile 7 Haziran 2012 tarihinde Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası Resmen kuruldu. Odamızın halen 95 kayıtlı rehber üyesi bulunmaktadır. Yetkili olduğu iller: “Amasya, Ardahan, Artvin, Bayburt, Erzincan, Erzurum, Giresun, Gümüşhane, Iğdır, Kars, Ordu, Rize, Samsun, Sinop, Tokat, Trabzon” (<http://www.tro.org.tr>).



4. PROFESYONEL TURİST REHBERLİĞİ MESLEĞİNDE MESLEK ODALARI VE REHBER İLİŞKİLERİ: NEVŞEHİR REHBERLER ODASI ÖRNEĞİ

01.06.2017 tarihi itibarıyla ruhsatname sahibi turist rehberleri istatistiklerine göre; Turist Rehberleri Birliği'ne bağlı 13 bölgesel rehber odası, 10189 rehber bulunmaktadır. Turist rehberliği alanında yapılan çalışmalarda, turist rehberi ve rehber odası ilişkileri konusunda bir araştırma bulunmamaktadır. Literatürdeki bu eksiklikten yola çıkarak turist rehberlerinin rehber odaları ile olan ilişkileri karşılıklı değerlendirilerek incelenecektir.

- Turist rehberleri ve rehber odaları ilişkileri değerlendirilerek, ilişkilerdeki sorunların giderilmesi için yapılacak çalışmalara destek olması,
- Turist rehberlerinin rehber odalarından beklentilerinin neler olduğu ve bu beklentilerin ne ölçüde karşılandığının belirlenmesine katkıda bulunması,
- Turist rehberlerinin bağlı oldukları rehber odasına ve Turist Rehberleri Birliği'ne karşı olan sorumluluklarının farkındalığının ölçülmesi,
- Rehber odalarının turist rehberlerine karşı olan sorumluluklarının farkındalığının ölçülmesi,
- Son olarak, turist rehberleri ve rehber odaları ortak mesleki sorunlarda ne ölçüde iş birliği yaptığının bulunması, araştırmanın önemini belirtmektedir.

4.1. Araştırmanın Amacı

İnsanoğlu ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir çalışma faaliyeti gerçekleştirmektedir. Bu çalışma faaliyetleri genel olarak iş veya meslek olarak adlandırılır. Fakat “iş” ve “meslek” kavramlarının birbirinden farklı yönleri bulunmaktadır. Bireylerin sahip oldukları mesleklerde de bağlı buldukları bir örgüt vardır. Bu örgütler hem meslekteki bireylerin yasal haklarını korumakta hem de mesleğe bazı düzen ve sınırlamalar getirmektedir. Türkiye’de, turist rehberliği yasa ile bir meslek kabul edilmiştir. Meslek kanununun ardından turist rehberliği mesleğini aktif olarak yapan tüm bireylerin bağlı oldukları meslek odalarına karşı sorumlulukları artmıştır. Buna karşı rehber meslek odalarının da üyelerine karşı yetki ve sorumluluklarında artış ve düzenlemeler olmuştur. Turist rehberi ve rehber odaları ilişkileri konusunda ülkemizde

çalışma yapılmamıştır. Çalışmada, Nevşehir Rehberler Odası'na bağlı turist rehberlerine yönelik bir alan araştırması yapılmış, araştırma aracılığıyla da Nevşehir Rehberler Odası'na bağlı turist rehberlerinin bu mesleğe ilişkin algıları, temel sorun alanları ve geleceğe ilişkin beklentileri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada, ayrıca rehber meslek odalarının üye rehberlerinden beklentileri, turist rehberleri ve rehber odaları ilişkilerinin geliştirilmesi ve iyileştirilmesine katkıda bulunması hedeflenmektedir.

Çalışmada odak grup görüşmesi tekniği uygulanacaktır. Odak grup görüşmesinin temel alacağı ana temalar aşağıda belirtilmiştir. Bunlar;

- Tema1: Farklı yaşta olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar,
- Tema2: Farklı öğrenim düzeylerine sahip olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar,
- Tema3: Üniversitelerin farklı bölümlerinden mezun olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar,
- Tema4: Farklı deneyim sürelerine sahip olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar,
- Tema5: Farklı cinsiyetlere sahip olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları karşılaştıkları sorunlar,
- Tema6: Farklı yabancı dilde hizmet veren turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar,
- Tema7: Farklı coğrafi bölgelerde faaliyet gösteren turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar.

4.2. Araştırmanın Kapsamı

Turist rehberi ve rehber odaları ilişkileri konusunda ülkemizde çalışma yapılmamıştır. Çalışmada, Nevşehir Rehberler Odası'na bağlı turist rehberlerine yönelik bir alan araştırması yapılmış, araştırma aracılığıyla da Nevşehir Rehberler Odası'na bağlı turist

rehberlerinin bu mesleğe ilişkin algıları, temel sorun alanları ve geleceğe ilişkin beklentileri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada, ayrıca rehber meslek odalarının üye rehberlerinden beklentileri, turist rehberleri ve rehber odaları ilişkilerinin geliştirilmesi ve iyileştirilmesine katkıda bulunması hedeflenmektedir.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışma nitel araştırmadır. Nitel araştırma yöntemlerinden odak grup yöntemi ile veriler elde edilecektir.

4.3.1. Nitel Araştırma

Araştırma türlerinin günümüzde en yaygın olarak sınıflandırma şekli nitel araştırma ve nicel araştırmadır. Sosyal bilimlerde son yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında nitel araştırma tekniğinin sayısının ve öneminin giderek arttığı görülmektedir. Aslında bu durum şaşırtıcı değildir. Çünkü sosyal bilimlerin doğasına bakıldığında insan davranışlarını inceleyerek anlamlandırıp yorumlamak olduğu görülmektedir. Nicel araştırmalarda ise fenomenler sayılarla ölçülerek sonuçlarda sayısal veriler ile ortaya konulmaktadır.

Nitel araştırmaların konusu karmaşık ve değişken halde olan insan davranışlarını inceleyerek yorumlamaktır. Araştırmacı örneklem olarak evrenden küçük bir örnek seçerek, örneklem üzerinde gözlem ve görüşme yoluyla sonuca ulaşmaya çalışır. Araştırmanın temelinde insan davranışları olduğu için sosyoloji, psikoloji, eğitim, ekonomi gibi bilim dalları yoğun olarak kullanılır. İnsan davranışlarını ölçerek sayılar ile açıklamak zordur. Ölçüm sonuçları “nasıl?” sorusunun yanıtını verir fakat “niçin?” sorusuna yanıt veremez (Arıkan, 2013: 21).

Nitel araştırmanın özelliklerine bakıldığında doğal araştırma, yorumlayıcı araştırma ve alan araştırması gibi farklı isimlerle ve tanımlarla ifade edildiği görülmektedir. Nitel araştırma tekniği kullanılan çalışmalarda ölçme aracı araştırmacının kendisi olduğu için araştırma sonuçları araştırmacının yorumlarından etkilenebilir. Bu yüzden nitel araştırmalar, nicel araştırmalardaki gibi yöntem ve testlerin kullanılmadığından dolayı eleştirilmektedir. Nitel araştırmanın eleştirildiği nokta geçerlilik ve güvenilirlik

olduğu görülmektedir. Fakat literatürde nitel araştırmanın geekli ve güvenilir olmasını sağlayacak birçok yöntem görülmektedir (Yıldırım, 2010).

Nitel araştırmalarda kullanılan bazı başlıca yöntemler vardır. Bunlar;

- İz Sürme (Tracer) alışmaları
- Paydaş Analizi (Stakeholder)
- rnek Olay (Vaka) Yöntemi
- Odak (Focus) Grupları Yöntemi (Arıkan, 2013: 22).

Ülkemizde sosyal bilimler alanında son yıllarda nitel araştırma sayısı ve önemi giderek arttığı görülmektedir. Araştırmalarda nitel araştırma yöntemi kullanılarak nitel araştırmalarının sayısının çoğalması nitel araştırmalara olan güvenirlilik konusundaki tartışmaları da artırmıştır. Problemi araştıran araştırmacı araştırma konusunun merkezinde olduğu için araştırmacı aynı zamanda lme aracıdır. Verilerin analizi sırasında sonuçlar araştırmacı bireyin yorumlarından etkilenebilir. Araştırmanın güvenirliliğini artırmak üzere nitel araştırmalarda yeni kavramlar ortaya çıkmıştır (Yıldırım, 2010, 80).

Bir bilimsel araştırma açısından en önemli ölçüt sonuçların inandırıcılığıdır. İnandırıcılığı artırmak için bilimsel araştırmalarda “Geçerlik ve Güvenirlilik” en fazla kullanılan ölçütlerdir. Herhangi bir test veya yöntem kullanılmaması nitel araştırmaya yöneltilen en büyük eleştirilerden biridir. Geçerlik ve güvenirliği artırmak için nitel araştırmalarda bazı yöntemler vardır.

4.3.1.1.Nitel Araştırmalarda Geçerlik ve Güvenirlilik

Nitel araştırmaya çalışmalarında yer veren Silverman (2001), Hammersley (1998), Kvale (1996) ve Maxwell (1992) nitel araştırma tekniğini kullanarak araştırma yapan araştırmacılar araştırmalarının güvenirlilik ve geçerlik şartlarını sağlamaları halinde araştırmalarının değerlerinin artacağını söylemişlerdir. Daymon ve Holloway (2003)’e göre ise araştırma esnasındaki zorluklar ve problemler geçerlik ve güvenirliği sağlama açısından en iyi yoldur. Araştırmacı araştırma sürecini en iyi şekilde yansıtması halinde okuyucular tarafından daha objektif kabul edilecek ve araştırmaya olan güven artacaktır. Nitel araştırma yöntemini kullanacak araştırmacılara araştırma sürecini

yansıtarak güvenilirliği artırabilecekleri konusunda yol göstermişlerdir (Yıldırım, 2010, 81).

Literatürde nitel araştırma incelendiğinde araştırmada geçerlik ile ilgili farklı yorumlar ve tanımlar bulunmaktadır. Maxwell (1992) nitel araştırmalarda geçerlik kavramını beş sınıfta incelemiştir. Bunlar;

- Betimsel Geçerlik (Descriptive Validity),
- Kuramsal Geçerlik (Theoretical Validity),
- Yorumlayıcı Geçerlik (Interpretive Validity),
- Genellenebilir Geçerlik (Generalizability Validity),
- Değerlendirmeci Geçerlik (Evaluative Validity).

Tablo 4.1. Araştırmacı Önlemleri

Önlemler
Katılımcı Teyidi
Uzun Süreli Çalışmalar
Ayrıntılı Betimleme
Kısa Yoldan Denetleme
Eş Denetleme (Uzman İncelemesi)
Çeşitleme (Üçgenleme, Sac Ayağı)
Negatif ve Alternatif Sonuçlarla Karşılaştırma
Çarpık Durumları Gösterme
Kendini Değerlendirme (Eylemden Etkilenme)
Araştırmanın Sınırlarını Ortaya Koyma
Analiz Formu
Bağlantılara Yoğunlaşma
Ayrıntılı Alıntılar Yapma
Rastlantısal Örneklem Seçme
Tekrarlı Sorular
Sorularla Araştırmacının Kendi Rolünü Sorgulaması

Kaynak: (Yıldırım, 2010, 85)

Güvenirlik konusu da nitel araştırmalar için önemli bir etkidir. Güvenirlik konusunda nicel araştırmalarda etken olan faktörler nitel araştırmalar için kabul görmemektedir. Var olan ortama göre ve bireylere göre gerçeklerin değişkenlik göstermesi nitel araştırmaların temelidir. Benzer gruplar üzerinde nitel araştırma teknikleri kullanılarak yapılan araştırmalarda aynı sonuca ulaşmak mümkün değildir. Araştırmanın temeli insan odaklı olduğu için ve insan davranışları sürekli değişkenlik gösterdiği için stabil sonuçlar alınamaz (Yıldırım, 2010, 84).

Yıldırım (2010)'a göre nitel çalışmalarda çalışmanın kalitesini artırmak için araştırmacı tarafından alınabilecek önlemler Tablo 4'te sıralanmıştır;

4.3.2. Odak (Focus) Grup Tekniği

Odak (focus) grup yöntemi hizmet veya ürün ile ilgili bilgiyi katılımcılardan doğrudan toplamaya yarayan nitel veri toplama tekniğidir. Genellikle reklam ve pazarlama alanlarında kullanılan teknik, bir moderatör başkanlığında yapılır. Araştırmanın konusunu bir başkan liderliğinde 7-12 kişilik bir grubun toplanarak detaylıca konuşup, gerçeği bulmaya çalışmak ve sonucu ortaya koymak için yaptıkları çalışmadır (Arıkan, 2013: 22).

Sosyal bilimler alanında odak (focus) grup yöntemi son yıllarda çok sık kullanılmaya başlamıştır. Sosyal bilimler için başlangıç araştırması olarak kabul edilen odak grup tekniği anketler ve görüşmeler ile yaygın kullanılmaktadır. Anketler ve görüşmeler için sağlam dayanak oluşturan odak grup yöntemi araştırma konusu ile ilgili detaylı veri elde edilmesini sağlamaktadır. Akademik alanda yapılan ve yapılacak olan çalışmalarda son yıllarda çok sık kullanılmaya başlanmıştır. Odak grup yöntemi araştırmaya katılan bireylerin araştırma konusu ile ilgili düşüncelerini ortaya çıkarmak amacı ile yapılmaktadır. Odak grup yöntemi sayesinde araştırmaya katılan bireylerin araştırma konusu ile ilgili eğilimleri, yaşantıları, algıları, bakış açıları, alışkanlıkları, deneyimleri, duyguları ve tutumları hakkında çok detaylı veri elde etmeyi sağlar (Tufan, 2018, 50).

Bir moderatör eşliğinde araştırmaya katılan kişilerin özelliklerini ve düşünceleri ön planda tutularak araştırma öncesinde belirlenmiş temalar çerçevesinde veriler toplanır (Tufan, 2018: 50). Günümüzde odak grup görüşme yöntemi kültürel, ekonomik ve sosyal alanlardaki araştırmalarda en çok kullanılan araştırma yöntemi olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Odak grup bir başkan liderliğinde oturmayaya ve konuşmaya uygun bir ortamda 7-12 kişiden oluşan topluluktur. Yöntem için en ideal grup sayısı 7 ile 12 kişidir. Çünkü kişi sayısının az olması araştırma konusunun her detayı ile incelenmesine uygun olmayabilir. Kişi sayısının fazla olması ise görüşmeyi yönetmeyi ve sonuca ulaşmayı zorlaştırabilir. Odak grup görüşmelerinde konuşma esnasında konuşmayı yöneten birisinin ve konuşmaları not eden birisinin olması gerekir. Odak grup görüşmelerinde yeterli sayıda katılımcı olması ve katılımcıların araştırmanın konusuna hakim olmaları gerekir. Ayrıca görüşmeyi yöneten moderatöründe konuya hakim olması eğer hakim değil ise hazırlıklı olması gerekir. Görüşmelerde bir oturumun süresi en fazla 2-3 saat olmalıdır. Eğer araştırma konusu geniş ve detaylı ise birden fazla oturum yapılabilir (Arıkan, 2013: 67).

Katılımcıların konuşma esnasında davranışlarını ve beden dillerini incelemek, konu ile ilgili bilgi ve görüşlere kısa sürede ve düşük maliyete ulaşmak yöntemin avantajlı ve olumlu yönleri olarak sayılabilir. Yöntemin zorlukları ise grubu toplamak, zıt görüşleri analiz etmek, verilen cevapların samimiliğini ve doğruluğunu ayırt etmek zordur.

Odak grup yönteminde araştırmaya katılan bireyler ile görüşmeler 1-3 saat arası değişiklik göstermektedir. Literatürde odak grup yönteminin nasıl yapıldığı ile ilgili beş sınıf bulunmaktadır (Tufan, 2018, 51-52).

1) Metodolojik Çalışma:

- Araştırmanın amacı kapsamında elde edilmek istenen verilere ulaşmak için yöntem ve tekniklerin belirlenmesi,
- Odak grup görüşmesi esnasında kullanılacak araç gereçlerin hazırlanması,
- Araştırma konusu ile ilgili hipotez veya temaların belirlenmesi,
- Araştırma konusunu kapsayan hedef kitlenin belirlenmesi ile grup profilin oluşturulması.

2) Grup Oluşturma:

- Grup profiline uygun katılımcı bireylerin belirlenmesi,
- Belirlenen bireyler benzer bir araştırmaya katılmamış olması,
- Bireyin odak grup yöntemi hakkında bilgi sahibi olmaması,
- Belirlenen bireyler ile ön görüşme yapılması.

3) Grup Görüşmeleri:

- Eğitimli bir moderatör başkanlığında gerçekleştirilmesi,
- Araştırmaya katılan bireylerin konuya odaklanmaları için dış faktörlerden uzak ve rahatlatıcı resmi olmayan uygun bir ortam seçilmesi,
- Araştırmaya katılanların rızası ile görüntü veya ses kaydı yapmak,
- Araştırmaya katılanlar görüşme esnasında kayıt araçlarından etkilenerek doğal davranışlarını bozmamalıdır.

4) Verilerin Analizi:

- Görüşme esnasındaki sesli veya görüntülü kayıtların incelenmesi,
- Araştırmaya katılan bireylerin konu ile ilgili düşünce ve tutumlarının ayrı ayrı incelenmesi,
- Araştırma konusu ile ilgili bireysel ve grup davranışları arasında bağlantı kurularak incelenmesidir.

5) Raporlama ve Sunum:

- Odak grup yöntemi ile yapılan görüşme sonucunda elde edilen verilerin rapor haline getirilmesi,
- Rapordaki verilerin grubun davranışı ve düşünceleri dikkate alınarak niteliksel olarak yorumlanmasıdır.

4.3.2.1. Odak Grup Tekniği Görüşme Çeşitleri

Odak grup yönteminde grup görüşmesi farklı çeşitlerde yapılmaktadır. Literatür incelendiğinde başlıca görüşme çeşitleri şunlardır (Tufan, 2018, 53):

- 1) **İki Yönlü Odak Görüşmeleri:** Araştırmaya katılan gruba başka bir grubun görüşmesi dinletilir. Dinledikten sonra konu ile ilgili dinleyen grup ile bir görüşme yapılır.
- 2) **Katılımcı veya Moderatör Grup Görüşmesi:** Araştırmaya katılan bireylerden bazıları moderatör tarafından görüşme esnasında moderatör olarak seçilir. Bu yöntemin amacı grubu aktif olarak görüşmeye dahil etmektir.
- 3) **İki Moderatörlü Grup Görüşmesi:** grup görüşmesi esnasında iki moderatör bulunur. Moderatörlerden biri araştırma ile ilgili önemli noktaların konuşulmasını sağlar diğeri ise görüşmesinin akışını düzenler.

- 4) **Düello Yapan Moderatör Görüşmesi:** Bu görüşmede yine iki moderatör bulunmaktadır. Moderatörler araştırma konusunun her açıdan değerlendirilmesini sağlamak amacı ile zıt görüşler belirtirler.
- 5) **Tele Oturlu Grup Görüşmesi:** Grup görüşmelerinin telefon aracılığı ile yapıldığı görüşme yöntemidir.
- 6) **Online Grup Görüşmeleri:** Bu yöntemde sanal ortamda internet sayesinde görüşmeler yapılır.
- 7) **Mini Grup Görüşmeleri:** detaylı veri elde etme amacıyla bir moderatör ve maksimum 5 katılımcıdan oluşan grup görüşmeleridir.

4.4. Araştırma Verilerinin Analizi

Değerlendiriciler arası güvenilirlik, iki veya daha fazla değerlendiricinin (veya gözlemciler, kodlayıcılar, denetçilerin) kabul ettiği ölçüdedir. Bir derecelendirme sisteminin uygulanmasının tutarlılığı konusunu ele almaktadır. Değerlendiriciler arası güvenilirlik, birkaç farklı istatistik kullanılarak değerlendirilebilir.

Daha yaygın istatistiklerden bazıları şunlardır: yüzde anlaşması, kappa, ürün momenti korelasyonu ve sınıf içi korelasyon katsayısı. Yüksek puanlayıcılar arası güvenilirlik değerleri, iki denetçi arasında yüksek derecede bir anlaşmaya işaret eder. Düşük puanlayıcılar arası güvenilirlik değerleri, iki denetçi arasında düşük derecede bir anlaşmaya işaret eder.

Değerleyici güvenebilirliği, değerleyiciler arasında uyuma veya konkordans değerleyiciler arasında bulunan uyuma derecesini ölçmek amacı ile kullanılan istatistiksel yöntemleri kapsar.

Bu yöntemlerin amacı yargı mevkiinde olan kişilerin yaptığı sayısal veya sayısala dönüştürülebilir değerlendirmelerde ne kadar hemfikir veya türdeş olduklarına bir sayısal değer bulmaktır. Özellikle aynı konuyu veya konumu değerlendiren insancıl değerleyicileri bu çeşit yargıya varma yeteneklerini geliştirmek ve değerlemelerinin daha da adilane olmasını sağlamak için bu yöntemler çok kullanışlıdır. Eğer belli bir değişkene göre yapılan değerlemelerde uyuma yoksa ya kullanılan değişken veya seçim yapılabilecek kategoriler listesinde bazı eksiklikler veya hatalar vardır ya da değerleyicilerin yargılarında uyumayı iyileştirmek için yeniden veya daha fazla eğitim sağlamak gereği ortaya çıkar.

Değerleyiciler arasındaki uyuşmanın ölçülmesi için kullanılan birkaç istatistiksel yöntem bulunmaktadır. Değişik istatistiksel ölçüler değişik tipte ölçülme ölçeğindeki değişkenlerle ilişkilidir. Bazı seçilebilecek istatistiksel ölçüler şunlardır: uyuşma için ortak-olasılık, kapa katsayıları, değerleyiciler arası korelasyon katsayıları, konkordans korelasyon katsayısı ve sınıf içi korelasyon katsayısı.

Araştırma verileri analiz edilirken odak grup tekniği görüşme çeşitlerinden “katılımcı veya moderatör grup görüşmesi” kullanılmıştır. Katılımcı veya moderatör grup görüşmesi; araştırmaya katılan bireylerden bazıları moderatör tarafından görüşme esnasında moderatör olarak seçilir. Bu yöntemin amacı grubu aktif olarak görüşmeye dahil etmektir.

Her meslek grubu örgütlerinde yaşanan profesyonel-örgüt çatışması turist rehberliği mesleğinde de görülmektedir. NERO üyesi rehberler ile yapılan odak grup görüşmesinde turist rehberlerinin rehber odaları ile yaşadıkları genel sorunlar açık uçlu sorular halinde belirlenen gruba yöneltilmiştir. Belirlenen gruba çalışma ile ilgili detaylı bilgi daha önceden verilmiştir. Katılımcılardan çalışmaya katılmak için gönüllü olduklarına dair imzalı bilgilendirilmiş gönüllü formu alınmıştır.

Görüşme Nevşehir Rehberler Odası Nevşehir ilinde olduğu için Nevşehir’de yapılmıştır. 23 Şubat 2019 tarihinde Nevşehir Rehberler Odası Dünya Turist Rehberleri Gününü kutlamak amacı ile bir toplantı düzenlemiştir. Nevşehir Rehberler Odası üyesi 287 üye toplantıya katılmıştır. Toplantı Nevşehir ili Ürgüp ilçesi Eski Sinema Binası’nda saat: 19.30’da başlamıştır. Toplantı saat: 20.30’da sona ermiştir. Çalışmaya gönüllü grup ile saat: 21.00’da Eski Sinema Binası Kafeteryasında buluşulmuştur. Buluşma ilk önce katılımcıların psikolojik ve fiziki durumlarının belirlenmesi için gündelik sohbet ile başlatılmıştır. Katılımcıların kendilerini rahat hissederek yöneltilen sorulara rahatlıkla cevap vermeleri için yemek ve çay ikramı yapılmıştır. Katılımcıların rahatladığı anlaşılınca görüşmeye 21.30’da başlanmıştır. Görüşme esnasında ses kaydı yapılarak katılımcıların düşünceleri kayıt altına alınmıştır. Görüşme sonrasında ses kaydı aynı şekilde yazıya aktarılmıştır. Katılımcıların açık bilgileri gizli tutulmuştur. Katılımcılar R1’den R8’e kadar kodlanmıştır. “R” harfi “Rehber” kelimesinin kısaltılmış halidir. Katılımcıların bilgilerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir:

Tablo 4.2. Katılımcıların Bilgisi

AD SOYAD	YAŞ	CİNSİYET	YABANCI DİL	HİZMET YILI
R1	45	Erkek	İngilizce	15
R2	35	Erkek	İngilizce	12
R3	51	Erkek	İngilizce	23
R4	34	Erkek	Portekizce İngilizce	10
R5	29	Kadın	İngilizce	5
R6	37	Erkek	İngilizce	11
R7	25	Erkek	İngilizce	2
R8	40	Erkek	Çince	14



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde Nevşehir Rehberler Odası'na üye rehberler ile yapılan odak grup çalışması sonucu NERO ve NERO'ya üye rehberler arasındaki sorunlar ve bu sorunların çözümleri ele alınmıştır.

NERO üyesi katılımcılara yöneltilen ilk soru mesleklerini icra ederken yaşları ile ilgili herhangi bir sorun yaşayıp yaşamadıkları olmuştur. Yaş ile ilgili temaya R4 şöyle cevap vermiştir; *“Odalarla ilgili herhangi bir ya da odaların yaşla ilgili herhangi bir problemden ziyade özellikle yeni mezun olan öğrencilerin ya da henüz mezuniyet aşamasında olan öğrencilerin odalardan destek alarak belli başlı staj programlarına katılmaları daha mantıklı olur. Yani bu sorudan birazcık daha sapsmış oluyor ama bu bir ekleme bir farklılık yaratabilir her oda için atıyorum gazi üniversitesindeki ya da Nevşehir üniversitesindeki mezuniyete yakın ya da 3. 4. Sınıf bir öğrencinin hafta sonlarında Nevşehir rehberler odasının belirlediği birkaç tane acente ile kendisinden çok daha tecrübeli rehberle beraber eğitim turlarına gidebilir. Onun yanında bir nevi apranti dediğimiz yardımcı rehber statüsünde gidip turun nasıl işlediğini ve turlara katılmaya başladığı zaman lisansını alıp turlara başladığı zaman herhangi bir zorluk çekmeden ya da o gün o turu tabiri caizse batırmadan düzenli yapabilmesini sağlar.”* Yaş ile ilgili katılımcıların verdiği cevaba göre; NERO içerisinde tur dağıtımı konusunda sorunların olduğu, turlar genelde yaşça büyük rehberlere yönlendirildiği bulgular arasındadır. Yine yaş ile ilgili NERO eğitim seminerleri ve uygulama turları ile özellikle genç rehberleri ve üyesi olan tüm rehberlere eğitim hizmeti verdiği görülmüştür.

Katılımcılara ikinci olarak farklı eğitim seviyelerinin NERO içerisindeki durumu sorulmuştur. Farklı eğitim seviyesi ile ilgili temaya R7; *“Böyle bir durumda rehber odasının yapabileceği bir şey yok çünkü yönetmelik ve yasanın söyledikleri belli. Bu durumu ancak turizm bakanlığı düzeltebilir. Bu durumu öngörerek bir kurtarma programı devreye sokar. Tüm rehberleri tekrar kurslara veya eğitimlere tabi tutarak lisanslarına kademe getirebilir. Örneğin sanat tarihi arkeoloji dinler tarihi mitoloji gibi dersleri detaylı olarak alan bir rehber ile bakanlığı 6 aylık kursundan mezun olmuş kısa eğitim almış rehber bir değildir. Bakanlığımız tekrar bir bilgi sınavı yaparak tekrar zorunlu kurslar açabilir.”* derken R3 ise; *“Bence böyle bir durumda NERO'nun hiçbir şey yapabileceğini düşünmüyorum. Sadece genel durumlarda eğitici*

konferans ve seminerler verebilir. Zira bu duruma oda bütçesi yetmeyebilir. Rehberler ve odanın iş birliği içinde çözmesi gerekir bu durumu. Bu şartlarda rehber odalarının rehberlere yardımcı olabileceğini düşünmüyorum.” diye cevap vermiştir. Katılımcıların ortak düşüncesi kazanılan rehberlik hakkının geri alınamayacağıdır. NERO bu konuda üyeleri arasında eğitim farkı var ise kurs ve seminerleri artırmalıdır. Belirli zamanlarda yurt içi ve yurt dışı uygulama turları düzenlemelidir. TUREB’e bir proje hazırlayarak rehberlerin her yıl düzenli olarak tekrar sınava alınacağı bir sistem geliştirmek NERO’nun eğitim düzeyi farkını en aza indirmek için yapabileceği girişimlerden olabilir.

Katılımcılara üçüncü olarak farklı deneyim süresine sahip olan rehberlerin NERO içerisindeki durumu sorulmuştur. Farklı deneyim süresi ile ilgili temaya R5; *“92’den beri rehberlik yapan birisi olarak şunları söylemek isterim. Maalesef deneyim süresi mesleğe çok etki ediyor. Acenteler düşük fiyat vermeye çalışıyor. Ya da deneyimli rehberler daha fazla tercih ediliyor. Bir rehber yılın 10 ayı çalışırken bir diğeri sadece hafta sonları iş bulabiliyor. Bence madem böyle bir sorun var buna TUREB’in el atması lazım. Mesela çalışma kartlarımıza deneyimimize göre kalite standartı getirebilir. Deneyimli ve iyi bir rehber ‘A’ sınıfı rehber diye bir kararla rehberler arası olan gayri resmi sınıflandırmaya resmiyet kazandırabilir. Ve fiyatlarda buna göre belirlenebilirler. Rehberlik hizmeti isteyenlerde bunları göz önünde bulundurarak rehber seçer.”* olarak cevap vermiştir. Katılımcıların ortak düşüncesi deneyim süresi bir rehberin kaliteli veya bilgili olduğunu göstermez. Fakat NERO’ya gelen turların dağıtımında bu konuda haksızlık yapıldığı görülmüştür. NERO üyesi 2 yıllık rehberlik deneyimine sahip bir rehber şu sözleri söylemiştir; *“genç iseniz hem rehber odası hem de acenteler ve turistin ilk düşüncesi tecrübesiz oluyor. Yoğun dönemde herkese iş var ancak boş dönemde NERO’ya gelen turlar adaletli şekilde dağıtılmalıdır”*. Bu konuda NERO’nun üzerine düşen odaya gelen turların dağılımında bireysel değil sistemsal bir yöntem geliştirmektir. Ayrıca mesleğe yeni başlayan rehberleri NERO daha fazla sahiplenmeli ve korumalıdır.

Katılımcılara dördüncü olarak farklı cinsiyete sahip olan NERO üyelerinin oda içerisindeki durumu sorulmuştur. Farklı cinsiyet ile ilgili temaya R3; *“Ben bir bayan rehber olarak bu konuda şunları söylemek isterim. Bence bazı zamanlar ayrımcılık yapılıyor. Odaya gelen rehber taleplerinde öncelik erkeklere veriliyor. Yapımız gereği*

erkeklerden farkımız var. Daha narin ve duygusalız. Bayan rehberin sesi çıkmaz, gruba hakim olamaz, kriz yönetemez düşüncesinden dolayı önceliğin erkek rehberlere verildiğini düşünüyorum. Bu konuda odaya büyük iş düşüyor. Bayan rehberlerinde meslek mensubu olduğunu cinsiyet ayrımının yapılmamasını gerektiğini gösterecek uygulamalar yapılmalı. Mesela ben hiç dünya kadınlar günü için rehberler odasından bir kutlama, mesaj vs görmedim. Bunlar küçük şeyler ama yapıldığında mesleğe ve bayan rehberlere çok katkısı olacaktır.” şeklinde cevap vermiştir. Katılımcıların cevabına göre NERO içerisinde cinsiyet ayrımı yoktur. Fakat bu konuda kadın rehberlere hassas davranılmalıdır. “Dünya Kadınlar Gününde” NERO üyesi kadın rehberlerin günleri kutlanmalıdır. Turlar esnasında özellikle yine kadın rehberlerin karşılaşabilecekleri sorunları en aza indirilmesi için turizm tanıtıcı etkinlikler ile turizmde cinsiyet ayrımının kabul edilemeyeceği toplumsal mesaj ile yayılmalıdır.

Katılımcılara beşinci olarak farklı yabancı dilde hizmet veren rehberlerin NERO içerisindeki durumu sorulmuştur. Farklı yabancı dilde hizmet ile ilgili temaya R6; “Biraz önce meslektaşımın biraz bahsetti sorundan fakat derine inmedi. Ben bu problemin derinine inemedim. Meslektaşımın üstü kapalı bahsettiği duruma biz “çanta rehberlik veya gölge rehberlik” diyoruz. Çanta veya gölge rehberlik nedir; turist grubunun ana dili dışında farklı bir dil ile hizmet veren rehberlerin yasal prosedürü tamamlamak amacıyla tur araçlarında yer almalarıdır. Yani kokart dili İngilizce veya Fransızca vs. fakat grup Çinli, Koreli vb. Özellikle uzak doğulu gruplarda bu durumla çok karşılaşılıyor. Acenteler daha ucuza mal ettikleri için çanta rehberlere öncelik veriyorlar. Örneğin uzak doğu dillerinden kokartlı bir rehberin ortalama yevmiyesi 100 dolar iken çanta rehberler ile 30-40 dolar gibi fiyatlara anlaşabiliyorlar. Bu durumda odanın devreye girmesi ve denetimlerde rehberlerin dillerini ve gruplarını da denetlemelilerdir.” diye cevap vermiştir. Bu sorunun ardından meslek içerisindeki “çanta” veya “gölge” rehberlik kavramları ön plana çıkmıştır. Sorunun temeli rehberlerin hizmet veremeyeceği dilden bir grubun başında yasal olarak rehber zorunluluğundan dolayı bulunmalarıdır. Katılımcılara göre yeterli çevresi olmayan rehberlik konusunda kendine güvenmeyen rehberlerin yaptığı bir faaliyetlerdir. Bu konuda NERO’ya düşen görev denetimleri artırmaktır. Özellikle yabancı turist gruplarında rehberler mutlaka denetlenmelidir. Denetimler esnasında tüm evraklar ile yabancı turist grubunun milliyeti ve rehberin hizmet verdiği dil denetlenmelidir. Grubun milliyeti rehberin hizmet diline uygun değilse, grubun rehberin hizmet dilini

kabul ettiğine dair anlaşma belgesi bulundurmalıdır. Aksi takdirde büyük cezalar ile yaptırımlar uygulanarak “gölge” rehberlik faaliyetleri engellenmelidir. “gölge” rehberlik faaliyetleri rehberlik mesleğinin saygınlığını azaltmaktadır. Aynı zamanda T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından her yıl belirlenen taban yevmiyenin altına çalışan “gölge” rehberler rehberlik mesleğine maddi olarak da zarar vermektedirler. NERO bu konuda bir an önce denetimleri artırarak bu soruna çözüm getirmelidir.

Katılımcılara altıncı olarak farklı coğrafi bölgelerde faaliyet gösteren turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar sorulmuştur. Farklı coğrafi bölgelerde faaliyet ile ilgili temaya R8; *“Bölge sorunundan, denetimden, bilgi yetersizliğinden, otelde yer verilmeyişten tüm sorunlardan bahsettik. Bu sorunların hepsinde de rehber odalarının yapabilecekleri var. Üye rehberlerinin haklarını en iyi şekilde savunmaları gerekir. Bu sayede rehberlerde kendilerini güvende hissedeceklerdir. Mesleklerini yaparken buna göre davranacaklardır. Korkarak işini yapan veya kendini güvende hisseden rehber arasında mutlaka fark olacaktır. Kendini güvende hisseden rehber işinin en iyisini yaparak memnuniyeti artıracak bu bağlantılı olarak acenteye bölgeye hatta turizme yansıtacaktır.”* şeklinde cevap vermiştir. Farklı coğrafi bölgelerde rehberlik hizmeti veren turist rehberlerinin oda ile ilgili yaşadıkları genel sorun resmi işlemlerin yavaş yapılmasıdır. Resmi işlemleri hızlandırmak için NERO faaliyete geçmelidir. Tema ile ilgili bir diğer sorun ise bölgede ikamet eden rehberlerin bölge dışından gelen acentalara karşı haklarının savunulmasıdır. Taban yevmiye konusunda NERO acentalara karşı rehberlerinin haklarını koruyarak NERO üyesi rehberlere güven vermelidir.

Katılımcılara yedinci olarak üniversitelerin farklı bölümlerinden mezun olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar sorulmuştur. Farklı bölümlerden mezuniyet ile ilgili temaya R6; *“farklı bölümden mezun olmak mesleği icra ederken büyük sorunlarla karşılaştırabilir. Mesela bizim mesleğimizde çok fazla asker emekli rehber bulunmakta. Turlarda da misafire asker gibi davranmaya çalışıyorlar. Çünkü meslek üzerinize yapışır. Siz gelen misafire asker gibi davranırsanız o tur onun için işkence haline gelir. Biz bölümde turist çeşitlerinden tutun insan psikolojisi dersine varana kadar her dersi alıyoruz. Teorimizi sahada uyguluyoruz. Bu dersleri almadan sahaya çıkmak sorunlar yaşatır.*

Bu konuda görev rehber odalarından TUREB'e ve Turizm Bakanlığına kadar ÷lke'deki turizm ile ilgili tüm kuruluşlara dūřmektedir. ÷lkesel çapta rehberleri eğitici kurslar verilmelidir.” demiştir. ÷niversitelerin farklı bölümlerinden mezun olan rehberler arasında bilgi, k÷ltür, meslek becerisi ile ilgili farklılıklar olduğu gör÷lmüştür. Bu konuda NERO eğitim seminerlerini ve kurslarını devam ettirmelidir. Ayrıca TUREB'de bu konuda devreye girmelidir. Turist rehberlerinin kalitesini belli bir seviyeye getirmek için rehber odalarına imkanlar vererek kurslar ve eğitim seminerlerini ÷lkesel çapta artırmalıdır. Turizm Bakanlığı ve TUREB iř birliği içinde rehberler için her yıl seviye tespit sınavları yapılmalıdır.

NERO yapısal ve yönetim anlayışı olarak Türkiye'deki diğer odalardan farklı yönlerde ön plana çıkmıştır. NERO üyeleri ile olan bağını ve iletişimini geliştirmek için üyelerine kurs, seminer, eğitim turları, eğlence ve boş zaman aktiviteleri düzenlediği gözlemlenmiştir. Yapılan görüşmede NERO ile üyeleri arasındaki ilişkiyi ölçmek için şu kriterler seçilmiştir; yaş, cinsiyet, dil, deneyim süresi, coğrafi bölge, eğitim düzeyi, üniversitelerden mezuniyet bölümleri.

Grup görüşmesi sonrasında rehberler ile yapılan sohbet sonucu elde edilen veriler ile araştırmacı ve danışman ortaklığıyla aşağıdaki tabloda yer alan temalar belirlenmiştir.

Tablo 5.1. Temalar

TEMA	
1.	Farklı yaşta olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar
2.	Farklı öğrenim düzeylerine sahip olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar
3.	÷niversitelerin farklı bölümlerinden mezun olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar
4.	Farklı deneyim sürelerine sahip olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar
5.	Farklı cinsiyetlere sahip olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları karşılaştıkları sorunlar
6.	Farklı yabancı dilde hizmet veren turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar
7.	Farklı coğrafi bölgelerde faaliyet gösteren turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar

Odak grup ile yapılan görüşme sonrasında elde edilen sonuçlara göre NERO üyesi rehberlerin sorun ve çözümleri şu şekilde sıralanabilir;

- 1) Turist rehberliği mesleğindeki genç rehberlerin NERO tarafından eğitim alanında desteklendiği gibi iş alanında da desteklenmesi gerekmektedir.
- 2) Farklı yabancı dillerden rehberlik hizmeti veren rehberlerin kendi aralarında gruplaşmalarının önüne geçilmesi gerekmektedir.
- 3) NERO'ya bağlı turist rehberlerinin bilgi ve tecrübelerinin geliştirilmesi için var olan kursların ve seminerlerin artırılarak devam ettirilmesi.
- 4) Üniversitelerin farklı bölümlerinden mezun olmuş turist rehberlerinin arasındaki eğitim farklılığının ortadan kaldırılması için kurs ve seminerler çoğaltılmalıdır.
- 5) Farklı deneyim sürelerine sahip rehberler arasında iş dağıtımını eşit şekilde yapılmalıdır.
- 6) Farklı cinsiyete sahip turist rehberlerinin NERO içerisinde cinsiyetten dolayı bir sorun yaşanmadığı görülmüştür.
- 7) NERO üyesi rehberlerin ulusal sınırlar içerisindeki her destinasyonda hizmet vermesi için NERO eğitim turlarını artırmalıdır.

Profesyonel meslek örgütleri; meslek şartlarının daha iyi hale getirilmesi, meslekteki hizmet kalitesinin artırılması için çalışmalar düzenleyen kar amacı gütmeyen kuruluşlardır (Yayla ve Şahin, 2011, 134). Meslek örgütleri meslekteki bireylerin çalışma şartlarını iyileştirerek, üyelerinin haklarını savunarak ve üyelerini devlete karşı temsil ederek faaliyetler gösterirler. Meslek örgütleri meslekteki bireyler arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmak her bireyin aynı şartlar altında çalışmasını sağlamak ve bu şartları standart hale getirmeyi amaçlamaktadırlar.

Profesyonel meslek örgütlerinin avantajları olduğu gibi dezavantajları da vardır. Meslek örgütleri yapıları gereği hiyerarşi ve yönetimi kapsamaktadır. Bağımsızlık anlayışına sahip meslekler içerisinde rol çatışmasına sebep olabilir. Bu durumlarda bireyin örgütüne olan sadakati bireyin amaçlarına ulaşmasında örgütün yaptığı katkıya bağlıdır (Seçer, 2007, 203).

Profesyonel meslek mensuplarının örgütlenme şartları kapsamında yaptığımız açıklamalar çerçevesinde, meslek üyelerinin örgüt içerisindeki koşulları ve

mesleklerin örgütlerin geleceğe yönelik planlarına göre değiştikleri ve geliştikleri görülmüştür. Meslek ile uğraşan birey açısından da örgütleri değerlendirmek gerekir. Profesyonel meslek mensubu için örgütlenmenin avantajları olduğu gibi dezavantajları da bulunmaktadır. Literatürde örgüt içerisinde de profesyonel ve örgüt arasında çatışmanın kaçınılmaz olduğu görülmüştür.

Hızla gelişen ve değişen Dünya’da turizm sektörünün önemi git gide artmaktadır. Turizm ülkelere ekonomik olarak büyük katkılar sağlamaktadır. Türkiye’de turizmden önemli gelirler elde eden ülkelerdendir. Aşağıdaki tabloda Kültür ve Turizm Bakanlığı, Merkez Bankası ve Türkiye İstatistik Kurumu tarafından ortak hazırlanan turizm geliri verileri bulunmaktadır;

Tablo 5.2. Turizm verileri

YILLAR	TOPLAM					
	GELEN ZİYARETÇİ	ÇIKAN ZİYARETÇİ	TURİZM GELİRİ (1000 \$)	ORTALAMA HARCAMA (\$)	TURİZM GELİRİNİN GSYİH İÇİNDEKİ PAYI (%)	TURİZM GİDERİ (Milyon \$)
2003	16.463.623	16.302.053	13.854.866	850	4,4	2425
2004	20.753.734	20.262.640	17.076.607	843	4,2	2954
2005	25.045.142	24.1245.01	20.322.111	842	4,1	3395
2006	23.924.023	23.148.669	18.593.951	803	3,4	3271
2007	27.239.630	27.214.988	20.942.500	770	3,1	4043
2008	31.137.774	30.979.979	25.415.067	820	3,3	4266
2009	31.759.816	32.006.149	25.064.482	783	3,9	5090
2010	32.997.308	33.027.943	24.930.997	755	3,2	5875
2011	36.769.039	36.151.328	28.115.692	778	3,4	5531
2012	37.715.225	36.463.921	29.007.003	795	3,3	4593
2013	39.860.771	39.226.226	32.308.991	824	3,4	5254

Tablo 5.3. (devam) Turizm verileri

2014	41.627.246	41.415.070	34.305.903	828	3,7	5470
2015	41.114.069	41.617.530	31.464.777	756	3,7	5698
2016	30.906.680	31.365.330	22.107.440	705	2,6	5050
2017	37.969.824	38.620.346	26.283.656	681	3,1	5137
2018	46.112.592	45.628.673	29.512.926	647	3,8	4896
2019*	41.564.536	41.018.702	26.634.764	649	-	3380

Kaynak: (<https://yigm.ktb.gov.tr/TR-9851/turizm-istatistikleri.html>)

* Ocak- Eylül

Tabloda görüldüğü üzere Türkiye önemli bir destinasyon merkezidir. Coğrafi konumundan dolayı dört mevsim devam eden turizm hareketi vardır. 2003 yılından 2019 yılına kadar verilen turizm verilerinden anlaşılacağı üzere Türkiye seyahat destinasyonları arasında tercih edilen bir ülkedir. Kapadokya bölgesi de Türkiye'nin tercih edilmesinde önemli bir konuma sahiptir. Türkiye'deki çekim merkezleri içerisinde en popüler olan bölgelerden birisidir.

Turizmin temel taşlarından olan turist rehberleri ülkemiz içerisinde mesleklerini icra ederken karşılaştıkları sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlardan birisi de rehber meslek odaları ile yaşadıkları sorunlardır. Araştırmada NERO üyesi turist rehberlerinin sorunları ele alınmıştır. Çözüm önerileri sunulmuştur. Yoğun olarak devam eden turizm döneminde NERO üyeleri ile toplantı yapmak, odak grup oluşturmak, odak grubu oluştururken araştırmanın amacına hizmet edecek şekilde katılımcıları belirlemek ve katılımcı rehberler ile görüşmek için ortak zaman belirlemek araştırmanın kısıtlılıkları olmuştur. Literatür araştırması yapıldığında Türkiye'de turist rehberleri ve rehber odaları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma bulunmamıştır. Literatürdeki bu eksiklikten yola çıkılarak turizmdeki önemi her geçen gün daha da artan turist rehberleri ile rehber odaları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonraki araştırmalara yol göstererek rehberlik mesleği ile ilgili farklı alanlarda araştırmalar yapılmasını önermektedir.

KAYNAKÇA

- Abdullah, Z. ve Threadgold, T. (2007). Towards the professionalisation of public relations in Malaysia: Perception management and strategy development. *Public Relations Review*, 34(3), 285-287.
- Adıgüzel, O., Tanrıverdi, H., ve Özkan, D. S. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 240-242.
- Ahipaşaoğlu, H. S. (2001). *Turizmde rehberlik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ap, J., and Wong, K. K. (2001). Case study on tour guiding: Professionalism, issues and problems. *Tourism management*, 22(5), 551-563.
- Arıkan, R. (2013). *Araştırma yöntem ve teknikleri*. İkinci Baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Arslantürk, Y. (2003). *A grubu Seyahat Acentelerin Turist Rehberlerinden Beklentileri ve Beklentilerinin Karşılama Derecesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Arslantürk, Y. (2016). Mesleki bağlılık: Turist rehberleri üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 186-207.
- Aysin, N. (2018). *Turist Rehberlerinin Duygusal Zekâ ile Rehberlik Stilleri İlişkisi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Batman, O. (2003). Türkiye'deki profesyonel turist rehberlerinin mesleki sorunlarına yönelik bir araştırma. *Bilgi Dergisi*, 5(2), 117-134.
- Bellis, C. (2000). Professions in Society. *Australian Actuarial Journal*, 6(1), 3.
- Berber, A. (2017). Yönetimde kavramsal çerçeve belirleme ve nitel araştırma yöntemleri. *İstanbul University Journal of the School of Business*, 46(Özel Sayı), 71-73.
- Bol, T. ve Williams, M. (2018). Occupations and the wage structure: The role of occupational Task in Britain. *Research in Social Stratification And Mobility*, 53, 16-25.
- Buran, H. (1993). *Baskı Grupları, Türkiye'de Dernekleşme ve Balkan Göçmen ve Mülteci Dernekleri Örneği*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cohen, E. (1985). The tourist guide the origins, structure and dynamics of a role. *Annals of Tourism Research*, 2, 5-29.
- Cohen, E. H., Ifergan, M. Ve Cohen, E. (2002). A new paradigm in guiding the madrich as a role model. *Annals of Tourism Research*, 29(4), 919-932.
- Çimrin, H. (1995). *Turizm ve turist rehberliğinin ABC'si*. Antalya: Akdeniz Kitabevi.
- Çolakoğlu, E. O., Epik, F. ve Efendi, E. (2010). *Tur yönetimi ve turist rehberliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Değirmencioğlu, A. Ö. (2001). *Fransız Turistlerin Anadolu Turlarında Rehberlik Hizmetinden Tatmin Düzeyleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Değirmencioğlu, A. Ö. (2001). Türkiye’de turizm rehberliği eğitimi üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 189-196.
- Değirmencioğlu, Ö. (1997). Ülkesel Profesyonel Turist Rehberliği Mesleğinde Yeni Gelişmelerin İzlenebilirliği, Türkiye’de Turizmin Gelişmesinde Turist Rehberlerinin Rolü. *Hafta Sonu Semineri IV (ss. 211-223)*. Nevşehir: Erciyes Üniversitesi, Nevşehir Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu.
- Demircan, Ş., ve Demircan, M. (2010). Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu açısından rehberlerin durumu. *Antalya Rehberler Odası Dergisi*, 2, 58-60.
- Deran, A., Erduru, İ., ve Keleş, D. (2016). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki sorunları ve meslek odalarından beklentilerinin demografik özellikler ve faaliyet gösterilen ekonomik çevre açısından değerlendirilmesi: Ordu Örneği. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(32), 86-89.
- Emirgil, B. F., Aca, Z., ve Işığçok, Ö. (2014). Türkiye’de iş ve meslek danışmanlığının etkinliği: Sorun alanları ve beklentiler (Bursa İşkur Örneği). *Çalışma ve Toplum*, 2014(1), 141-143.
- Gürge, M. (2018). *Turist Rehberlerinin Yaşam Kalitesinin Türkiye’de Rehberlik Mesleğinin Çalışma Koşulları Açısından Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- İçöz, O. (1996). *Seyahat acentaları ve tur operatörlüğü yönetimi*. Ankara: Anatolia Yayıncılık.
- İnternet: Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası. (t.y.). *Tarihçe*. Web: <http://www.adro.org.tr/tr/tarihce.asp> adresinden 20 Şubat 2019 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Ankara Turist Rehberleri Odası. (t.y.). *Tarihçe*. Web: <http://www.anro.org.tr/icerik.php?no=14> adresinden 20 Şubat 2019 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Antalya Turist Rehberleri Odası. (t.y.). *Hakkımızda*. Web: <http://www.aro.org.tr/aro.asp?id=1> adresinden 20 Şubat 2019 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Aydın Turist Rehberleri Odası. (t.y.). *Hakkımızda*. Web: <https://www.atro.org.tr/i/hakkimizda.html> adresinden 13 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Bursa Bölgesel Turist Rehberler Odası. (t.y.). *Hakkımızda*. Web: <http://www.buro.org.tr/menu.asp?id=7> adresinden 13 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası. (t.y.). *Hakkımızda*. Web: <https://www.caro.org.tr/hakkimizda/tarihce> adresinden 15 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.

- İnternet: European Federation of Tourist Guide Associations. (t.y.). *About*. Web: <https://www.feg-touristguides.com/about.php> adresinden 3 Nisan 2019 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası. (t.y.). *Hakkımızda*. Web: <http://garo.org.tr/hakkimizda/> adresinden 15 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: İstanbul Turist Rehberleri Odası. (t.y.). *Hakkımızda*. Web: <http://iro.org.tr/tr/25-page-tarihce.aspx> adresinden 16 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: İzmir Turist Rehberleri Odası. (t.y.). *Tarihçe*. Web: <http://www.izro.org.tr/Kurumsal/Tarihce> adresinden 16 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Muğla Turist Rehberleri Odası. (t.y.). *Tarihçemiz*. Web: <http://www.muro.org.tr/sayfa-tarihcemiz-51.html> adresinden 17 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Nevşehir Rehberler Odası. (t.y.). *6326 Sayılı Turist Rehberliği Mesleği Kanunu*. Web: http://www.nero.org.tr/resim/file/6326_sayili_turist_rehberligi_meslegi_kanunu.pdf adresinden 26 Ekim 2017 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Nevşehir Rehberler Odası. (t.y.). *Rehberlerin Sigortalılık ve Vergi Durumları*. Web: http://www.nero.org.tr/resim/file/rehberlerin_sigortalilik_ve_vergi_durumu.pdf adresinden 26 Ekim 2017 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Nevşehir Rehberler Odası. (t.y.). *Tarihçe*. Web: <http://www.nero.org.tr/tarihce.html> adresinden 26 Ekim 2017 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Nevşehir Rehberler Odası. (t.y.). *Turist Rehberliği "Meslek Yönetmeliği – 26 / 12 / 2014"*. Web: http://www.nero.org.tr/resim/file/meslek_yonetmeliği.pdf adresinden 26 Ekim 2017 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Nevşehir Rehberler Odası. (t.y.). *Turist Rehberliği Denetim Usul ve Esasları*. Web: http://www.nero.org.tr/resim/file/turist_rehberligi_denetim_usul_ve_esaslari.pdf adresinden 26 Ekim 2017 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası. (t.y.). *Hakkımızda*. Web: <http://www.urfarehberlerodasi.com/Hakkimizda.html> adresinden 19 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası. (t.y.). *Hakkımızda*. Web: <http://www.tro.org.tr/hakkimizda/tro.html> adresinden 21 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: TUREB. (t.y.). *Turist Rehberleri Birliği*. Web: <http://www.tureb.org.tr/tr/Page/Detail/50> adresinden 28 Ekim 2017 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: World Federation of Tourist Guide Associations (WFTGA). (t.y.). *What is a Tourist Guide?* Web: <http://www.wftga.org/tourist-guiding/what-tourist-guide> adresinden 28 Ekim 2017 tarihinde alınmıştır.

- Kaya, A., Kırtay, Ç., ve Koçak, O. (2017). Üniversite öğrencilerinin iş bulma ve kariyer beklentilerinin iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden etkilenmesi: Yalova Üniversitesi Örneği. *Trakya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 6(1), 266-308.
- Kaya, U. (2013). Değerler eğitiminde bir meslek teşkilatı: Ahilik. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 11(26), 43-45.
- Keskin, B. (2014). *Türkiye’de 1960-1971 Dönemi Öğretmen Örgütlenmesi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Mahiroğulları, A., (2013). *Dünyada ve Türkiye’de sendikacılık*. Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Özbükerci, İ. (2015). *Halkla İlişkiler Meslek Örgütleri Açısından Sanatsal Ortamda Halkla İlişkiler Yönetimi: Halkla İlişkiler Dernekleri Web Siteleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Resmi Gazete (1986). *Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliği*. 02.07.1986, Sayı: 19152.
- Resmi Gazete (2005). *Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliği*. 25.11.2005, Sayı: 26004.
- Resmi Gazete (2012). *Turist Rehberliği Meslek Kanunu*. 22.06.2012, Sayı: 28331.
- Seçer, H. Ş. (2007). *Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tetik, N. (2006). *Türkiye’de Profesyonel Turist Rehberliği ve Müşterilerin Turist Rehberlerinden Beklentilerinin Analizi (Kuşadası Örneği)*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Usluer, E. (2005). *Meslek incelemesi kılavuzu*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yarcan, Ş. (1993). *Seyahat yönetimi*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Matbaası.
- Yazıcıoğlu, İ., Tokmak, C., ve Uzun, S. (2008). Turist rehberlerinin rehberlik mesleğine bakışı. *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 8(2).
- Yıldırım, K. (2010). Nitel araştırmalarda niteliği artırma. *Elementary Education Online*, 9(1), 79-92.



EKLER

EK-1. Nevşehir Rehberler Odası Üyeleri ile Yapılan Görüşme

Araştırmacı: Öncelikle bilimsel bir araştırmaya yardım ettiğiniz için hepinize teşekkür ederim. İsmim Adem Soy ismim Bulut 2015'den beri NERO'ya bağlı profesyonel turist rehberiyim. Aynı zamanda gazi üniversitesinde seyahat işletmeciliği ve turist rehberliği bölümünde yüksek lisans yapıyorum. Yüksek lisans bitirme tez konum var. Rehber ve rehber odaları ilişkileri. Bende kendi odamız olan NERO'yu örnek seçtim. Ben Ankara'da ikamet ediyorum. Diğer odalardan farklı olarak gördüğüm NERO'da farklı bir bağ var. Bu yüzden siz NERO üyeleri ile bir ses kayıtlı röportaj yapmayı planladım. Bu çalışmanın sonucu nereye varacak dersiniz sonuçta bulduğumuz sonuçlar doğrultusunda gerekirse TUREB'e öneriler vererek rehber ve rehber odaları arasındaki ilişkileri artırmayı planlıyoruz. Nero olarak yeni bir yönetime sahibimiz. Seçimlerimiz yeni oldu. Yeni başkanımız Yunis Ünal'ında aslında temel amacı oda ve rehberleri bir araya getirmek bütünleştirmek. Toplam 7 tane sorumuz olacak. Sorudan kastım açık uçlu cümleler yoruma dayalı hepsi. Sizlere bu cümleleri yöneltip yorumlarınızı alacağım.

Tema: Farklı yaştaki turist rehberliği meslek mensuplarının mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar sizce nelerdir? Nevzat bey sizle başlayalım.

Rehber 1: Sorun olarak sadece yani rehberliğe başlarken ve devam ederken bölgeyle ilgili bazı kontrollerin olmaması. Bazı dönemler eksik kaldığını düşünüyorum.

Rehber 2: Soru sanırım yaş ile alakalıydı. Gençler ve yaşlılar arasında odalar arasın problemin olup olmadığı. Zaten odaların uyguladığı belli başlı kurallar var. Keza bu konuyla alakalı her yaştan rehberin kuralları takip etme durumunda olduğunu bilmeleri gerekir. Sadece yaşlı demeyelim de tecrübeli rehberler birden fazla yönetim gördüğü için karşılaştırma yapma olasılıkları birazda fazla oluyor. Belki bu konuda biraz problemler yaşanıyor olabilir. Onun dışında çok fazla bir şey olacağını sanmıyorum.

Rehber 3: Odalarla rehberler arasında herhangi bir sıkıntının olmadığını aslında yaş sıkıntısının da olmadığını zira herkesin rehber olduğunu ve herkesin aynı mesleği yaptığını düşünerek odaların daima bizim arkamızda olduğunu belirtmek istiyorum. (3.02)

Rehber 4: Odalarla ilgili herhangi bir ya da odaların yaşla ilgili herhangi bir probleminde ziyade özellikle yeni mezun olan öğrencilerin ya da henüz mezuniyet aşamasında olan öğrencilerin odalardan destek alarak belli başlı staj programlarına katılmaları daha mantıklı olur. Yani bu sorudan birazcık daha sapsmış oluyor ama bu bir ekleme bir farklılık yaratabilir her oda için atıyorum gazi üniversitesindeki ya da Nevşehir üniversitesindeki mezuniyete

yakın ya da 3. 4. Sınıf bir öğrencinin hafta sonlarında Nevşehir rehberler odasının belirlediği birkaç tane acente ile kendisinden çok daha tecrübeli rehberle beraber eğitim turlarına gidebilir. Onun yanında bir nevi apranti dediğimiz yardımcı rehber statüsünde gidip turun nasıl işlediğini ve turlara katılmaya başladığı zaman lisansını alıp turlara başladığı zaman herhangi bir zorluk çekmeden ya da o gün o turu tabiri caizse batırmadan düzenli yapabilmesini sağlar.

Rehber 5: Benim biraz kısa ve öz olacak yani yaşımla alakalı bir sorun yaşamadım. Zaten 2 yıllık bir rehberim. İlerleyen yaşlarımda bir sorun olur mu bilmiyorum ama şu ana dek görmedim.

Rehber 6: Bende rehberlik hayatım boyunca NERO ile alakalı herhangi bir sıkıntı yaşamadım. Gayet prosedür gereğini yerine getirdiler ve olması gerektiği gibi davrandılar. Ama fazlası olmadı.

Rehber 7: Bende genç rehberlerden sayılırım. Nero'nun genç rehberleri daha iyi yönlendirdiğini düşünüyorum. Yaptığı seminerler getirdiği araştırmacılar kursları ve etkinliklerinin bize faydalı olduğunu düşünüyorum. Az önce arkadaşımızın da değindiği gibi aslında üniversitelerde şuan okuyan rehberlik öğrencilerinin üniversitelerin ellerinde mevcut olan otobüsleri kullanıp Nero'nun tecrübeli rehberleri onlara ücretsiz bir şekilde sponsor olup bölgeye turlara çıkarması aslında okuyan öğrencileri turizme hazır bir şekilde mezun olmalarını sağlar.

Araştırmacı:

Tema: Farklı öğrenim düzeylerine sahip olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar

Rehber 1: Bu konuda şunları söyleyebilirim. Aslında bu durum bir krizdir. Yani rehberlerin farklı eğitim seviyesine sahip olması aslında kabul edilemez. Ama kazanılan hak geri alınamayacağı için günümüzde bu durum meydana gelmiştir. Ama her kriz yaşanan dönemde yeni fırsatlar ortaya çıkarmak gerekir. Bu tabikide odanın içinde bulunduğu şartları iyi kullanarak kendi bünyesinde bulunan rehberleri bir araya toplayarak onlara farklı sunumlar farklı destinasyonlar sağlanması ile beraber aslında yeni bir fırsat ortaya çıkarabilirler.

Rehber 2: Aslında o konuda benim rehberler odasından beklentimden fazla rehberlerden beklentim olur. Çünkü tüm turizm çalışanlarının Türkiye'yi temsil ettiğini unutmamalıyım. Bu konuda da rehberlerden beklenti olur NERO sadece rehberlerin verdiği aidatlar ile geçinen bir oda. 600 rehberi tekrar eğitemeyeceği için rehberlerin eksik oldukları yönlerinde araştırarak okuyarak kendilerini tamamlamaları gerekir.

Rehber 3: Bence böyle bir durumda NERO'nun hiçbir şey yapabileceğini düşünmüyorum. Sadece genel durumlarda eğitici konferans ve seminerler verebilir. Zira bu duruma oda bütçesi yetmeyebilir. Rehberler ve odanın iş birliği içinde çözmesi gerekir bu durumu. Bu şartlarda rehber odalarının rehberlere yardımcı olabileceğini düşünmüyorum.

Rehber 4: Aslında rehber odasının yardım etmesi şöyle olabilir. Sadece bir rehber odasının değil tüm rehber odalarının birleşerek TUREB ile beraber ortak bir proje yapılabilir. Mesela 2015 sonu ve 2016 yılı turizmin ölü olduğu dönemde sadece yurt içi turlar yapmak yerine o sıralarda rehberlerin kendisini geliştirebilmesi ve az da olsa para kazanabilmesi için yurt dışı eğitim turları yapılabilir. İstanbul'da veya Edirne tarafında sırf balkanları veya orta Avrupa'yı gezebilecek veya geçirebilecek deneyimli rehber arkadaşlar var. Bunlar gerekirse TUREB'in kendi bünyesinden taksit taksit veya rehberlerin kendi aralarından çıkardıkları para ile eğitimler yada uygun fiyatlı Türkiye'de yaşayan Türkler için yurt dışı turlar yapıp buralardan para kazanabilir ayrıca tecrübe kazanabilirler. Böyle bir şey olursa hem oda kazanır hem TUREB kazanır hemde rehber kazanır.

Rehber 5: Biraz önce rehber arkadaşlarında bahsettiği gibi hepsi açıklamalarında belli başlı konulardan bahsettiler. Ama biraz önceki arkadaşında söylediği şey kişisel gelişimide göz önünde bulundurmamız lazım. Çünkü biz bir tarih anlatırken bir kültür anlatırken başka kültürleride bilmemiz kendi kültürümüz veya Anadolu kültürünün ne olduğunu da en azından burada çalışacağımızı farz ederek kendimizi geliştirme anlamında katkı sağlayacaktır. O yüzden yurt dışı eğitim gezileri olur yurt dışında çalışma imkânı olur oralarda kazanılan deneyimler buradaki eğitime fayda sağlayacaktır. Hemde zor dönemlerde turizmin kötü olduğu dönemlerde çünkü türkiye politik sorunlar yaşayan bir devlet 5-10 senede tekrarlana krizler gösteren bir devlet o yüzden en azından yurt dışında da bu mesleği yapabilme fırsatı ekonomik anlamda da rehberlere destek olur.

Rehber 6: Bende genel görüşe katılıyorum. Eğitim eksikliği boş dönemlerde eğitimler verilerek o boşluk doldurulabilir diye düşünüyorum. Son anda aklıma farklı birşeyde geldi ama ne kadar yapılabilir bilmiyorum. Bazı rehberler üniversitelerde öğretim görevliliği vs. yapıyor belki buna ön ayak olunarak yüksek lisans eğitimi ile rehberlerim eğitim eksikliği giderilebilir. Onun dışında aklıma çok ekstrem birşey gelmiyor.

Rehber 7: Böyle bir durumda rehber odasının yapabileceği birşey yok çünkü yönetmelik ve yasanın söyledikleri belli. Bu durumu ancak turizm bakanlığı düzeltebilir. Bu durumu öngörerek bir kurtarma programı devreye sokar. Tüm rehberleri tekrar kurslara veya eğitimlere tabi tutarak lisanslarına kademe getirebilir. Örneğin sanat tarihi arkeoloji dinler tarihi mitoloji gibi dersleri detaylı olarak alan bir rehber ile bakanlığı 6 aylık kursundan mezun olmuş kısa

eğitim almış rehber bir değildir. Bakanlığımız tekrar bir bilgi sınavı yaparak tekrar zorunlu kurslar açabilir.

Rehber 8: NERO'nun kış dönemlerinde veya boş dönemlerde rehberler odasına bağlı olan 7 ilin bilinmeyen yönlerini gidilmeyen yerleri daha az turistik kısımlarını daha ön plana çıkarıp alıştay yapabilir. Bir şekilde bir yerlerden valilik olur veya diğer kurumlar olur bir proje adı altında maddi destek alıp rehberleri götürüp önce rehberlere tanıtılmalı ki rehberde turistlere tanıtılsın. Bu alışmalar yapılabilir.

Araştırmacı: Farklı deneyim sürelerine sahip olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar nelerdir

Rehber 1: Mesleğimizi yaparken kendi adıma konuşayım genç iseniz hemen tecrübesiz damgası yiyorsunuz. Bu durumu aşmak için uğraşırken hem evre ile hem acentalarla mücadele ediyorsunuz. Sürekli olarak kendinizi geliştiriyorsunuz. Tüm bu çabaların ardından siz çok kaliteli ve tercih edilen bir rehber haline geliyorsunuz. Bu kezde kendi meslektaşlarınız tarafından kıskanılma dönemi başlıyor. Bu durumlarda rehber odalarının girişimci olması gerekir. Örneğin deneyim süresi uzun olan rehberler ile mesleğe yeni başlayanları bir araya getirerek kaynaştırması gerekir. Buda kıskançlık dönemini ortadan kaldırır.

Rehber 2: Deneyim süresi fazla olan rehberlerin genelde odalarda daha fazla tanındığı oluyor. İşlerin az olduğu dönemlerde deneyim süresi fazla olan rehberler odaya gelen rehber taleplerine ilk yönlendirilenler oluyor ki buda bir adaletsiz sistem oluşturuyor.

Rehber 3: Aslında mesleğimizdeki temel sorunlardan birine parmak bastınız. Yıllarını rehberliğe vermiş kişiler ülke çapında turizmde tanınıyor. Turizmin temellerinden biriside zaten çevrenin geniş olması. Özellikle rehberlik yapacaksanız ülkenin yarısını tanımanız gerekiyor. Deneyim süresi az olan rehberler yılda 6 ay çalışırken deneyim süresi fazla olanlar yılın 10 hatta 11 ayını çalışarak geçirebiliyor. Bu konuda rehber odaları bir çözüm yolu bulmalıdır. Mesela en azından biraz önce arkadaşımızın da dediği gibi odalara gelen rehber taleplerine deneyim süresi az rehberler yönlendirilebilir.

Rehber 4: Deneyim süresi mesleğimizde her zaman karşımıza çıkan bir unsur. Sadece iş imkanı olarak değil örneğin rehber odası ile ilgili bir işiniz oluyor ama odadaki personel sizi tanımayabiliyor. Rehber olduğunuzu söyleyince hemen yeni rehber lakabını giyiyorsunuz.

Rehber 5: 92'den beri rehberlik yapan birisi olarak şunları söylemek isterim. Maalesef deneyim süresi mesleğe çok etki ediyor. Acenteler düşük fiyat vermeye alışıyor. Ya da deneyimli rehberler daha fazla tercih ediliyor. Bir rehber yılın 10 ayı çalışırken bir diğeri sadece hafta sonları iş bulabiliyor. Bence madem böyle bir sorun var buna TUREB'in el atması lazım. Mesela alışma kartlarımıza deneyimimize göre kalite standartı getirebilir. Deneyimli

ve iyi bir rehberle 'A' sınıfı rehber diye bir kararla rehberler arası olan gayri resmi sınıflandırmaya resmiyet kazandırabilir. Ve fiyatlarda buna göre belirlenebilirler. Rehberlik hizmeti isteyenlerde bunları göz önünde bulundurarak rehber seçer.

Rehber 6: Ben bu konuya çok karşıyım. Evet maalesef deneyimli rehberin tercih edilmesi gibi bir durum var fakat rehber rehberdir bence. Öğretmenlerde uzun yıllar çalışanlar çok kaliteli öğretmen gibi bir durum var mı yok. Aksine çok genç kişiler mesleğe yeni başlamışlar fakat deneyimlilere taş çıkartacak kadar kaliteli iş yapıyor. Böyle bir durumda eğer rehber odası deneyimli yada yılların rehberini seçerse rehber odasında adaletsiz iş yapmış olur.

Rehber 7: Rehberlere iş verilirken bence deneyim sürelerine bakılmamalı. Siz bir trekking turuna tutupta 20 yıldır rehberlik yapan 50 yaşındaki birini seçerseniz bolca şikâyet alırsınız. Rehber odalarına burada çok iş düşüyor madem böyle bir durum söz konusu kendine bağlı rehberleri bir araya getirerek yine eğitimler ya da sosyal faaliyetler yapılarak insanlar birbirine kaynaştırılabilir. Bu sayede deneyim süresi fazla ya da az diye bir tabir kalmaz.

Rehber 8: Bu soruya kısa ve öz olarak duyduğum güzel bir sözle cevap vermek istiyorum. Altın keşfedilmeseydi çamurun içinde kalacaktı...

Araştırmacı: Farklı cinsiyetlere sahip olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları karşılaştıkları sorunlar

Rehber 1: Bence cinsiyete alakalı bir durum yok ortada karşınızdaki kişinin sizden beklentisi önemli. Karşılaştığım bir olayı sizle paylaşacağım. 2018 çalışma kartımı almak için odaya gitmiştim. Bayan meslektaşlarımızdan biri daha geldi. Ve bende çocuğu ve eşi beklemesini diye ona öncelik vermek istedim 2 dk. sürecek bir işlem aslında. Ama maalesef sekreter bayan siz önce geldiniz buyurun bir çayımızı için diyerek bayan rehberi bekletti. Hoş bir durum değildi. Bunun tam terside olabiliyor.

Rehber 2: Bana göre cinsiyetle ilgili oda ile alakalı bir sorun yok. Meslek ile alakalı olumlu olumsuz sorunlar var. Mesela bayan rehberlerimize turlar esnasında istenmeyen durumlar olabiliyor. Sarkıntılık vs. gibi. Ancak oda bunun gibi durumlara önlem alabilir mi evet alabilir. Bayan rehberlerimize desteklerini daha fazla hissettirerek kendilerini güvende hissetmelerini sağlayabilir. Bir acil durum platformu oluşturulabilir ve istenmeyen durumlarda anında bayan meslektaşlarımızın yanında olunabilir.

Rehber 3: Ben bir bayan rehber olarak bu konuda şunları söylemek isterim. Bence bazı zamanlar ayrımcılık yapılıyor. Odaya gelen rehber taleplerinde öncelik erkeklere veriliyor. Yapımız gereği erkeklerden farkımız var. Daha narin ve duygusalız. Bayan rehberin sesi çıkmaz, gruba hakim olamaz, kriz yönetemez düşüncesinden dolayı önceliğin erkek rehberlere verildiğini düşünüyorum. Bu konuda odaya büyük iş düşüyor. Bayan rehberlerinde meslek

mensubu olduğunu cinsiyet ayrımının yapılmamasını gerektiğini gösterecek uygulamalar yapılmalı. Mesela ben hiç dünya kadınlar günü için rehberler odasından bir kutlama, mesaj vs görmedim. Bunlar küçük şeyler ama yapıldığında mesleğe ve bayan rehberlere çok katkısı olacaktır.

Rehber 4: Odalarda cinsiyet ayrımının yapıldığını düşünmüyorum. Yapılıyorsa da NERO'da böyle bir uygulama yok. Bayan arkadaşımız haklı maalesef bazen küçük ayrımlar yapıyor. Bunların önüne geçmek odanın elinde. Gelen tur talepleri bayanlara daha fazla yönlendirilerek onlar tanıtılabilir. Bayan rehberlerin tanınması meslekteki cinsiyet ayrımı düşüncesini ortadan kaldıracaktır.

Rehber 5: Genel geçer bazı düşünceler vardır bu konuda. Bayan meslektaşımızın da bahsettiği gibi; bayan rehberin sesi çıkmaz, kriz yönetemez, duygusal olur vs. ama her şeyden önce hepimiz insanız ve turizmciyiz. Turizm rahatlıktır. Bağnaz ya da skolastik düşünceleri kabul etmez. Bu düşüncelere sahip olanlar zaten turizme katılmasınlar.

Rehber 6: Yaşadığım bir olay ile örnek vermek istiyorum. Mesleğimiz gereği her gruba rehberlik ediyoruz. Bir turumda bayan kuran kursu üyelerine rehberlik yapmıştım. Yoğun dönem olduğu için bayan boş rehber yoktu ve ben gitmek durumunda kaldım. Israrla bayan rehber isteseler de kimsenin olmadığını anlattık ve ben grubu aldım. 1 gün bana 1 yıl gibi geçti. Grup üyeleri tur boyunca yüzüme bakmadılar. Bu gibi durumlar için odalarda turizm tanıtıcı faaliyetler yapılmalı. Örneğin her oda mesela NERO kurum ve kuruluşları ziyaret ederek veya onlara ücretsiz bir bölge turu düzenleyerek ve bu turlarda bayan gruplara erkek, erkek gruplara bayan rehber meslektaşlarımız rehberlik ederek çok geç olmadan turizm herkes içindir ve cinsiyeti olmaz düşüncesi aşılmalı.

Rehber 7: Oda ve yönetimlerinde cinsiyet ayrımı yoktur. Olsaydı böyle bir düşünce kabul edilemez. Biraz önceki arkadaşımızın da dediği gibi turizm herkes içindir ve cinsiyeti olmaz. Zaten şuan ki yönetimde bayan meslektaşlarımızın da olması NERO'da herhangi bir cinsiyet ayrımının olmadığını gösterir nitelikte.

Rehber 8: NERO'da işleyiş veya meslektaşlara bakış olarak cinsiyet ayrımının olduğunu düşünmüyorum. Turizmin yeni girdiği bölgelerde bunlar olabilir. Fakat Türkiye'de turizmin başladığı ilk noktalardan birisi Kapadokya olduğu için bu düşünceler çoktan aşıldı. Türkiye genelinde de bu ayrımcılığın kaldırılmasında NERO ve Kapadokya örnek olabilir. Küçük uygulamalar ile bu sorunların yaşandığı yerler 1-2 yıl içerisinde bu sorunlar ortadan kaldırılır.

Araştırmacı:

Tema: Farklı yabancı dilde hizmet veren turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar

Rehber 1: Bu konuda şunu belirtmek isterim, Türkiye’deki rehberlerin büyük çoğunluğu İngilizce dilinden çalışma kartına sahip. İngilizce dışındaki dillerden rehber sayısı oldukça az. Buda onların dayanışma içinde olmasını sağlıyor. Mesela sezonun kapalı olduğu dönemlerde onlara gelen turlar onların arasında kalıyor. Birde rehber odası başkanı veya yönetimi de farklı dilden çalışma kartına sahipse önceliği kendi dilinden olanlara veriyorlar. Rehber odası ve yönetimi buna dur diyebilir diye düşünüyorum.

Rehber 2: Türkiye genelindeki odalarda veya NERO’da bu konuyla ilgili bir problemin olduğunu düşünmüyorum. Arkadaşımızın dediği gibi bazı gruplaşmalar var fakat bu gayet normal. Aynı dili konuştuğunuz bir insanla doğal olarak bir bağınız olur. NERO’da işleyiş, tur paslama vs. gibi konularda dil farkının gözetildiğini düşünmüyorum.

Rehber 3: Bende meslektaşına katılıyorum. NERO ‘da dil yüzünden bir ayrımcılık yada problemin olduğunu düşünmüyorum. Zaten NERO Türkiye’deki diğer rehberler odalarına örnek olacak konumda.

Rehber 4: Benim bu konuda bazı problemlerim oldu. Japonca ve Fransızca dillerinden çalışma kartına sahibim. Gelen yabancı gruplar her zaman İngilizceyi kabul etmezler. Genellikle kendi dillerinden rehber talep ederler. İngilizce dışındaki dillerden rehberin az olması bizim genelde taban ve bazen taban üstü fiyatlara çalışmamızı sağlar. Ama bazen tur teklifi geldiğinde taban yevmiye talep ettiğimizde “şu fiyata zaten ingilizceciye hallettiriyorum indirim yap tur senin olsun” gibi durumlarla karşılaşmaya başladık. Bu konuda NERO’ya büyük iş düşüyor. Dil fark etmeksizin bütün rehberlerin taban yevmiyenin altına çıkmamasını sağlaması lazım. Bir denetim mekanizması oluşturulabilir. Bu sayede tüm rehberler güvence altına alınmış olur.

Rehber 5: Benimde çok şikayetçi olduğum bir durum bu. Çince dilinden kokartlı rehberim. Oda ile yaşadığım sorun şu; denetimler yetersiz. Denetim var mı evet var fakat laf olsun diye yapılıyor sanki. Kapadokya bölgesi Çinli turist ile dolu iken bazen ben boş kalıyorum yada yerli gruba rehberlik ediyorum. Çinli grubun rehberine baktığımda İngilizce dilinden kokartlı rehber bir meslektaşım oluyor. Denetimler esnasında grubun ana dili ve rehberlerin kokartlardaki hizmet verebileceği diller denetlenmeli. Denetim yapılacaksa en ince ayrıntısına kadar denetlenmeli. Bu sayede herkes kendi çalışma dilindeki gruba hizmet vermiş olur.

Rehber 6: Biraz önce meslektaşımın biraz bahsetti sorundan fakat derine inmedi. Ben bu problemin derinine inemedim. Meslektaşımın üstü kapalı bahsettiği duruma biz “çanta rehberlik veya gölge rehberlik” diyoruz. Çanta veya gölge rehberlik nedir; turist grubunun ana dili dışında farklı bir dil ile hizmet veren rehberlerin yasal prosedürü tamamlamak amacıyla tur araçlarında yer almalarıdır. Yani kokart dili İngilizce veya Fransızca vs. fakat grup Çinli,

Koreli vb. Özellikle uzak doğulu gruplarda bu durumla çok karşılaşıyoruz. Acenteler daha ucuza mal ettikleri için çanta rehberlere öncelik veriyorlar. Örneğin uzak doğu dillerinden kokartlı bir rehberin ortalama yevmiyesi 100 dolar iken çanta rehberler ile 30-40 dolar gibi fiyatlara anlaşabiliyorlar. Bu durumda odanın devreye girmesi ve denetimlerde rehberlerin dillerini ve gruplarını da denetlemelilerdir.

Rehber 7: Meslektaşlarım yabancı dil ile olan tüm problemlerden bahsetti bana çok bir şey kalmadı. Bende çanta rehberlik durumundan oldukça rahatsızım ve odaların bu duruma el atması gerektiği düşüncesindeyim.

Rehber 8: Evet ortada çanta veya gölge rehber veya gruplaşma gibi problemler var. Fakat sadece odayı suçlayarak bu durumlara engel olamayız. Odalardan hep hizmet bekleyemeyiz. Bazen bizde onlara öneriler ile gitmeliyiz. Örneğin diller arası gruplaşma diyoruz. NERO'ya diyelim ki sosyal faaliyetleri artırsın ve tüm dillerden olan üyelerini bir araya getirsin ve kaynaşmasını sağlasın. Ya da çanta rehberliğin önüne geçmek için özellikle uzak doğu dillerinden rehber sayısı az, bu dillerden dil kursları açılsın. Ücretsiz veya uygun fiyata rehberlere dil kursu verilsin ki hem o alandaki yetersiz rehber sorunu kaldırılsın hem de o dillerden hizmet vermek isteyen meslektaşlarımıza imkân sağlansın. Bu ve bunun gibi öneriler ile yaşadığımız sorunlar ortadan kalkacaktır diye düşünüyorum.

Rehber 9: Sorunlar ve çözümler ortak aslında. Fakat burada hem NERO'ya hem de rehberlere sorumluluklar düşmekte. Kokartında olmayan dilden grubu rehberler almayacak NERO ise denetimlerde gerekeni yaparak bu durumun önüne geçecektir.

Araştırmacı:

Tema: Farklı coğrafi bölgelerde faaliyet gösteren turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar

Rehber 1: Bu konudaki en temel sorun odaya uzak bölgede olduğumuzda oda ile ilgili işlerimizin çözülmesinin zaman alması. Mesela yaz döneminde Karadeniz turları devam ederken odaya işiniz düştüyse vay halinize. Her gün 2-3 kere arayacaksınız ki işiniz halledilsin. Bu konuda odaların rehberlere hizmet verdiği unutulmamalı ve üyelerine yardımcı olunmalı kolaylık sağlanmalı.

Rehber 2: Ben NERO'ya bağlıyım fakat Ankara'da yaşıyorum. Kanunda ikamet ettiğim bölgedeki rehber odasına bağlanmam gerektiği yazıyor. NERO'dan memnun olduğum için ikametgâh adresimi Ankara'ya taşıyamıyorum. Taşırsam kaydımı ANRO'ya bağlanmak zorunda kalacağım. Bu yüzden rehberlere kolaylık sağlanmalı ve istedikleri rehber odasına bağlanmalarına izin verilmeli.

Rehber3: Meslektaşlarım birkaç sorundan bahsetti benimde bahsedeceğim bir sorun var. Ülkesel rehber olduğum için yurtiçi her bölgeye rehberlik hizmeti veriyorum. Ve her bölgedeki denetimlere denk geliyorum. Denetimlerde bölge rehberleri sorgusuz sualsiz denetimden geçiyor veya kontrol işleri çok çabuk bitiyor. Bize geldiğinde ise grubu bekletmek zorunda kalıyoruz. Bölge rehberi tanındığı için güvenilir sayılıyor. Denetimlerde ayrımcılık yapılmamalı herkes adil şekilde denetlenmeli diye düşünüyorum.

Rehber 4: Türkiye'deki bölgelerin farklı dönemlerde yoğun olduğu zamanlar var. Fakat artık meslekte bölgesel ve ülkesel olmak üzere rehberler 2'ye ayrıldı. Örneğin bir doğu Anadolu bölgesini veya gap bölgesini her rehber bilmiyor veya kokartında ekli değil. Buda bölgenin yoğun olduğu dönemlerde rehber ihtiyacının karşılanamamasına neden oluyor. Rehber odaları veya TUREB bu konuya el atarak uygulama turlarını sıklaştırmalı.

Rehber 5: Yaşadığımız en büyük sorunlardan bir tanesi de bölge rehberlerine çok güvenilmesi çok kaliteli sayılması. Ama bazı rehber meslektaşlarımız vaki bölgeyi bölge rehberinden daha iyi biliyor. Bu konuda odalar kendi aralarındaki bağı artırmalı bilen bilmeyene öğretmeli. Seminerler konferanslar verilmeli. Rehberlerin eksikleri giderilmelidir. Rehberler kendi imkanları ile bu durumu zor hallederler. Rehber odaları üyelerine destek olmalıdır.

Rehber 6: Her rehber her bölgeye gidemiyor. Her bölgeye hizmet veren rehberler zaten yılın 10 ayı çalışıyorlar. Bu yüzdende rehberler arasında çalışma ve gelir dengesizliği doğuyor. Rehber odaları bu konuda NERO'yu örnek alabilir. NERO üye rehberlerinin talepleri doğrultusunda kapalı sezonda info turları yapmakta. Bu uygulamalar yaygınlaştırılarak hem rehber talepleri giderilir hemde rehberlerin donanımları ve iş imkanları artmış olur.

Rehber 7: Farklı bölgelerde hizmet verenlerin en büyük sorunu bilgi ve bölge yetersizliğidir. Bu durumda meslektaşlarımızın ortak düşüncesi odalar info turları düzenlemeli ve rehberlerini desteklemelidirler. Bu konuda öncü oda NERO. NERO'da sürekli info turları vardır. 7 bölgeyi de eksiksiz bilen üye sayımız çok fazla. Özellikle İstanbul Ankara İzmir gibi büyük şehirlerde rehber talebi karşılanamadığında ilk aranan yer NERO'dur.

Rehber 8: Tüm bunların dışında bir sorundan bahsetmek istiyorum. Bölge rehberlerine bazen saygısızlık yapılabiliyor. Grup farklı şehirden geliyor 2 veya 3 gün sizinle Kapadokya'da. Ve daha gelmeden maliyeti düşürmek için aradığında ilk söylediği otelde oda vermem diyor. Rehber zaten bölgeden ise evinde kalmayı tercih eder bunu söylemeye gerek yok. Öğle yemeğine karışmam diyen acente gördüm. Bu konularda oda bir şey yapamaz kesinlikle odaya bir suç yüklemiyorum. Ama farklı bölgelerdeki rehberlerle ilgili bir sorunda bu maalesef.

Rehber 9: Bölge sorunundan, denetimden, bilgi yetersizliğinden, otelde yer verilmeyiştten tüm sorunlardan bahsettik. Bu sorunların hepsinde de rehber odalarının yapabilecekleri var. Üye

rehberlerinin haklarını en iyi şekilde savunmaları gerekir. Bu sayede rehberlerde kendilerini güvende hissedeceklerdir. Mesleklerini yaparken buna göre davranacaklardır. Korkarak işini yapan veya kendini güvende hisseden rehber arasında mutlaka fark olacaktır. Kendini güvende hisseden rehber işinin en iyisini yaparak memnuniyeti artıracak bu bağlantılı olarak acenteye bölgeye hatta turizme yansıtacaktır.

Araştırmacı:

Tema: Üniversitelerin farklı bölümlerinden mezun olan turist rehberi meslek mensuplarının, mesleğini icra ederken rehber odaları ile karşılaştıkları sorunlar

R1: Bu konuda eğitimle ilgili aslında. Farklı bölümlerden mezuniyet rehberler arası bilgi ve kültür farkı demektir. Buda büyük bir sorundur. Düşünsenize bir rehber bir bölge ile ilgili a derken diğer rehber b diyor. Resmen meslek utancı olur. Bu konuda NERO'ya düşen üyeleri arasındaki eğitim farkını ortadan kaldırmak için seminer ve kursları artırmak olacaktır.

R2: Bence bu konu zaten mesleğimizin kanayan yarası. Rehberlik mesleği eğitim sistemi henüz ülkemizde çok yeni. Önceden bakanlık kursları vardı sonra yüksekokullar derken deneme tahtası gibi oldu meslek eğitimi. Şuan ki hali en güzeli bence. Rehber adayları rehberlik ile ilgili tüm dersleri alıyorlar üniversitede. Sahaya çıktıklarında da bilgi ve teorik olarak eksikleri olmuyor. Ben mesleğe başladıktan sonra kendimi geliştirmek için çok uğraştım ama şuan yeni mezun bir rehber benim ile aynı bilgi ve donanıma sahip. Bu konuda arkadaşşıma katılıyorum NERO eğitim seminerleri ve kursları tüm hızıyla devam ettirmelidir.

R3: Odamıza bu kadar yüklenmemek lazım. Sonuçta NERO'nunda imkanları belli bu konuda en büyük görev TUREB'e düşmektedir. Ülkedeki rehberlerin kalitesini belli bir seviyeye getirmesi gerekir. Odalara imkanlar sağlayarak kurslar artırılabilir. Kurslar sonucunda her yıl seviye tespit sınavları yapılabilir.

R4: Ben bu konuda biraz gaddarım. 4 yıl fakülte eğitimi aldım. Mesleğime başladım birçok rehber ile bilgi olarak yarışabilecekken bana acemi dediler. O yüzden NERO bir şey yapmasın rehberler kendini geliştirsin. Acentalar zaten rehberlik hizmeti alırken donanımlı rehberi tercih ediyorlar. Eksiği olan eksikliğini tamamlamazsa cezasını işsiz kalarak yada daha doğrusu az tercih edilerek çöksin.

R5: Eğitim demek kültür bilgi demektir. Eğer eğitimsel fark varsa kültür ve bilgi farkı da vardır. Bu konuda en büyük görev rehberin kendisine düşer. Kendini geliştirmelidir. Rehber güncel olmalıdır. Rehberin kendini geliştirmek için imkanı yetmiyorsa o zaman NERO'dan beklenti içerisine girmelidir.

R6: farklı bölümden mezun olmak mesleği icra ederken büyük sorunlarla karşılaşılabilir. Mesela bizim mesleğimizde çok fazla asker emeklisi rehber bulunmakta. Turlarda da misafire asker gibi davranmaya çalışıyorlar. Çünkü meslek üzerine yapışır. Siz gelen misafire asker gibi davranırsanız o tur onun için işkence haline gelir. Biz bölümde turist çeşitlerinden tutun insan psikolojisi dersine varana kadar her dersi alıyoruz. Teorimizi sahada uyguluyoruz. Bu dersleri almadan sahaya çıkmak sorunlar yaşatır. Bu konuda görev rehber odalarından TUREB'e ve Turizm Bakanlığına kadar ülkedeki turizm ile ilgili tüm kuruluşlara düşmektedir. Ülkesel çapta rehberleri eğitici kurslar verilmelidir.

Araştırmacı: Bilimsel bir araştırmaya destek olduğunuz için sizlere tekrar teşekkür ediyorum. Ayrıca NERO Başkanımız Yunis ÜNAL'a ve Ürgüp Belediyesine bu ortamı bize sağladığı için teşekkür ederiz. Turizmde ve özellikle rehberlik alanındaki bunun gibi çalışmalar biz rehberlerin yararına olacaktır. Kalitemizi, güvenliğimizi artıracaktır. Benim çalışmamın sonucunda hepinize birer örnek göndereceğim. Tekrar teşekkür ediyorum iyi akşamlar diliyorum. Saygılarımla.

EK-2. Turist Rehberliği Meslek Kanunu

22 Haziran 2012 CUMA

Resmî Gazete, Sayı: 28331

KANUN

6326 Sayılı Turist Rehberliği Mesleği Kanunu

Kanun No. 6326, Kabul Tarihi: 7/6/2012

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç ve Kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Kanunun amacı; turist rehberliği mesleğine kabule, mesleğin icrasına ve turist rehberliği meslek kuruluşlarının kuruluş ve işleyişine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

(2) Bu Kanun; turist rehberliği mesleğine kabule, meslek içi eğitime ve mesleğin icrasına, turist rehberleri odaları ile turist rehberleri odaları birliklerinin kuruluşuna, organlarının niteliklerine ve seçimlerine, organlık niteliğini yitirme hâl ve usullerine, görev ve yetkilerine, çalışma usullerine, üyeleri ile olan karşılıklı hak ve yükümlülüklerine, gelir ve giderleri ile bütçelerine, Kültür ve Turizm Bakanlığının mesleğe ilişkin görev ve yetkilerine, meslek kuruluşlarıyla iş birliğine ve turist rehberliği meslek kuruluşlarının Bakanlıkça denetlenmesine ilişkin usul ve esasları kapsar.

Tanımlar

MADDE 2 – (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Bakanlık: Kültür ve Turizm Bakanlığını,

b) Birlik: Turist rehberleri odaları birliklerini,

c) Çalışma Kartı: Eylemli turist rehberlerine, kayıtlı oldukları oda tarafından bir yıl süreyle geçerli olmak üzere mesleği fiilen icra edebileceklerine ilişkin olarak verilen izin belgesini,

- ç) Eylemli Turist Rehberi: Çalışma kartı sahibi olup fiilen turist rehberliği hizmeti sunma hak ve yetkisine sahip turist rehberini,
- d) Eylemsiz Turist Rehberi: Ruhsatname sahibi olup çalışma kartı olmayan turist rehberini,
- e) Meslek: Turist rehberliği mesleğini,
- f) Meslek Kuruluşları: Turist rehberleri odaları ve birliklerini,
- g) Oda: Turist rehberleri odalarını,
- ğ) Ruhsatname: Mesleğe kabul koşullarını taşıyan turist rehberlerine Bakanlık tarafından verilen belgeyi,
- h) Turist Rehberi: Bu Kanun hükümleri uyarınca mesleğe kabul edilerek turist rehberliği hizmetini sunma hak ve yetkisine sahip olan gerçek kişiyi,
- ı) Turist Rehberliği Hizmeti: Seyahat acentalığı faaliyeti niteliğinde olmamak kaydıyla kişi veya grup hâlindeki yerli veya yabancı turistlerin gezi öncesinde seçmiş oldukları dil kullanılarak ülkenin kültür, turizm, tarih, çevre, doğa, sosyal veya benzeri değerleri ile varlıklarının kültür ve turizm politikaları doğrultusunda tanıtılarak gezdirilmesini veya seyahat acentaları tarafından düzenlenen turların gezi programının seyahat acentasının yazılı belgelerinde tanımladığı ve tüketiciye satıldığı şekilde yürütülüp acenta adına yönetilmesini, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Turist Rehberliği

Mesleğe Kabul

MADDE 3 – (1) Turist rehberi unvanı mesleğe kabulle kazanılır ve mesleğe kabul için aşağıdaki koşullar aranır:

- a) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak.
- b) Başvuru tarihi itibarıyla onsekiz yaşını doldurmuş olmak.
- c) Üniversitelerin turist rehberliği bölümlerinin önlisans, lisans veya yüksek lisans programlarından mezun olmak veya üniversitelerin turist rehberliği bölümü dışındaki diğer bölümlerinden en az lisans düzeyinde mezun olduktan sonra, birliklerin ve Türkiye Seyahat Acentaları Birliğinin ortak önerileri ve Bakanlığın onayıyla turizm

sektörünün ihtiyaçları da dikkate alınarak belirlenen dillerde, gerektiği hâllerde belirlenen bölgelerde, yönetmelikle kurs ve sınavlara ilişkin belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde Bakanlığın gözetimi ve denetimi altında birlikler tarafından düzenlenen ülkesel veya bölgesel turist rehberliği sertifika programını başarıyla tamamlamak.

ç) Birliklerin ve Türkiye Seyahat Acentaları Birliğinin ortak önerileri ve Bakanlığın onayı ile belirlenen yabancı dillerden birinde, Bakanlığın gözetim ve denetimi altında yapacağı veya konusunda uzmanlaşmış kamu kurum veya kuruluşlarına yaptıracığı yabancı dil sınavında başarılı olmak veya yönetmelikle belirlenen yabancı dil yeterlik belgelerinden birine sahip olmak.

d) Birlikler tarafından Bakanlığın gözetim ve denetimi altında düzenlenen uygulama gezisini tamamlamak ve gezi sonunda yapılan sınavda başarılı olmak.

e) 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, Devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından; bu Kanuna veya 21/7/1983 tarihli ve 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanununa muhalefetten mahkûm olmamak.

f) Daha önce meslekten çıkarılmamış olmak.

(2) Mesleğe kabul başvurusu Bakanlığa yapılır. Bakanlık, otuz gün içinde gerekli incelemeleri yapar, başvuruyu kabul ettiği takdirde ruhsatnameyi düzenler, başvuruyu reddettiği hâllerde ret kararını gerekçesi ile birlikte başvuru sahibine bildirir.

(3) Mesleğe kabul koşullarını taşımamalarına rağmen mesleğe kabul edilmiş olanlar, mesleğe kabulü engelleyen bir suçtan hüküm giyenler ile mesleğe engel hâli ortaya çıkanlar Bakanlık kararı ile meslekten çıkarılır.

Mesleğin İcrası, Odaya Üyelik ve Meslek Sicilleri

MADDE 4 – (1) Meslek, bu maddede belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde serbest meslek şeklinde veya 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olarak icra edilebilir.

(2) Turist rehberlerinin, yerleşim yerinin bulunduğu ilde kurulmuş odalardan birine, yerleşim yeri olan ilde oda kurulmamışsa en yakın ilde kurulmuş odalardan birine üye olmaları zorunludur. Hangi odaların hangi illerdeki turist rehberlerini üye olarak kaydedebilecekleri Bakanlıkça belirlenir. Turist rehberleri birden fazla odaya üye olamaz. Turist rehberlerinin oda üyeliğine kabulü için mesleğe kabul edilerek ruhsatname almış ve mesleğe kabul koşullarını kaybetmemiş olmaları gerekir.

(3) Eylemli ve eylemsiz turist rehberlerinin ad, soyad ve sicil numaraları ilgili birliğin resmî internet sitesinde yayınlanır. Meslek sadece eylemli turist rehberleri tarafından icra edilebilir. Eylemli turist rehberi olabilmek için bir yıl süreyle geçerli olan çalışma kartının alınması zorunludur. Odaya üyelik koşullarını kaybetmiş veya odaya karşı yükümlülüklerini yerine getirmemiş olanlara çalışma kartı verilmez. Çalışma kartı almayan veya eylemsiz turist rehberi olarak kalmak üzere yazılı beyanda bulunan turist rehberleri eylemsiz turist rehberi olarak sicile işlenir. Eylemsiz turist rehberleri, meslek kuruluşları organlarının seçimlerinde oy kullanamaz ve bu organlarda görev alamazlar. Aralıksız sekiz yıl süreyle eylemsiz turist rehberi olarak kalanların eylemli turist rehberi olabilmeleri için, Bakanlık tarafından yapılan sınava katılarak başarılı olmaları gerekir.

(4) Eylemli turist rehberlerinin ödeyecekleri aidat, onaltı yaşını doldurmuş olanlar için belirlenen aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde yirmisinden fazla olamaz. Eylemsiz turist rehberleri, eylemli turist rehberlerinin ödediği aidatın beşte biri oranında aidat öder. Turist rehberleri ilgili birlik tarafından yıllık olarak belirlenen oda aidatını iki eşit taksit hâlinde üyesi buldukları odaya öderler. Süresi içinde ödenmeyen aidatlar kanuni faizi ile birlikte genel hükümlere göre tahsil edilir. İstisnasız tüm aidat alınmayacak hâller, Birlik tarafından belirlenir.

(5) Meslek, sadece çalışma kartında belirtilen yabancı dillerde veya yönetmeliğin izin verdiği hâllerde Türkçe olarak hukuka ve meslek etik ilkelerine uygun olarak icra edilir. Turist rehberleri mesleki onur ve itibarla bağdaşmayan herhangi bir faaliyet veya eylemde bulunamazlar. Mesleğin icrasında Türkiye'nin kültür, turizm, tarih, çevre, doğa, sosyal ve benzeri değerlerinin ve varlıklarının, Bakanlığın kültür ve turizm politikaları doğrultusunda tanıtılması esastır. Meslek etik ilkeleri yönetmelikle belirlenir.

(6) Turist rehberleri; tur, paket tur, ulaşım veya konaklama gibi seyahat acentalığı faaliyeti kapsamına giren hizmetleri vermemek koşuluyla yalnızca turist rehberliği hizmeti sunabilir ve mesleğe ilişkin nitelik ve özelliklerini göstermek üzere yönetmelikle belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde reklam ve tanıtım yapabilir.

(7) Meslek sicilleri odalar tarafından tutulur ve sicil işlemleri gecikmeksizin ilgili birliğe bildirilir. Birlik, veri tabanı oluşturur ve bu veri tabanını Bakanlığın kullanımına sunar.

Disiplin Cezaları ve Soruşturma Usulü

MADDE 5 – (1) Mesleğini bu Kanun hükümlerine uygun olarak icra etmeyen ve meslek kuralları ile etik ilkelerine uymayan turist rehberleri hakkında aşağıdaki disiplin cezaları uygulanır:

a) Uyarma cezası; mesleğin icrasında daha dikkatli davranması gerektiğinin turist rehberine yazılı olarak bildirilmesidir. Uyarma cezası aşağıdaki hâllerde verilir:

- 1) Meslek icra edilirken çalışma kartının veya turist rehberliği sözleşmesinin bulundurulmaması.
- 2) Meslek icra edilirken çalışma kartının görünür şekilde taşınmaması.

b) Kınama cezası; mesleğini icra ederken kusurlu davrandığının turist rehberine yazılı olarak bildirilmesidir. Kınama cezası aşağıdaki hâllerde verilir:

- 1) Tüketicinin yanıltılması suretiyle iş alınması.
- 2) Fiilin niteliği ve sonuçları itibarıyla daha ağır bir disiplin cezasını gerektirmediği hâllerde işin taahhüde aykırı olarak ifa edilmesi.
- 3) Meslek etik ilkelerine aykırı davranılması.
- 4) Turist rehberliği sözleşmesi yapmadan veya taban ücretin altında çalışılması.
- 5) Uyarma cezasının uygulandığı tarihten itibaren altı ay içinde ikinci kez uyarma cezası gerektiren bir fiilin işlenmesi.

c) Meslekten geçici men cezası; turist rehberinin mesleği icra etmesinin bir aydan bir yıla kadar yasaklanmasıdır. Meslekten geçici men cezası aşağıdaki hâllerde verilir:

- 1) 14/9/1972 tarihli ve 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanununun 30 uncu maddesinin üçüncü fıkrası hükümleri saklı kalmak üzere haklı veya zorunlu bir neden olmaksızın turun süre ve güzergâhının değiştirilmesi.
 - 2) Yetkililerce yapılan denetimlerde bilgi vermekten kaçınılması.
 - 3) Gerçeğin gizlenmesi, yalan veya eksik bilgi verilmesi.
 - 4) Turist gruplarına veya turistik kuruluşlara kasıtlı olarak zarar verilmesi.
 - 5) Turizm meslek kuruluşlarına, yöneticilerine, çalışanlarına veya mesleğe karşı güven ve itibarı zedeleyecek veya turizme zarar verecek nitelikte haksız söz ve davranışlarda veya seyahat acentalığı niteliğinde faaliyette bulunulması.
 - 6) Kanuni istisnalar saklı olmak üzere mesleğin çalışma kartı alınmadan veya çalışma kartında belirtilen dil veya diller dışında icra edilmesi.
 - 7) Bölgesel turist rehberlerinin, bölgesi dışında turist rehberliği faaliyetinde bulunması.
 - 8) Seçimlerin bu Kanuna ve bu Kanun uyarınca belirlenen kurallara uygun şekilde yapılmasının engellenmesi.
 - 9) Aynı yıl içinde iki kez kınama cezası alınması.
- ç) Meslekten çıkarma cezası; ruhsatnamesinin geri alınarak turist rehberi unvanının kaldırılması ve turist rehberinin oda üyeliğinden silinmesidir. Meslekten çıkarma cezası aşığıdaki hâllerde verilir:
- 1) Ülke yararına ve milli onura aykırı hareket, söz ve davranışlarda bulunulması.
 - 2) İki kez seyahat acentalığı niteliğinde faaliyette bulunulması.
 - 3) Turist rehberi unvanı, ruhsatname veya çalışma kartı kullanılarak suç işlendiğinin veya işlenmesine yardım edildiğinin mahkeme kararıyla tespit edilmesi.
 - 4) Mesleğe ilişkin iş ve işlemlerde sahte belge kullanılması veya yalan beyanda bulunulması.
 - 5) Meslekten geçici men cezası uygulanan ilk fiilin işlendiği tarihten itibaren beş yıl içinde toplamı iki yılı aşacak şekilde meslekten geçici men cezası gerektiren fiillerin işlenmesi.

6) Kanuni istisnalar saklı olmak üzere çalışma kartı almadan turist rehberliği hizmeti sunulduğunun iki kez tespit edilmesi.

(2) Meslekten geçici men veya çıkarma cezası alanlara ilişkin bilgiler ilgili birlik tarafından gecikmeksizin Türkiye Seyahat Acentaları Birliğine bildirilir.

(3) Uyarma ve kınama cezasını gerektiren hâllerde üye olunan odanın yönetim kurulu; meslekten geçici men ve meslekten çıkarma cezasını gerektiren hâller ile oda ve birlik organlarının üyelerinin fiillerinde ise ilgili birlik yönetim kurulu tarafından resen veya oda yönetim kurulunun başvurusu üzerine ilgili birlik disiplin kurulu tarafından disiplin soruşturması başlatılır. Fiilin ilgili birliğe bildirilmesinden itibaren bir yıl içinde disiplin soruşturması sonuçlandırılır. Disiplin soruşturmasına ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

Turist Rehberi Ücretleri

MADDE 6 – (1) Taban ücret tarifesi, birlikler ile Türkiye Seyahat Acentaları Birliğinin görüşleri alınarak Bakanlık tarafından net ücret üzerinden belirlenir ve her yıl 4/1/1961 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.

(2) Turist rehberleri, taban ücret tarifesinde belirlenen ücretin altında turist rehberliği hizmeti sunamazlar. Taban ücret altında çalışılabilecek sosyal ve kamusal nitelikli turist rehberliği hizmetleri yönetmelikle belirlenir.

(3) Turist rehberlerinin tur için belirlenen ücreti ihtiva eden yazılı turist rehberliği sözleşmesi yapmaları zorunludur. Haklı nedenlerin bulunduğu hâllerde ve daha sonra yazılı olarak düzenlenmek kaydıyla e-posta, faks, telefon mesajı ve benzeri yollarla sözleşme yapılabilir.

(4) Tur için yazılı sözleşme yapmayan veya taban ücretin altında ücret ile çalışan turist rehberi, ilgili birlik tarafından her bir fiil için ayrı ayrı olmak, birlik bütçesine gelir kaydedilmek ve üç günlük taban ücretinden az olmamak üzere turun toplam süresine karşılık gelen taban ücret kadar idari para cezasıyla cezalandırılır.

Mesleğin Korunması

MADDE 7 – (1) Turist rehberliği hizmetleri sadece turist rehberleri tarafından sunulur. Başka sıfat veya unvanlarla icra edilen ancak bu Kanun uyarınca turist rehberliği niteliği taşıyan her türlü hizmetin yürütülmesinde mesleği icra etme koşullarını taşıyan kişiler çalıştırılır. Kamu kurum ve kuruluşlarının resmî faaliyetlerinde turist rehberliği hizmeti verecek ruhsatname sahibi bir kamu görevlisinin görevlendirilmiş olması hâlinde ayrıca turist rehberi bulundurulması zorunlu değildir.

(2) Bu Kanun kapsamı dışında hangi ad altında olursa olsun turist rehberliği niteliğinde bir faaliyet yürütülmesine hak kazandıracak eğitim programları düzenlenemez veya belge verilemez. Bu hükme aykırı hareket edenler hakkında Bakanlık tarafından fiilin ağırlığı ile süresi dikkate alınarak beşbin Türk Lirasından onbeşbin Türk Lirasına kadar idari para cezası uygulanır. Bu fiillerin işlenmesi durumu mesleğe engel hâl oluşturur.

(3) Ruhsatname sahibi olmadan turist rehberliği hizmeti sunanlar bu fiilin tekrarı hâlinde mesleğe kabul edilmez.

(4) İkinci fıkrada yasaklanan fiilleri işleyenler ile ruhsatname sahibi olmadan veya meslekten geçici olarak men edilmiş veya çıkarılmış olmasına rağmen turist rehberliği hizmeti sunanlar, birlik tarafından veya ilgili mülki idare amirlerince faaliyetten men edilir ve durum en geç üç gün içinde Cumhuriyet savcılığına bildirilir.

(5) Eylemsiz turist rehberlerinden turist rehberliği hizmeti sunanlar, Bakanlık tarafından bin beş yüz Türk Lirası idari para cezası ile cezalandırılır.

(6) Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde tahsil edilir. Bu Kanunda hüküm bulunmayan hâllerde idari para cezaları hakkında 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.

(7) Turist rehberliği hizmetleri ile ilgili olarak bu Kanunda öngörülen her türlü denetim, yönetmelikle belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde Bakanlık veya meslek kuruluşları tarafından yapılır. Denetimlerde iş birliği yapılması amacıyla ihtiyaç duyulması veya Türkiye Seyahat Acentaları Birliğinin talebi hâlinde Türkiye Seyahat Acentaları Birliğinden temsilci alınabilir. Bakanlık ve meslek kuruluşları gerek gördüğünde kolluk güçlerinden yardım alır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Meslek Kuruluşları

Meslek Kuruluşlarının Nitelikleri, Kurulması ve Görevleri

MADDE 8 – (1) Bu Kanunda belirtilen görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak ve odaların üst kuruluşu olmak üzere tüzel kişiliğe sahip ve kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu niteliğinde birlikler, Türkiye genelinde kayıtlı toplam meslek mensubu sayısının yüzde otuzüçüne sahip odaların Bakanlığa yapacakları başvuru üzerine kurulabilir. Birden fazla meslek birliği kurulabilir. Başvuru ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

(2) Sınırları içinde en az yüzelli turist rehberinin yerleşim yerinin bulunduğu her ilde, o ilde kayıtlı toplam meslek mensubu sayısının yüzde otuz üçünün valiliğe başvurusu üzerine tüzel kişiliğe sahip ve kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu olan oda kurulabilir. Odaların merkezleri kuruldukları ildir. Aynı ilde birden fazla oda kurulabilir. Odaların yetki çevresi coğrafi olarak yakın iller ve çalışma bölgesi dikkate alınarak Bakanlık tarafından belirlenir. Ancak oda olmayan illerde en az elli turist rehberinin oda merkezinin bulunacağı ili belirten başvurusu üzerine Bakanlık tarafından tüzel kişiliğe sahip kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşu olan bölgesel odalar kurulabilir. Odalar, birliğin üyesidir. Üye sayısı ellinin veya il bazında kayıtlı olan toplam turist rehberi sayısının en az yüzde yirmisinin altına düşen odalar, bu durumun tespit edildiği tarihten itibaren altı aylık süre sonunda da devam etmesi hâlinde; iki mali yıl üst üste bilançosu menfi bakiye veren odalar ise ikinci bilançonun aç

ıktanmasını müteakiben ilgili birlik yönetim kurulunun kararıyla kapatılarak tasfiye edilir ve tasfiye sonucunda kalan malvarlığı ilgili birliğe devredilir. Bölgesel odalar, odalar hakkındaki hükümlere tabidir.

(3) Meslek kuruluşlarının görev ve yetkileri şunlardır:

a) Üyelerinin müşterek ihtiyaçlarını karşılamak ve mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak.

b) Mesleğin genel menfaatlerine ve ulusal turizm ve tanıtım politikalarına uygun olarak ifa edilmesini ve gelişmesini sağlamak.

c) Meslek mensuplarının birbirleri ve halkla olan ilişkileri ile mesleğin icrasında dürüstlüğü ve güveni hakim kılmak üzere; meslek etiğini ve disiplini korumak, turist rehberleri arasındaki haksız rekabetin önlenmesi hususunda gerekli tedbirleri almak, turist rehberlerinin yetiştirilmesi için kurs, seminer ve eğitim programları düzenlemek, meslek konusunda araştırma ve incelemeler yapmak.

ç) Bakanlıkça istenilen konularda görüş bildirmek.

d) Bu Kanun ve ilgili mevzuatta belirtilen görevleri yerine getirmek.

(4) Birlik, odalara sınırlarını açıkça belirlemek şartıyla yetki devri yapabilir.

(5) Birlik yönetim kurulu, oda bulunmayan illerde temsilcilik açabilir veya talepleri hâlinde odalara temsilcilik açma yetkisi verebilir.

(6) Meslek kuruluşları, faaliyetlerini gerektiğinde turizm sektöründeki özel veya resmî kurum ve kuruluşlarla iş birliği içerisinde yürütebilir.

(7) Bakanlık, turist rehberliği hizmetleri ve ilgili her türlü faaliyetin bu Kanun ve ilgili mevzuatta belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde icra edilmesini sağlamak ve mevzuata aykırı şekilde icra edilmesini önlemek amacıyla, gerektiğinde meslek kuruluşlarıyla iş birliği yaparak gerekli tedbirleri alır.

(8) Birlikler, faaliyet alanı ile ilgili ulusal ve uluslararası kuruluşlara üye olabilir.

(9) Bu Kanun hükümleri dışında meslek kuruluşu kurulamaz.

Denetim ve Gözetim

MADDE 9 – (1) Bakanlık, meslek kuruluşlarının her türlü iş, işlem, faaliyet ve hesaplarını denetleme yetkisini haizdir. Meslek kuruluşları denetim esnasında her türlü bilgiyi vermek ve belgeyi göstermekle yükümlüdür.

Meslek Kuruluşlarının Organları, Seçimleri, Görev ve Yetkileri

MADDE 10 – (1) Odaların organları genel kurul, yönetim kurulu ve denetim kurulu; birliklerin organları genel kurul, yönetim kurulu, denetim kurulu ve disiplin kuruludur.

(2) Oda genel kurulu, en az altı aydır eylemli olan oda üyesi turist rehberlerinden; birlik genel kurulu oda başkanları ile her oda genel kurulunun kendi üyeleri arasından her elli üyesi için bir delege olmak ve üç yıl görev yapmak üzere seçeceği delegelerden

oluşur. Ayrıca, delege sayısı kadar, delege sıfatının yitirildiği hâllerde seçilme sıraları esas alınarak o görev dönemini tamamlamak üzere yedek delege seçilir.

(3) Meslek kuruluşları genel kurullarının görev ve yetkileri şunlardır:

a) Yönetim kurulunun geçmiş dönem faaliyetleri ile bilançosunu gösteren raporun, bilanço gelir ve gider hesaplarının okunup müzakere edilerek kabulü veya reddine, yönetim kurulunun ibra edilip edilmemesine ve denetim kurulu raporunun okunarak kabul edilip edilmemesine ve denetim kurulu üyelerinin ibra edilip edilmemesine karar vermek.

b) Yeni dönem çalışma programının ve yönetim kurulu tarafından hazırlanan tahmini bütçenin görüşülerek kabulüne veya reddine karar vermek.

c) İhtiyaç duyulan taşınmazların satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması veya üzerinde ipotek dâhil ayni hak tesis edilmesi hususunda yönetim kuruluna yetki vermek.

ç) Sermaye şirketi, kooperatif veya vakıf kurma ya da kurulu bulunanlara katılma kararı almak.

d) İş, işlem veya faaliyetleri nedeniyle hukuki veya cezai sorumluluğu tespit edilen organ üyeleri hakkında dava açılmasına ve bunların görevde kalıp kalmamasına karar vermek.

e) Yönetim kurulu tarafından sunulan hususları görüşüp karara bağlamak.

f) Olağan toplantılarda, katılanların beşte biri tarafından görüşülmesi, gündemden çıkarılması veya gündeme alınması önerilen konuları gündeme almak, gündemden çıkarmak veya görüşerek karara bağlamak.

g) Bu Kanun ve diğer mevzuatla verilen görevleri yerine getirmek.

(4) Genel kurul, genel kurul üyelerinin dörtte birinin noter onaylı yazılı başvurusu üzerine yönetim kurulu tarafından olağanüstü toplantıya çağrılır. Olağanüstü toplantıda çağrıda belirlenen gündem dışında görüşme yapılamaz. Olağanüstü toplantıyla ilgili her türlü işlem ve faaliyetler yönetim kurulunca yürütülür. Yönetim kurulunun haklı nedenlerle bu görevi yerine getirememesi hâlinde bu işlem ve faaliyetlerin kimler tarafından yürütüleceği odalarda birlik tarafından, birlikte ise Bakanlık tarafından belirlenir.

(5) Meslek kuruluşlarının genel kurullarının çalışma usul ve esasları yönetmelikle belirlenir.

(6) Başkanların seçimine ve yönetim kurullarının oluşumuna ve çalışmasına ilişkin usul ve esaslar aşağıda gösterilmiştir:

a) Meslek kuruluşlarının yönetim kurulları, başkan dâhil olmak üzere beş asıl üyeden oluşur. Oda yönetim kurullarında asıl üye sayısı odaya üye her ikiyüz turist rehberi için birer kişi artırılır, ancak yönetim kurulu asıl üye sayısı başkan dâhil olmak üzere dokuzu aşamaz. Başkan ve yönetim kurulu üyeleri üç yıllık süre için seçilir.

b) Oda başkanları ile oda yönetim kurulunun asıl ve yedek üyeleri oda genel kurulu tarafından oda üyesi eylemli turist rehberleri arasından, birlik başkanı ile birlik yönetim kurulunun asıl ve yedek üyeleri birlik genel kurulu tarafından birlik genel kurul üyeleri arasından seçilir.

c) Seçimlerde her üyenin aday olma hakkı vardır. Oy pusulalarında aday olanların adları alfabetik sıraya göre sıralanır. Oy pusulaları adayların adları yanına işaret konacak kare şeklindeki kutulara yer verilmek suretiyle çoğaltılır ve ilçe seçim kurulu mührü ile mühürlendikten sonra kullanılır. Oylar pusulada yer alan adaylardan seçilecek üye veya temsilcilik sayısınca adayın ismi yanındaki kutu işaretlenmek suretiyle kullanılır. Oy verme işlemi gizli oy, açık tasnif esaslarına göre yapılır. Üye listesinde adı yazılı bulunmayan meslek mensupları oy kullanamaz. Oylar, oy verenin kimliğini resmî kuruluşlarca verilen belgeyle ispat etmesinden ve listedeki isminin karşısındaki yeri imzalamasından sonra kullanılır. Oylar, üzerinde ilçe seçim kurulu mührü bulunan ve oy verme sırasında sandık kurulu başkanı tarafından verilen zarflara konulmak suretiyle kullanılır. Seçilecek kişi sayısından fazla adayın işaretlendiği veya mühürsüz oy pusulası ve zarfla kullanılan oylar geçersiz sayılır.

ç) Seçime katılan adayların adları alt alta ve aldıkları geçerli oy adlarının hizalarına yazılır. Adayların aldıkları oylar en büyükten en küçüğe doğru sıralanır. Asıl ve yedek üyelikler, adaylara rakamlarının büyüklük sırasına göre tahsis olunur. Sona kalan üye veya temsilcilik için oyların eşit olması hâlinde, bunların arasında ad çekilmek suretiyle tahsis yapılır.

d) Yönetim kurulları en az ayda bir kez toplanır. Başkanlık sıfatı dâhil yönetim kurulu üyeliği ölüm, istifa, görevi yerine getirmeye engel hastalık, meslekten çıkarma veya

mazeretsiz olarak üç kere üst üste toplantıya katılmama hâllerinde sona erer. Başkanlık sıfatının yitirildiği hâllerde, yönetim kurulu asıl üyeleri kendi aralarından görev süresini tamamlamak üzere bir başkan seçer. Başkan seçilen asıl üyenin yerine seçilme sırasına göre birinci yedek üye asıl üyelik sıfatını kazanır. Birlik başkanı seçilen oda başkanı oda başkanlığı sıfatını yitirir. Aynı kişi, üst üste iki dönemden fazla başkan olarak seçilemez. Yönetim kurulu asıl veya yedek üyelerinin, kurulun karar yeter sayısının altına düşmesi sonucunu doğuracak şekilde istifası hâlinde üç ay içinde yapılacak seçimlere kadar odalar birlik, birlik ise Bakanlık tarafından görevlendirilen üç kişilik kurul tarafından yönetilir.

(7) Meslek kuruluşlarının yönetim kurullarının görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Genel kurul kararlarının gereğini yerine getirmek.
- b) Genel kurul gündemini hazırlamak ve genel kurulu toplantıya çağırmak.
- c) Yıllık bilanço, faaliyet raporu ve tahmini bütçeyi hazırlayıp genel kurula sunmak.
- ç) Bütçe içinde ödenek aktarmak.
- d) Gerekli hâllerde başkanın teklifi üzerine sınırları açıkça belirtilmek kaydıyla meslek kuruluşunu münferit olarak temsil edecek üyeleri yetkilendirmek.
- e) Genel kurulun verdiği yetki dâhilinde taşınmazlara ilişkin alım, satım, ipotek dâhil ayni hak tesisi ve mülkiyete ilişkin benzeri işlemleri yapmak.
- f) Faaliyetler için gereksinim duyulan taşınmazları kiralamak ve gerekli hâllerde kira sözleşmesini feshetmek.
- g) Faaliyetler için gereksinim duyulan taşınırları satın almak veya kiralamak, mevcutları satmak veya kiralamak.
- ğ) Üyelik işlemlerini denetlemek.
- h) Üyelerin mesleki faaliyetlerini denetlemek ve tüketici şikayetlerini değerlendirmek.
- ı) Sosyal tesisler kurmak ve işletmek.
- i) Bu Kanun ve diğer mevzuatla verilen görevleri yerine getirmek.

(8) Yönetim kurulları üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar alır. Yönetim kurullarının çalışma usul ve esasları yönetmelikle belirlenir.

(9) Denetim kurullarının oluşumuna ve çalışmasına ilişkin usul ve esaslar aşağıda gösterilmiştir:

a) Meslek kuruluşlarının denetim kurulları, ilgili genel kurul üyeleri arasından, üç yıl için seçilen üç asıl ve üç yedek üyeden oluşur. Denetim kurulları ilk toplantılarında kendi üyeleri arasından bir başkan seçer. Denetim kurulları en az ayda bir toplanır ve yaptıkları denetim sonuçlarını üç ayda bir yönetim kuruluna ve dönem sonunda da genel kurula rapor hâlinde sunar. Denetim kurulu üyeliği ölüm, istifa, görevi yerine getirmeye engel hastalık, meslekten çıkarma veya mazeretsiz olarak üst üste üç toplantıya katılmama hâllerinde sona erer. Bu durumda, yedek üyelerden en fazla oy alan üye denetim kurulunca yazılı olarak göreve çağrılır. Denetim kurulu asıl veya yedek üyelerinin, kurulun karar yeter sayısının altına düşmesi sonucunu doğuracak şekilde istifası hâlinde ilk genel kurul toplantısına kadar odalarda birlik, birlikte Bakanlık tarafından bir denetçi atanır.

b) Denetim kurulları, olağan genel kurul toplantısından en az bir ay öncesinde ve başkanın uygun göreceği diğer tarihlerde denetim yapar. Yapılan her denetim sonucunda bir denetim raporu düzenlenir. Denetim raporu sadece hukuka ve mali kurallara uygunluk hususlarında oy çokluğuyla düzenlenir, muhalif üyeler gerekçelerini rapora eklemek zorundadır. Denetim raporları genel kurul toplantısından en az bir hafta önce genel kurul üyelerinin incelemesine sunulur ve genel kurulda okunur. Denetim kurullarının çalışma usul ve esasları yönetmelikle belirlenir.

c) (b) bendi hükümleri saklı kalmak kaydıyla denetim kurulları oyçokluğuyla alacakları kararlarla, hukuka ve mali kurallara uygunluğuna dair tereddüt duydukları hususları yönetim kuruluna bildirir.

(10) Birlik disiplin kurulu, aday olan veya genel kurul üyelerince aday gösterilen genel kurul üyeleri arasından üç asıl ve iki yedek, genel kurul üyelerince aday gösterilen avukat veya hukuk fakültesi öğretim üyeleri arasından iki asıl ve bir yedek olmak üzere birlik genel kurulunca üç yıl için seçilen beş asıl ve üç yedek üyeden oluşur. Asıl üyelerin üyelik sıfatını yitirdiği hâllerde yedek üyeler seçilme usulüne göre seçilme sıraları esas alınarak asıl üye sıfatını kazanır. Birlik disiplin kurulu, turist rehberlerinin disiplin işlemlerini bu Kanun ve ilgili mevzuatta öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde yürütür. Birlik disiplin kurulu, üye tam sayısının salt çoğunluğuyla karar

alır. Birlik disiplin kurulunun görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları yönetmelikle belirlenir.

(11) Meslek kuruluşu organlarına seçilenlerin organ üyeliği, oda üyeliğinin veya turist rehberi sıfatının kaybedilmesi hâlinde sona erer.

(12) Seçimler aşağıdaki usul ve esaslara göre yapılır:

a) Organ üyelerinin seçimleri, bu Kanunda yazılı usul ve esaslara göre gizli oyla ve yargı gözetimi altında yapılır.

b) Genel kurullar tarafından seçim yapılan hâllerde, genel kurula katılma hakkına sahip olanları gösteren liste, toplantının gündemi, yeri, günü, saati ile çoğunluk olmadığı takdirde yapılacak ikinci toplantıya ilişkin hususları belirten bir yazı ilgili yönetim kurulu tarafından üç nüsha olarak ve toplantı tarihinden en az otuz gün önce, ilgili meslek kuruluşunun merkezine bulunduğu yer ilçe seçim kurulu başkanlığına sunulur. Bir yerde birden fazla ilçe seçim kurulu bulunduğu takdirde görevli ilçe seçim kurulu, il seçim kurulunca belirlenir. İlçe seçim kurulu başkanlığı, gerektiğinde ilgili kayıt ve belgeleri de getirtip incelemek suretiyle varsa noksanları tamamlattırdıktan sonra genel kurula katılma hakkına sahip olanları belirleyen listeyi başvuru tarihini izleyen on gün içinde onaylar. Bu süre içinde onay verilmemesi hâlinde sunulan liste kesinleşmiş sayılır. Onaylanan veya kesinleşmiş sayılan liste, ilgisine göre birlik veya odanın merkezindeki ilan tahtasında ve elektronik ortamda yedi gün süreyle ilan edilir. Birlik genel kurulları tarafından seçim yapıldığı takdirde aynı süre içinde odalara yazılı bildirim yapılır. İlan süresini veya yazılı bildirim hâlinde bildirim izleyen üç gün içinde ilçe seçim kuruluna itiraz edilebilir. İtirazlar ilçe seçim kurulu tarafından incelenir ve en geç yedi gün içinde kesin olarak karara bağlanır. Bu suretle kesinleşen listeler seçimin yapılacağı meslek kuruluşuna gönderilir.

c) Yönetim kurulunca seçim yapılan hâllerde, toplantıdan yedi gün önce seçimi yapan meslek kuruluşunun merkezine bulunduğu ilçe seçim kurulu başkanlığına başvurulur.

ç) Seçimde görevli hâkimlere 26/4/1961 tarihli ve 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanuna göre ücret ödenir. Bu ücret ve diğer seçim giderleri, ilgili meslek kuruluşu tarafından karşılanır.

d) Seçimler sırasında görevli hâkime veya sandık kurulu başkanı veya üyelerine karşı işlenen suçlar kamu görevlisine karşı işlenmiş sayılır.

e) Seçimlere ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

(13) Meslek kuruluşu organlarının üyelerine yapılan ödemeler yönetmelikle belirlenir.

(14) Turist rehberleri, odaların yönetim ve denetim, birliklerin ise yönetim, denetim ve disiplin kurullarından sadece birinde görev alabilirler.

(15) Organ üyeleri; organ üyeliklerine seçim dışında, kendilerini, eşlerini veya üçüncü dereceye kadar kan ve kayın hısımlarını ilgilendiren konuların görüşüldüğü toplantılara katılamaz ve oy kullanamazlar. Bu hâllerde toplantı çoğunluğu sağlanamazsa yedek üyeler sırasıyla davet edilerek toplantı çoğunluğu sağlanır.

(16) Meslek kuruluşları amaçları dışında herhangi bir faaliyette bulunamazlar. Kuruluş amaçları dışında faaliyet gösteren veya bu Kanunda belirtilen asli görevlerini Bakanlığın uyarısına rağmen yerine getirmeyen meslek kuruluşlarının sorumlu organlarının görevlerine son verilmesine Bakanlığın veya bu kuruluşların buldukları yer Cumhuriyet savcılığının istemi üzerine o yerdeki asliye hukuk mahkemesince karar verilir. Görevlerine son verilen organların yerine bu Kanun ve ilgili mevzuattaki usul ve esaslara göre en geç üç ay içinde yapılacak genel kurul toplantısına kadar, odalar birlik tarafından, birlik ise Bakanlık tarafından görevlendirilen üç kişilik kurul tarafından yönetilir. Görevlerine son verilen organ üyelerinin her türlü hukuki ve cezai sorumlulukları saklıdır. Organların bu fıkra hükümleri gereğince görevlerine son verilmesine neden olan ve mahkeme kararında belirtilen tasarrufları hükümsüzdür.

(17) Meslek kuruluşlarının hukuki temsilcileri başkanlarıdır. Başkanın teklifi üzerine yönetim kurulu kendi üyeleri arasından en fazla iki başkan yardımcısı seçer. Başkan yardımcılarını başkanın verdiği yetki dâhilinde veya başkanın yokluğu hâlinde başkanın görevlerini yerine getirirler. Başkan, genel kurul ile yönetim kurulunun yetkileri saklı olmak üzere, meslek kuruluşu adına düzenlenen taahhütname, sözleşme ve vekâlet gibi meslek kuruluşunu hukuken bağlayan hukuki işlemleri yapmaya yetkilidir. Başkan bu yetkisinin başkan yardımcılarında birinin, yönetim kurulunun bir üyesinin veya genel sekreterin imzasıyla müşterek olarak kullanılmasına karar verebilir.

(18) Meslek kuruluşları bünyesinde kurulan hizmet birimleri ile bunların görev ve yetkileri, genel kurul tarafından karara bağlanır. İdari işleri yürütmek üzere bir genel sekreter, en fazla iki genel sekreter yardımcısı ile yeterli sayıda çalışandan oluşan genel sekreterlik oluşturulur. Genel sekreter başkanın teklifi üzerine yönetim kurulu

tarafından, genel sekreter yardımcıları ise genel sekreterin teklifi üzerine başkan tarafından atanır. Genel sekreterin yürüteceği iş, sorumluluk, görev ve yetkileri yönetim kurulu tarafından, genel sekreter yardımcılarının ise genel sekreter tarafından belirlenir. Başkan, idari işlere ilişkin tek başına sahip olduğu karar ve imza yetkilerinden gerekli gördüklerini genel sekretere devredebilir. Hizmet birimlerinde çalıştırılan personelin ücretleri ile mali ve sosyal hakları yönetim kurulu tarafından belirlenir.

Meslek kuruluşlarının gelir ve giderleri

MADDE 11 – (1) Meslek kuruluşlarının gelirleri şunlardır:

- a) Düzenledikleri belgeler için alınan ücretler.
- b) Sosyal, kültürel ve eğitim faaliyetlerinden elde edilen gelirler.
- c) Bağış ve yardımlar.
- ç) Yayın gelirleri.
- d) Yapılan hizmetler karşılığı alınan ücretler.
- e) Taşınır ve taşınmaz sermaye iratları, iştirak ve şirket kârları ve döviz gelirleri.
- f) Kamu kurum ve kuruluşlarından alınan destek ve yardımlar.
- g) Aidat, ceza ve diğer gelirler.

(2) Odaların bir takvim yılı içinde elde ettikleri gelirden, yüzde yirmiyi aşmayacak oranda birlik genel kurulu tarafından belirlenen tutar birliğe gelir olarak kaydedilir.

(3) Meslek kuruluşları bu Kanun ve diğer mevzuat uyarınca öngörülen görevlerini yerine getirmek üzere gereken giderleri, bütçelerinde belirlenen veya yönetim kurullarında belirtilen şekilde yapabilirler.

(4) Meslek kuruluşları, kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek için taşınır ve taşınmaz almaya, satmaya, inşa, ifraz, tevhit ve rehnetmeye, burs vermeye, bağış ve yardımda bulunmaya, sosyal faaliyetleri desteklemek ve özendirmek amacıyla yardım yapmaya, bu Kanun hükümleri çerçevesinde şirket veya vakıf kurmaya ya da kurulu şirketlere iştirak etmeye, derneklere ve kooperatiflere üye olmaya ve benzeri hukuki işlemleri yapmaya yetkilidir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Yönetmelik

MADDE 12 – (1) Turist rehberliği niteliğindeki hizmet veya faaliyetler, meslekte uzmanlık ve ilgili sertifika programlarının düzenlenmesine ilişkin usul ve esaslar, turist rehberliği hizmetine yönelik sözleşmelerde bulunması gerekli asgari hususlar, disiplin, sicil, ruhsatname ve çalışma kartlarına ilişkin hususlar ile bu Kanunun uygulanmasına ilişkin diğer hususlar meslek kuruluşlarının görüşü alınarak Bakanlık tarafından yürürlüğe konulan yönetmelik ile düzenlenir.

Değiştirilen Hükümler

MADDE 13 – (1) 16/4/2003 tarihli ve 4848 sayılı Kültür ve Turizm Bakanlığı Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanununun 13 üncü maddesinin birinci fıkrasının (m) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. “m) Turist rehberliğine ilişkin mevzuat hükümleri ile verilen görevleri ve denetimleri yapmak, turist rehberliği mesleği ve turist rehberliği hizmetleri alanında kültür ve turizm politikalarının gerektirdiği tüm tedbirleri almak, turist rehberleri odaları birliklerini ve turist rehberleri odalarını her türlü iş, işlem, faaliyet ve hesapları bakımından denetlemek.”

(2) 14/9/1972 tarihli ve 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanununun 27 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine aşağıdaki alt bent eklenmiştir. “5 - Tur için yazılı rehberlik sözleşmesi yapmayan veya taban ücretin altında ücret ile rehber çalıştıran seyahat acentasına her bir fiil için ayrı ayrı olmak üzere bin Türk Lirası.”

Saklı Tutulan Haklar

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla rehberlik kimlik kartına sahip olanların hakları, bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (e) ve (f) bentlerinde öngörülen koşulları taşımaları ve bu Kanuna göre kurulan ilgili odaya kuruluş tarihinden itibaren altı ay içinde kaydolmaları şartıyla saklıdır. Ancak başvuruda bulunan rehberlerin rehberlik kimlik kartları ruhsatname ile değiştirilir.

(2) Bölgesel rehberlik kimlik kartına sahip olan rehberler, bu Kanuna göre kurulan ilgili odaya kuruluş tarihinden itibaren altı ay içinde kaydolmak şartıyla sadece rehberlik kimlik kartında belirtilen bölgede, dil veya dillerde faaliyet gösterebilirler.

(3) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte Bakanlık tarafından açılmış olan rehberlik kurslarına kaydolunanlar, süresine ve niteliğine bakılmaksızın bu eğitimi tamamlamaları ve bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasında öngörülen koşulları taşımaları kaydıyla mesleğe kabul edilir.

(4) Ülkesel veya bölgesel rehberlik kimlik kartına sahip iken, vize yükümlülüğünü yerine getirmemesi veya kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmaları ya da ilgili mevzuatları gereği başka iş ve hizmet yasağı nedeniyle meslekten men edilenler, meslekten çıkarılanlar veya rehberlik kimlik kartı iptal edilenler, bir yıl içinde Bakanlığa başvurmaları, bu Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a), (b) ve (e) bentlerinde öngörülen koşulları taşımaları ve Bakanlık tarafından yapılan sınavda başarılı olmaları kaydıyla mesleğe kabul edilir.

Seçim ve Devir İşlemleri

GEÇİCİ MADDE 2 – (1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte 7/6/2005 tarihli ve 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanununa göre kurulmuş bulunan rehberlik meslek kuruluşları, tüm alacak, borç ve malvarlıklarıyla birlikte bu Kanun hükümlerine tabi rehber odası niteliğini kazanırlar ve faaliyetlerini bu Kanuna tabi olarak yürütürler. Bu kuruluşların bu Kanun uyarınca yapılması gerekli organ seçimleri, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay içinde yapılır. Bu kuruluşlar borçtan arî malvarlıklarının yüzde yirmisini veya buna karşılık gelen nakit meblağı birlik organlarının seçimini izleyen üç ay içinde birliğe devrederler.

(2) Bu Kanunda öngörülen seçimler, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde tamamlanır. Birliğin genel kurulu ve yönetim kuruluna verilen görevler, bu süre içinde, birinci fıkra uyarınca oda niteliğini kazanan rehberlik meslek kuruluşlarının başkanlarından oluşan ve üye sayısının çoğunluğuyla toplanıp karar alan bir kurul tarafından yerine getirilir.

(3) Bu Kanun uyarınca yapılan devir işlemleri kapsamında yapılacak işlemler her türlü vergi ve harçtan, düzenlenen kağıtlar ise damga vergisinden istisnadır.

Taban ücret tarifesi

GEÇİCİ MADDE 3 – (1) Bu Kanun hükümlerine göre yeni taban ücret tarifesi belirlenene kadar mevcut taban ücret tarifesinin uygulanmasına devam olunur.

Yürürlük

MADDE 14 – (1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 15 – (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Bulut, Adem
Uyruğu : T. C.
Doğum tarihi ve yeri : 10.09.1991/Nevşehir
Medeni hali : Bekâr
Telefon : (0) 506 295 4325
Faks : -
e-mail : adembulut06@gmail.com



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Ankara Hacı Bayram-ı Veli Üniversitesi	2019
Lisans	Gazi Üniversitesi – Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği	2015
Lise	2000 Evler Anadolu Lisesi	2010

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2007 - 2009	Nevşehir Dedeman (F&B)	Garson
2009-2010	Bazaar 54 Nevşehir	Pazarlama
2010-2014	Anatolian Baloon	Alan Hizmetleri
2014-2014	Live Hospital Ankara	Hasta Danışma
2014-2015	Dorak MICE	Operasyon Müdürü
2015-2017	Dorak Tours	Turist Rehberi
2017-2018	VES Turizm	Turist Rehberi, Operasyon Müdürü
2018-Halen	Gömü Tourism And Travel Agency	Turist Rehberi
2014-Halen	T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı	Profesyonel Turist Rehberi

Yabancı Dil

İngilizce – Advanced (İleri Düzey)

Almanca – Mittelstufe I (Orta Düzey)

Yayımlar

Arslantürk, Y. ve Bulut, A. (2019). Professional chambers and tourist guide relations in the profession of tourist guidance: The case of Nevşehir guide's chamber. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Education & Literature Journal*, 9, 30-39.

Hobiler

Seyahat, Spor, Kamp.

