

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

TURİST REHBERLERİNİN
MESLEKİ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:
İSTANBUL ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Berna KARAKAŞ

Balıkesir, 2018

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

TURİST REHBERLERİNİN
MESLEKİ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:
İSTANBUL ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Berna KARAKAŞ

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Nuray TETİK DİNÇ

Balıkesir, 2018

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı'nda 201512501009 numaralı Berna KARAKAŞ'ın hazırladığı "Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunları ve Çözüm Önerileri: İstanbul Örneği" konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 03.07.2018 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ ile karar verilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Cevdet AVCIKURT

İmza.....

Üye: (Danışman) Doç. Dr. Nuray TETİK DİNÇ

İmza.....

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Serkan TÜRKMEN

İmza.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylım.

25./07./2018

Enstitü Onayı

Halil İbrahim Şahin

Doç.Dr.Halil İbrahim ŞAHİN
Müdür

ÖNSÖZ

Öncelikli olarak bu araştırmanın her aşamasında yardımlarını ve desteğini esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Doç. Dr. Nuray TETİK DİNÇ'e teşekkürlerimi bir borç bilirim. Ayrıca lisans ve yüksek lisans eğitimim sürecinde bilgi ve deneyimlerini bizlerden esirgemeyen, daima yol gösterici olan başta Sayın Prof. Dr. Necdet HACIOĞLU, Sayın Prof. Dr. Cevdet AVCIKURT, Sayın Doç. Dr. Özlem KÖROĞLU, Sayın Doç. Dr. Ahmet KÖROĞLU, Sayın Doç. Dr. Bayram ŞAHİN, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Göksel Kemal GİRGİN, Sayın Arş. Gör. Özge GÜDÜ DEMİRBULAT, Sayın Arş. Gör. Musa OFLAZ ve adını sayamadığım bütün hocalarıma teşekkürler eder, saygılarımı sunarım.

Araştırmaya katkı sağlayan İstanbul Rehberler Odası başta olmak üzere, araştırmanın belkemiğini oluşturan fikirlerini paylaşmayı esirgememiş olan çok değerli turist rehberlerine teşekkür ediyorum. Araştırmanın planlama kısmı dahil tecrübeleri doğrultusunda birçok konuda önerilerini ileten ve bana önemli ölçüde yol göstermiş olan aynı zamanda turist rehberi, Dr. Mehmet KÜRKCÜ'ye teşekkürü borç bilirim.

Araştırma süresince bana motivasyon kaynağı olan sevgili arkadaşım Esra ERİK'e ve desteğini esirgemeyen tüm arkadaşlarıma teşekkür ederim. Son olarak en büyük destekçilerim olan annem Reyhan KARAKAŞ, babam Nazif KARAKAŞ, kardeşim Batuhan KARAKAŞ ve sevgili eşim Umut AKÇAĞHARMAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Balıkesir, 2018

Berna KARAKAŞ

ÖZET

TURİST REHBERLERİNİN MESLEKİ SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ: İSTANBUL ÖRNEĞİ

KARAKAŞ, Berna

Yüksek Lisans, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Nuray TETİK DİNÇ

2018, 165 Sayfa

Turist rehberliği turizm hareketlerinin en önemli unsuru olan turistlere yol gösterme, bilgi sağlama, onları yönlendirme ve temsil ettikleri ülkelerin imajını turistlere yansıtma açısından turizm için ciddi bir rol oynar. Türkiye'nin en önemli turizm destinasyonlarından biri olan İstanbul, turist rehberlerinin neredeyse yarısını bünyesinde barındırmaktadır. Tüm bunların yanı sıra meslek olarak turist rehberliğinin, çoğu kişi tarafından seyahat endüstrisi içinde hem duygusal hem maddi anlamda en tatmin edici meslek olarak görülmesine rağmen içeriğinde birçok sorumluluk barındırmasından dolayı aynı oranda mesleki sorunlara sahiptir. Bu doğrultuda yapılan bu çalışmanın amacı İstanbul ilinde faaliyet gösteren turist rehberlerinin mesleki sorunlarını analiz ederek bu sorunlara çözüm önerileri sunmak ve sonuçları ilgili kurum ve kuruluşlarla paylaşmaktır. Bu amaçla, ilgili alanyazın taraması yapıldıktan sonra rehberlerin mesleki sorunlarını belirlemek için turist rehberlerine anket uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda rehberlerin yaşadıkları mesleki sorunlar açısından sosyo-demografik özellikleri veya mesleki nitelikleri arasında birtakım farklılıklar tespit edilmiştir. Öte yandan mesleki sorunların varlığına rağmen rehberlerin tamamına yakınının mesleki memnuniyet ve mesleği tavsiye etme düzeyinin yüksek oranda olduğu belirlenmiştir.

Beş bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde, araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları belirtilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde turist rehberliği kavramı, mesleki özellikleri ve geçmişten itibaren verilen rehberlik eğitimi ayrıntılı olarak incelenmiş, mesleğin önemli bir parçası olan; mesleki örgütler, kurum ve kuruluşlara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde çalışmanın yöntemi ve araştırma süreci yer almaktadır. Çalışmanın dördüncü bölümünde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular belirtilmiş ve son bölümde bu bulgular doğrultusunda araştırma sonuçları ortaya konularak öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Turist Rehberliği, Mesleki Sorunlar, Meslek Odası, İstanbul.



ABSTRACT

PROFESSIONAL ISSUES OF TOURIST GUIDES AND SOLUTION RECOMMENDATIONS: ISTANBUL SAMPLE

KARAKAŞ, Berna

Master Thesis, Department of Tourism Management

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Nuray TETİK DİNÇ

2018, 165 Pages

Tour guiding plays a critical role for tourism in terms of leading, providing information, directing and reflecting the country image of represented to the most important fact of tourism movements: tourists. İstanbul, withal incorporating practically the half of tour guides, it makes a major contribution to Turkish Tourism. In addition to all these, tour guide as a job; despite the thoughts of being satisfying both as emotionally and as materially it has numerous professional issues in direct proportion to responsibilities it required. In this direction aim of this study is analysing the professional issues of tourist guides that situated in Istanbul and recommending solutions to those issues, ultimately sharing the recommendations with relevant institutions and organizations. For that purpose, after reviewing related literature surveys have been carried out for stating the professional issues of the tourist guides.

In the wake of this study with regard to professional issues of tourist guides a number of differences is determined among socio-demographic or professional qualification. On the other hand, despite the existence of professional issues it is determined that almost all of the tourist guides' level of professional satisfaction and profession recommendation are high rate.

This study is composed of five sections. In the first section, the problem, aim, importance, hypothesis, limits and definitions of this study are stated. In the

second section, the term of tourist guide, professional features and tourist guide education from past to present are reviewed diffusively, professional association, institutions and organizations are included . The third section involves method and process of research. In the fourth section, the findings are emphasized and in the final section research results proclaimed accordingly to findings and suggestions are developed.

Key Words: Tour Guiding, Professional Issues, Professional Chamber, Istanbul.



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
ÇİZELGELER LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
EKLER LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1 Problem	2
1.2 Amaç	2
1.3 Önem	3
1.4 Varsayımlar	3
1.5 Sınırlılıklar.....	3
1.6 Tanımlar	4
2. İLGİLİ ALANYAZIN	5
2.1 Turist Rehberliği.....	5
2.1.1 Turist Rehberliği Kavramı	6
2.1.2 Turist Rehberliği ile Karıştırılan Kavramlar.....	8
2.1.3 Turist Rehberliğinin Turizm Sektöründe Önemi	14
2.1.4 Turist Rehberliği Mesleğinin Özellikleri.....	17
2.1.5 Turist Rehberliği Mesleğinin Sorunları	19
2.1.6 Turist Rehberinin Rollerini	23
2.1.7 Türkiye’de Turist Rehberliği Eğitimi ve Tarihçesi.....	31
2.1.8 Turist Rehberliği Mesleki Örgütlenmeleri.....	37
2.1.9 Turist Rehberliği Meslek Kanunu ile Gelen Değişiklikler	44
2.1.10 Turist Rehberliği Meslek Etiği	49
2.1.11 Türkiye’de Turist Rehberliğinin Mevcut Durumu.....	52

2.2 İlgili Araştırmalar	54
3. YÖNTEM.....	59
3.1 Araştırmanın Hipotezleri	60
3.2 Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	64
3.3 Veri Toplama Araçları ve Teknikleri	67
3.4 Verilerin Analizi ve Güvenilirlik	68
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	69
4.1 Katılımcı Rehberlerin Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	69
4.2 Katılımcı Rehberlerin Mesleki Niteliklerine İlişkin Bulgular.....	70
4.3 Ölçek Maddelerine İlişkin Bulgular	76
4.4 Faktör Analizine İlişkin Bulgular	77
4.5 Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları	83
4.6 Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	86
4.7 Korelasyon Testi Sonuçları	89
4.8 Regresyon Testi Sonuçları.....	90
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	95
5.1 Sonuçlar.....	95
5.2 Öneriler.....	103
KAYNAKÇA.....	112
EKLER.....	119

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1. Turist Rehberlerinin Araştırmalarda Tanımlanan Rollerini.....	23
Çizelge 2. Türkiye’de Lisansüstü Turist Rehberliği Eğitimi	35
Çizelge 3. Turizm Rehberliği Lisans Programları	36
Çizelge 4. Turist Rehberliği Önlisans Programları	37
Çizelge 5. Meslek Kanunu ile Meydana Gelen Değişiklikler.....	45
Çizelge 6. Turist Rehberlerinin Meslek Odalarına Göre Dağılımı	52
Çizelge 7. Turist Rehberlerinin Dillere Göre Dağılımı	53
Çizelge 8. Turist Rehberliği Meslek Odalarının Yetki Çevreleri	64
Çizelge 9. Evren Büyüklüklerine Göre Örneklem Sayıları	65
Çizelge 10. Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerinin Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımları	69
Çizelge 11. Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerinin Mesleki Niteliklerine İlişkin Dağılımları	71
Çizelge 12. Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerinin Rehberlik Yaptıkları Dillerin Dağılımları	73
Çizelge 13. Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerinin Rehberlik Mesleğinin Seçiminde Etki Eden Faktörlere İlişkin Dağılımları	74
Çizelge 14. Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerinin Mesleki Memnuniyet ve Mesleği Tavsiye Etme Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapmalar.....	75
Çizelge 15. Ölçek Maddelerinin Ağırlıklı Ortalamaları ve Standart Sapmaları	76
Çizelge 16. KMO Testi Sonuçları.....	78
Çizelge 17. Ölçeğin Faktör Analizi Sonuçları	79
Çizelge 18. Faktörlere Göre Ölçeğin Güvenilirlik Analizi Sonuçları ile Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları	81
Çizelge 19. Cinsiyet Değişkeni Açısından Rehberlerin Yaşadıkları Mesleki Sorunların Alt Faktörlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu	83
Çizelge 20. Mesleki Faaliyet Değişkeni Açısından Rehberlerin Yaşadıkları Mesleki Sorunların Alt Faktörlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu	84
Çizelge 21. Çıkılan Turun Niteliği Değişkeni Açısından Rehberlerin Yaşadıkları Mesleki Sorunların Alt Faktörlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu.....	85
Çizelge 22. Meslekte Geçirilen Süre Açısından Rehberlerin Yaşadıkları Mesleki Sorunların Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	86
Çizelge 23. Rehberlerin Yıl İçinde Ortalama Tura Çıkış Sıklığı Açısından Yaşadıkları Mesleki Sorunların Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları	88

Çizelge 24. Rehberlerin Mesleki Sorunları ile Mesleki Memnuniyet Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Ölçülmesine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	89
Çizelge 25. Rehberlerin Mesleki Sorunları ile Rehberlik Mesleğini Tavsiye Etme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Ölçülmesine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları ..	90
Çizelge 26. H6 Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	90
Çizelge 27. H7 Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	91
Çizelge 28. Hipotezler ve Sonuçları	91



ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. Türkiye’de Turist Rehberliği Eğitimi	33
Şekil 2. 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu gereğince kurulan odalar ile bölgesel odalar ve odaların yetki çevreleri.....	40
Şekil 3. Odaların Yetki Çevreleri.....	64



EKLER LİSTESİ

Sayfa

Ek 1. Anket Formu	119
Ek 2. Turist Rehberliği Meslek Kanunu (07.06.2012)	122
Ek 3. Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği (26.12.2014).....	134



KISALTMALAR LİSTESİ

ADRO	: Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası
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
EMİTT	: East Mediterranean International Tourism & Travel Exhibition Doğu Akdeniz Uluslararası Turizm ve Seyahat Fuarı
FEG	: European Federation of Tourist Guide Associations Avrupa Turist Rehberleri Birliği Federasyonu
GARO	: Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası
İRO	: İstanbul Turist Rehberleri Odası
İZRO	: İzmir Turist Rehberleri Odası
MURO	: Muğla Turist Rehberleri Odası
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu
NERO	: Nevşehir Turist Rehberleri Odası
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
SRİ	: Sultanahmet Rehberler İnisiyatifi
ŞURO	: Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası
TMTF	: Türkiye Milli Talebe Federasyonu
TRO	: Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası
TUREB	: Turist Rehberleri Birliği
TUREV	: Turist Rehberleri Vakfı
TÜRSAB	: Türkiye Seyahat Acentaları Birliği
WFTGA	: World Federation of Tourist Guide Associations Dünya Turist Rehberleri Birliği Federasyonu
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu

1. GİRİŞ

Turizm, 21. yüzyılda insanların boş zaman aktivitesi olarak seyahat etmesi ve tatil için giderek daha fazla harcama yapmasıyla önemli ölçüde gelişim göstermiştir. Böylelikle uzayan seyahat sürecinde ihtiyaç duyulan unsurlar ile bağlantılı araçlara olan talep yükselmiştir. Dolayısıyla insanların seyahatleri sırasında en çok ihtiyaç duydukları, birçok farklı şey hakkında bilginin sağlayıcısı olan turist rehberlerine de gereksinim gittikçe artmaktadır. Günümüzde dünya çapında birçok insan çeşitli sebeplerden dolayı boş zaman aktivitelerine katılmaktadır. İnsanlar çalıştıkları süre içinde tatillerini geçirmeyi planladıkları yer için birikim yapmaktadırlar.¹ Bu planlarının güzel bir deneyime dönüşmesi, birikimlerinin en iyi şekilde değerlendirilmiş olması doğrultusunda turist rehberlerine büyük sorumluluklar yüklenmiştir. Çünkü seyahat, kötü planlanmış dahi olsa iyi yetmiş bir rehber sayesinde eğlenceli hale gelebilmektedir.

Turizm sektörü, gelişmekte olan ülkelerde sanayinin alternatifi olarak kabul edilmekte, ekonomik gelişmenin ve kalkınmanın destekçisi olarak görülmektedir. Bu yüzden birçok ülke turizm hareketlerindeki payını arttırabilmek amacıyla zaman içinde turizm işletmelerinin sayı ve kapasitelerini çoğaltmak gibi girişimlerde bulunmuştur.² Turizm ülkelere yalnızca ekonomik katkı sağlamaz aynı zamanda kültürler arası etkileşimi sağlayarak ülkeler arasındaki ilişkilerin güçlenmesine yol açar. Bu ilişkilerin zayıflaması, ülkeler arasında herhangi bir kriz yaşanması durumunda da ilk olarak ülke turizmi zarar görecektir. Çünkü turizm; özellikle Türkiye’de de en yaygın türü olan kitle turizmi, iç/dış etkenlerden ve krizlerden çok hızlı etkilenebilen bir yapıya sahiptir. Ülke turizminde bir sorun yaşanması halinde sektörün en önemli elemanlarından olan turist rehberleri de bu sorunlardan en çok zarar görenler olacaktır.

¹ James Malitoni Chilembwe ve Victor Mweiwa, “Tour Guides: Are They Tourism Promoters and Developers?”, *International Journal of Research in Business Management*, S. 2, (Eylül 2014), s. 29-30.

² Murat Aksu ve Turgay Bucak, “Mesleki Turizm Eğitimi”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 2, (2012), s. 8.

Türkiye 2017 yılında toplamda 26.283.656.000 dolar turizm geliri ve 38.620.346 turist sayısı ile turizmden büyük ölçüde katkı sağlamıştır.³ Bu ziyaretçilerin 10.840.595'i İstanbul'u ziyaret etmiştir.⁴ 2017 yılında İstanbul'da bulunan meslek odasına kayıtlı 4419 turist rehberinden 2692'si çalışma kartı alarak eylemli rehberlik yapmıştır.⁵ 01.06.2018 itibariyle İstanbul meslek odasına kayıtlı rehber sayısı 4481'e yükselmiştir.⁶ Bu rehberleri istihdam eden ve kanunen istihdam etmek yükümlülüğünde olan seyahat acentaları toplamı 2018 Nisan ayı itibariyle İstanbul genelinde 3391 adettir.⁷

Bu doğrultuda, araştırmada Türkiye'de önemi ve katkıları gittikçe artmakta olan turizmin ve turizm hareketlerinin büyük bir kısmını bünyesinde barındıran İstanbul turizminin baş aktörlerinden olan turist rehberlerinin mesleki sorunları belirlenmeye çalışılmıştır.

1.1 Problem

Bu araştırmanın problemini, İstanbul ili meslek odasına kayıtlı olan turist rehberlerinin yaşamakta olduğu mesleki sorunların tespiti oluşturmaktadır.

1.2 Amaç

Bu araştırmanın amacı, turist rehberliği mesleğini ayrıntılı olarak inceleyerek, turizm sektörünü önemli ölçüde etkileyen ve bir o kadar da etkilenen turist rehberlerinin mesleki sorunlarını analiz ederek bu sorunlara çözüm önerileri sunmak ve sonuçları ilgili kurum ve kuruluşlarla paylaşmaktır.

³ Kültür ve Turizm Bakanlığı, Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü Araştırma ve Değerlendirme Daire Başkanlığı, 2017, <http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9851/turizm-istatistikleri.html>, (02 Mart 2018).

⁴ Kültür ve Turizm Bakanlığı, İstanbul İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2017, <http://www.istanbulkulturturizm.gov.tr/TR,71515/turizm-istatistikleri.html>, (02 Mart 2018).

⁵ TUREB, 01.06.2017, <http://www.tureb.org.tr/tr>, (07 Temmuz 2017).

⁶ TUREB, 01.06.2018, <http://www.tureb.org.tr/tr>, (02 Haziran 2018).

⁷ Kültür ve Turizm Bakanlığı, İstanbul İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2018, <http://www.istanbulkulturturizm.gov.tr/TR,71515/turizm-istatistikleri.html>, (02 Haziran 2018).

1.3 Önem

İstanbul, Türkiye turizmine katkı sağlayan, büyük ölçüde turizm hareketlerine sahne olan, Türk turizmi için en önemli illerden biridir. İstanbul aynı zamanda Türkiye’de bulunan ruhsatname sahibi turist rehberlerinin neredeyse yarısını bünyesinde barındırmaktadır. Türk turizmi için böylesine önemli bir destinasyon olan İstanbul ilinde mesleğini icra eden turist rehberlerinin sorunlarını belirlemeye yönelik bir çalışma mevcut değildir. Bu çalışma; turist rehberinin gerçekte kim olduğuna dair farkındalık yaratılması ayrıca rehberlerin genel mesleki sorunlarına değinerek İstanbul ilinde yaşanan sorunların incelenmesi ile sonuçların İstanbul ilinde bulunan meslek odasıyla paylaşılması ve ilgili kişilerin bu konuda farkındalığının sağlanması açısından önem arz etmektedir.

1.4 Varsayımlar

Araştırmanın amacına uygun olarak İstanbul ilinde yer alan meslek odasına kayıtlı turist rehberlerine uygulanmak üzere hazırlanmış olan anket sorularının doğru anlaşılacak şekilde yanıtlandığı varsayılmıştır.

1.5 Sınırlılıklar

Çalışmanın alanyazın bölümü ulaşılabilen alanyazın kaynakları ile sınırlandırılmış, uygulama bölümü ise İstanbul’da bulunan rehberlik meslek odasına kayıtlı olan 2017 yılı çalışma kartına sahip eylemli turist rehberleri ile sınırlı tutulmuştur.

1.6 Tanımlar

Turist rehberi: “Ziyaretçilere seçtikleri dilde yol gösteren, yetkili olduğu bölgenin doğal ve kültürel varlıklarını tanıtan, bu yetkinin kendisine mevcut bölgedeki otoriteler tarafından tanındığı meslek grubundan olan kimsedir.”⁸

Alan kılavuzu: “Tarihi alana gelen ziyaretçilere gerekli bilgileri veren ve ziyaretçi yönlendirme faaliyetlerini yürüten; yalnızca ilgili tarihi alan kapsamında yetkili olmak üzere geçici olarak belgelendirilmiş kişidir.”⁹

Yaygın eğitim: “Örgün eğitim sistemine hiç girmemiş ya da örgün eğitim sisteminin herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademedan ayrılmış ya da bitirmiş bireylere; ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda ekonomik, toplumsal ve kültürel gelişmelerini sağlayıcı nitelikte çeşitli süre ve düzeylerde hayat boyu yapılan eğitim, öğretim, üretim, rehberlik ve uygulama etkinliklerinin tümüdür.”¹⁰

Mesleki örgüt: “Çalışma alanları ile ilgili konularda kararlar alan, bu kararları uygulayan, gerekli eşgüdümü sağlayan, uygulamalarla ilgili denetimleri yapan kişilerin bir araya getirdiği bir bütündür.”¹¹

Ruhsatname: “Mesleğe kabul koşullarını taşıyan turist rehberlerine Bakanlık tarafından verilen belgedir.”¹²

Çalışma kartı: “Eylemli turist rehberlerine, kayıtlı oldukları oda tarafından bir yıl süreyle geçerli olmak üzere mesleği fiilen icra edebileceklerine ilişkin olarak verilen izin belgesidir.”¹³

⁸ WFTGA, 2003, <http://www.wftga.org/tourist-guiding/what-tourist-guide>, (05 Mayıs 2017).

⁹ 2873 sayılı Milli Parklar Kanunu, RG. 11 Ağustos 1983 – 18132, madde 16.

¹⁰ Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği, RG. 21 Mayıs 2010 - 27587, madde 3.

¹¹ Mehmet Alç, “Örgütler”, *Eğitim Yönetimi Dergisi*, S. 1, (Kış 1995), s. 9.

¹² 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu, RG. 22 Haziran 2012 - 28331, madde 2.

¹³ Turist Rehberliği Meslek Kanunu, madde 2.

2. İLGİLİ ALANYAZIN

Bu kısımda turist rehberliğini benzer meslek gruplarından ayırt etmek adına; turist rehberliği kavramı ayrıntılı olarak incelenmiş, turizm sektöründeki önemi, mesleki özellikleri, eğitim tarihi ve mesleğin önemli bir parçası olan mesleki örgütler, kurum ve kuruluşlara yer verilmiştir.

2.1 Turist Rehberliği

Turizm sektörü pek çok ülke için en önemli gelir kaynaklarından biridir. Turistler ise bu sektöre yön veren başlıca unsurlardır. Turizm adına ortaya konulmuş her organizasyon onların taleplerini karşılamak için var olmuştur. Turist nerede seyahat ediyor olursa olsun, alıştığı çevreden farklı bir yerde seyahat ediyor olduğundan yardıma ihtiyaç duyacaktır. Bu yardımın sağlandığı esnada, turistin yanlış yönlendirilmemesi adına öncelikle turu düzenleyen seyahat acentasının sonrasında da acentanın bir temsilcisi olan rehberin güven sağlaması gerekmektedir. Turistler seyahat edecekleri yöre hakkında çoğu bilgiyi her ne kadar yazılı kaynaklardan edinebiliyor olsa da daha çok bir turist rehberi tarafından yönlendirilmeyi seçmektedirler. Zaman kıstınlılığı, etkin bir seyahat deneyimi, seyahati daha ekonomik hale getirme gibi nedenler rehberli turların tercih edilmesini sağlamaktadır.¹⁴ Böylelikle seyahatleri süresince turistlerin güvenini sağlayarak, onları yönlendirebilme yetkisini ellerinde bulunduran rehberlerin; onların ülke hakkındaki görüşlerini de şekillendirdiği dolayısıyla bu mesleği seçerek büyük bir sorumluluğu da kabul ettiği aşikârdır. Bu çalışmada öncelikle turist rehberliği kavramı ele alınarak, kimlerin turist rehberi olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği konusuna değinilmiştir. Daha sonra rehberlik mesleğinin turizm sektöründeki önemi ortaya konmaya çalışılmış, mesleğin özellikleri ve araştırmacılar tarafından zaman içerisinde tanımlanan rolleri tek tek incelenmiştir. Mesleğin temeli ve en önemli unsuru olan turist rehberliği eğitimi ele alınmış,

¹⁴ Özdal Değirmencioğlu ve Suavi Ahipaşaoğlu, *Anadolu'da Turizm Rehberliği*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2011, s. 1-2.

mesleki örgütlenmeler genel hatlarıyla tanımlanmıştır. Devamında uzun yıllar mesleki sorunların en temel nedeni olarak düşünülen, mesleğin yasal zemine oturtulmamış olması üzerine verilen mücadeleler sonunda turist rehberliği mesleğini resmileştiren Turist Rehberliği Meslek Kanunu'nun yaptığı değişikliklere yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise rehberlik mesleğinin etiği incelenmiş sonrasında Türkiye'deki turist rehberlerinin mevcut durumları istatistiksel olarak verilmiştir.

2.1.1 Turist Rehberliği Kavramı

Turist rehberliğine geçmişten günümüze hem kavramsal hem de mesleki olarak farklı anlamlar yüklenmiştir. Turist rehberliği mesleğinin kapsamını anlamak için öncelikle kavramsal çerçevede incelemek gerekir. Her ülkede turist rehberliği mesleğinin niteliği değişiklik gösterebileceği gibi turist rehberliği tanımlamaları da birbirinden farklılık göstermektedir. Bu bölümde genel olarak kabul görmüş tanımlamalar ile birlikte araştırmacıların ifadelerine yer verilmiştir.

Türkiye'de 7 Haziran 2012 tarihinde kabul edilmiş olan 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu'nda turist rehberliği, “seyahat acentalarının faaliyet kapsamı dışında yerli veya yabancı turistlerin tur planlaması esnasında seçtikleri dilin kullanılarak ülkenin kültür, turizm, tarih, çevre, doğa, sosyal veya benzer değer ve varlıklarının kültür ve turizm politikaları çerçevesinde tanıtılıp gezdirilmesi; acentalar tarafından programlanmış olan turların tüketicinin satın aldığı şekilde sürdürülüp acentanın temsilinin sağlanması” olarak tanımlanmıştır.

Ahipaşaoğlu'nun tanımına göre turist rehberi, “doğal şartlar altında bir geziye çıkıldığında refakatinden ve bilgi aktarımından yararlanan kişidir.” Rehberler genel anlamda yol gösterici; insanları bilmedikleri bir konuda veya bölgede ulaşmak istedikleri hedefe götüren doğru yolları gösterenlerdir.¹⁵

Dünya Turist Rehberleri Birliği Federasyonu'nun (World Federation of Tourist Guide Associations – WFTGA) yaptığı uluslararası kabul görmüş olan tanıma göre turist rehberleri, ziyaretçilere seçtikleri dilde yol gösteren ve yetkili

¹⁵ Suavi Ahipaşaoğlu, *Turizmde Rehberlik*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2006, s. 116.

olduğu bölgenin doğal ve kültürel varlıklarını tanıtan, bu yetkinin kendisine mevcut bölgedeki otoriteler tarafından tanındığı meslek grubundan olan kimselerdir.¹⁶

Turist rehberliği; mesleği icra etme yetkisini kazanmış kişilerin, gezi öncesinde seçilen dil ile uyumlu olan, rehberlik kimlik kartlarında belirtilen dillerde yerli veya yabancı turistlere rehberlik etmesi, onlara tanıttıkları bölgenin kültürel ve doğal mirasını aktarması, gezi programının; tur operatörü veya seyahat acentasının yazılı belgelerinde tanımlandığı ve tüketiciye satıldığı şekilde yürütülmesini sağlaması ve gezi programını seyahat acentası adına yönetilmesi faaliyetlerini kapsar.¹⁷

Tetik'e (2006) göre turist rehberliği; bir ülkeyi, bölgeyi, yöreyi ve işletmeyi turistlere tanıtmak, bunlar ile ilgili tarihi, coğrafi, kültürel ve arkeolojik bilgiler vermek, özetle ülkeyi her yönüyle temsil etmektir.¹⁸

Yarcan'a (2007) göre turist rehberi; yerli ve yabancı ziyaretçilere seçtikleri dilde ören yeri ve müzeleri grup halinde veya bireysel olarak gezdiren, ziyaret edilen yerleri, buralarda bulunan eserleri, doğal ve kültürel çevreyi yorumlayarak zevkli bir biçimde tanıtan ve seyahatleri boyunca ziyaretçilere eşlik eden profesyonel turizm çalışanıdır.¹⁹

Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun (MYK) henüz meslek yasası çıkmadan önce, 2010 yılında yayınladığı profesyonel turist rehberliği meslek standardında yaptığı tanıma göre turist rehberi; yerli veya yabancı turistlere, gezi öncesinde seçmiş oldukları ve kimlik kartında belirtilen dillerde kılavuzluk yapan, Türkiye'de tanıtmakta olduğu bölgenin doğal, kültürel çevresi ve tarihi kalıntıları ile ilgili bilimsel ve kapsamlı bilgi sahibi olan, bildiklerini en az bir yabancı dil ile iyi bir şekilde ziyaretçilere anlatabilen, Türkiye'nin imajını en iyi şekilde yansıtabilen, seyahat acentalarınınca planlanmış ve yazılı olarak tanımlanmış tur programının

¹⁶ WFTGA, 2003, <http://www.wftga.org/tourist-guiding/what-tourist-guide>, (05 Mayıs 2017).

¹⁷ Simge Tokay, *Profesyonel Turist Rehberlerinin Türkiye İmajını Algılamalarındaki Değişim*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2015, s. 4.

¹⁸ Nuray Tetik, *Türkiye'de Profesyonel Turist Rehberliği ve Müşterilerin Turist Rehberlerinden Beklentilerinin Analizi (Kuşadası Örneği)*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir 2006, s. 3.

¹⁹ Şükrü Yarcan, "Profesyonel Turist Rehberliğinde Mesleki Etik Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, S. 1, (Bahar 2007), Ankara, s. 35.

tüketicie satıldığı şekilde yürütülmesine yardımcı olan veya müze ve ören yerlerini ziyaret eden grup/bireylere kılavuzluk eden kişidir.²⁰

Ap ve Wong (2001), Pond'un (1993) tanımından yola çıkarak, tüm rehberlik tanımlarını özetleyen bir tanımlamada bulunmuşlardır. Buna göre turist rehberi;

- sorumluluk alabilen bir lider,
- seyahat edilen yerler hakkında ziyaretçileri aydınlatan bir öğretici,
- destinasyonu ziyaretçilere konukseverliği ile tanıtan ve tekrar gelmelerini sağlayan bir büyükelçi,
- ziyaretçileri rahat ve güvenli bir ortam yaratarak ağırlayan ev sahibi,
- önceki dört maddeyi nasıl ve ne zaman uygulayacağını bilen bir yöneticidir.²¹

2.1.2 Turist Rehberliği ile Karıştırılan Kavramlar

Turist Rehberliği ile karıştırılan kavramların var olmasıyla birlikte rehberlik mesleğini icra etme yetkisi olmadığı halde kendisini rehber olarak tanımlayan kişiler mevcuttur. Bu kavram ve kişileri açıklamadan önce Türkiye'de kimlerin turist rehberi olarak tanındığını belirtmek gerekir;

Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde turist rehberliği mesleğini icra edebilmek için, Turist Rehberliği Meslek Kanunu'nda belirtildiği üzere ruhsatname sahibi olup, ikamet edilen bölgenin bağlı bulunduğu meslek odasına kayıtlı olmak ve içinde bulunulan yılda eylemli olmak gerekir. Eylemli olan rehberlere bağlı bulunduğu oda tarafından rehberlik yaparken yanında bulundurması gereken ve sene sonuna kadar geçerlilik süresi olan bir çalışma kartı düzenlenir. Bununla birlikte turist rehberinin ancak ruhsatnamesinde dolayısıyla çalışma kartında belirtilen bölge(ler)de ve dil(ler)de rehberlik yapabilme yetkisi vardır. Çalışma kartı olmadığı halde turist rehberliği yapan kişilere ve bünyesinde böyle kimseleri barındıran kurum ve kuruluşlara cezai yaptırımlar uygulanmaktadır.

²⁰ 10UMS0076-5, Profesyonel Turist Rehberi Ulusal Meslek Standardı, Mesleki Yeterlilik Kurumu, Ankara, 2010, s. 7.

²¹ John Ap ve Kevin Wong, "Case Study on Tour Guiding: Professionalism, Issues and Problems", *Tourism Management*, S. 22, (Ekim 2001), s. 552.

Turların gerçekleştirilmesinde turist rehberinin dışında başka görevliler de bulunmaktadır. Genellikle turist rehberliği ile karıştırılan bu görev tanımlamaları şu şekilde sıralanabilir.²²

Tur Lideri: Çalışma alanları oldukça benzer olsa da turist rehberliği ve tur liderliği birbirine karıştırılmaması gereken iki farklı kavramdır. Gruba turun işleyişi ile ilgili bilgiler vermekle yükümlü olan kişi tur lideri iken, turda gezilen mekânların tarihi, kültürel değerleri ile ilgili bilgileri verecek olan kişi ise turist rehberidir.²³ Tur lideri turun başlangıcından sonuna kadar gruba eşlik eder. Bunun sebebi; turun işleyişini kontrol altında tutmak, katılımcıların yasal ve rutin işlemlerine yardımcı olmak, tur boyunca hizmet alınan işletmelere karşı tur operatörünü temsil etmektir.²⁴ Tur liderinin görevi; turistler, turistlere hizmet sağlayanlar, araçlar ve tur operatörleri arasında koordinasyon sağlamak ve iletişim kurmaktır. WFTGA'nın tanımına göre tur lideri, turun tüketiciye tanımlandığı ve satıldığı şekilde sürdürüldüğünden emin olmak için tur operatörünün adına turu yöneten ve turdakilere yerel bilgiler vererek yol kılavuzluğu yapan kişidir. Ayrıca WFTGA, tur liderlerinin turist rehberi olmadığı ve olamayacağı hakkında uyarı yaparak; tur liderlerinin rehberlik yapmak için eğitilmediğini ve belgelendirilmediğini, bağlı oldukları bölgede yasal olarak yetkilendirilmedikleri takdirde görev alamayacaklarını ekler.²⁵

Grup Başkanı: Bir turda tur lideri bulunmaması halinde tur liderinin görevlerini grup başkanı yerine getirir. Grup başkanı tur katılımcıları üzerinde hâkimiyet sağlayabilecek, onları yönlendirebilecek kişilerden seçilir. Dolayısıyla kendisinden ücret alınmaksızın liderlik özelliğinden yararlanılarak tura katılımı ve yardımı sağlanır.

Ağırlayıcı: Tatil yörelerinde acentayı temsilen çalışan, yetkili olduğu tesiste konaklayan acenta müşterileriyle ilgilenen, bununla alakalı özel bir eğitim almış olması beklenmeyen personeldir. Bu kişilerin konaklama işletmelerindeki görevleri;

²² Seher Geyik, *Destinasyon Pazarlamasında İmajın Rolü: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir 2011, s. 8.

²³ Mehmet Teoman Türkmen, *Turist Rehberlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri ile Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir 2016, s. 7.

²⁴ Ahipaşaoğlu, a.g.e., s. 112.

²⁵ WFTGA, 2003, <http://www.wftga.org/tourist-guiding/what-tourist-guide>, (05 Mayıs 2017).

temsil ettikleri acentanın konuklarını karşılamak, konaklama işletmesi hakkında bilgilendirmek, odalarının hazır olduğundan emin olmak, alışverişlerinde yardımcı olmak, eğer isterlerse çevre gezilerine katılımlarını sağlamak, tesiste herhangi bir sorun yaşadıkları takdirde çözüme kavuşturmaktır. Bu işi yapacak personelde aranan özellikler yalnızca sempatik olma, yabancı dil ve biraz da genel kültür bilgisidir.²⁶

Transfer Memuru: Turistlere havaalanı, liman veya gar gibi varış noktalarından konaklama tesisi veya tur güzergâhı doğrultusunda eşlik eden personeldir. Turistleri geldikleri noktada karşılar, bagajlarında yardımcı olur, genel bilgiler verir ve program sonunda grupları konaklama işletmelerinden toplayarak dönüş yolunda kullanacakları taşıta ulaştırır. Turistlerin dilini konuşuyor olmaları ve transfer güzergâhını bilmeleri yeterlidir.

Temsilci: Paket turun düzenlendiği destinasyonda konuklara ve turu meydana getiren unsurlara karşı (konaklama, yiyecek-içecek, ulaştırma işletmeleri) tur operatörünü temsil eden kişidir. Operasyon sezonunun başlangıcından sonuna kadar bölgede bulunan temsilci, genellikle ağırlanan turistin geldiği ülke vatandaşıdır. Temsilciler bölge ile ilgili donanımlı bilgiye sahip olmalı ve konukların her türlü problemini en kısa sürede çözebilmelidir. Sorumlulukları fazla olduğundan temsilcilerin çalışma şartları ağır, saatleri düzensiz ve görevleri yorucudur.²⁷

Yukarıda yer alan bir turun gerçekleşmesinde görevli elemanların tanımlamaları dışında, mesleki eğitim almamış ve bakanlığın verdiği belgeye sahip olmayan; ancak yine de kendilerini turist rehberi olarak tanıtan insanlar bulunmaktadır. Aşağıda belirtilen kişiler turist rehberi değildir;

- Bir müzenin, ören yerinin veya turistik bölgenin civarında ziyaretçilere bilgi verme bahanesiyle yaklaşip iletişim kurmaya çalışan, asıl amacı yabancı dilini geliştirmek ya da onları yakındaki bir mağazaya götürüp bir şeyler satabilmek olan kişiler rehber değildir.
- Turist gruplarının varış noktası ve konaklayacakları nokta arasındaki transferini sağlayan kişiler rehber değil; transfer memurudur.

²⁶ Ahipaşaoğlu, a.g.e., s. 132.

²⁷ Osman Eralp Çolakoğlu, Ergün Efendi ve Fatih Epik, *Tur Yönetimi ve Turist Rehberliği*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2014, s. 38.

- Bir seyahat acentasının düzenlediği yurtdışı turunda operasyonda çalışan personel de, gezmek amacıyla gruba eşlik ediyorsa ve asıl görevi tur lideri veya grup başkanı olsa da yakasında kendisini rehber olarak tanımlayan bir kart taşımaktadır.
- Türkiye'ye turistlerle birlikte acenta temsilcisi olarak gelip konaklama işletmelerinde onlara bilgi veren, yardımcı olan belki de çalışma izni bile olmayan yabancı acenta çalışanları rehber değildir.
- Herhangi bir rehberlik eğitimi almayıp yalnızca yabancı dil bildiği için kendisini rehber olarak tanıtan, bölge hakkında henüz ezberlediği bilgileri turistlere aktaran kişiler de rehber değildir.²⁸

Yukarıda tanımlananlar gerçek bir rehber gibi ülkesini temsil edebilecek donanımına sahip olmayan, rehberlerin almış olduğu eğitim ile edindiği bilgileri edinmemiş; dolayısıyla rehberlik yapma yetkisi bulunmayan kişilerdir. Bu kişiler turistleri yanlış yönlendirerek ülke hakkında olumsuz bir izlenim oluşmasına sebep olabilir. Çıkarları doğrultusunda kendilerini rehber olarak tanıtan bu kişiler; ülke imajının zedelenmesine, turizmin zarar görmesine ve zamanla turist kaybına sebep olur.

2.1.2.1 Alan Kılavuzluğu

Turist rehberliğiyle karıştırılan, kimi zaman eşdeğer görülen kavramlardan biri de alan kılavuzluğudur.

Alan kılavuzluğu uygulaması ilk kez Çanakkale ili Gelibolu Yarımadası Tarihi Milli Parkı'nda talep yoğunluğundan dolayı bölgede bulunan turist rehberi sayısının yetersiz olduğu ve kaçak rehberlik faaliyetlerinin önüne geçilmesi gerekçe gösterilerek, yalnızca milli park içerisinde ve yerli ziyaretçilere hizmet verecek şekilde alan kılavuzları yetiştirilmesi gündeme getirilmiştir.²⁹ Bu bağlamda mevcut kanun ve yönetmelikler dikkate alınmaksızın 06 – 24 Eylül 2004 tarihleri arasında

²⁸ Özlem Güzel, *Türkiye İmajının Geliştirilmesinde Profesyonel Turist Rehberlerinin Rolü (Alman Turistler Üzerine Bir Araştırma)*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir 2007, s. 3.

²⁹ Saadet Pınar Temizkan ve Gülsün Yıldırım, “Sürdürülebilir Turizm Kapsamında Alan Kılavuzluğu Uygulaması: Kaçkar Dağları Milli Parkı Örneği”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 49, (Nisan 2014), s. 130.

bir alan kılavuzluğu eğitimi düzenlenmiş fakat turist rehberlerinin tepkisi doğrultusunda eğitim amacına ulaştırılmamış, kursa katılanlar belgelendirilmemiştir. Bu tepkiler üzerine turist rehberlerinin sahip olduğu yasal haklara karşılık, bölgeyi ziyaret eden yerli turistlere sağladıkları hizmetin niteliği açısından rehberlik faaliyeti kapsamı içerisinde yer aldığı için, alan kılavuzluğunu da yasal bir zemine oturtmak adına çalışmalara başlanmıştır. Bu çalışmalar sonucunda 3 Temmuz 2005 tarihinde, 5400 Sayılı “Milli Parklar Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde kabul edilmiştir. Sonuç olarak, 1983 yılında yayımlanan 2873 sayılı Milli Parklar Kanunu’nun 16. maddesinin madde başlığı ‘Koruma görevlileri ve alan kılavuzları’ olarak değiştirilmiştir.³⁰ Yapılmış olan değişikliklere göre; bu kanun kapsamındaki alanların korunarak kullanılması, korunan alanları ziyaret edenlerin doğru bilgilendirilmesi bakımından ve olumsuz etkilerin en aza indirilmesine imkân sağlanmak üzere, korunan alan sınırları içerisinde ve yakın çevresinde ikamet eden halkın alan kılavuzu olarak yetiştirilmesi hususunda Orman ve Su İşleri Bakanlığı ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde gerekli çalışmaları yapar.³¹

28 Haziran 2014 tarihinde Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alan Başkanlığı’nın kurulması kanunu yürürlüğe girince Gelibolu Yarımadası Tarihi Milli Parkı’nın da Milli Park vasfı kaldırılmış, tarihi alan olarak tabir edilmeye başlanmıştır. Bu değişim ile birlikte alan kılavuzluğu da sona erdirilmiş bulunmaktaydı.³² 26 Mart 2017 tarihinde Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alan Başkanlığı tarafından yayımlanan yönetmelik ile alan kılavuzluğu resmen yasal hale getirilmiştir. Bu yönetmeliğe göre; alan kılavuzu, tarihi alana gelen ziyaretçilere gerekli bilgileri veren ve ziyaretçi yönlendirme faaliyetlerini yürüten kişidir. Yönetmelikte, Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alan Başkanlığı’na ihtiyaç duyduğu taktirde yeni alan kılavuzluğu belgesi verilmesine yönelik kurslar düzenleyebilme yetkisi verilmiştir. Başkanlık tarafından yeni alan kılavuzlarına ihtiyaç olup olmadığına dair rapor, tarihi alana gelen ziyaretçi yoğunluğu ve talepler doğrultusunda hazırlanarak Bakanlığın onayına sunulur. Bakanlık tarafından

³⁰ Lütfi Atay, “Alan Kılavuzluğunun Çanakkale İlindeki Uygulaması ve İlgili Turizm Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, S. 2, (Güz 2008), Ankara, s. 170-171.

³¹ Milli Parklar Kanunu, madde 16.

³² 6546 sayılı Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alan Başkanlığı Kurulması Hakkında Kanun, RG. 28 Haziran 2014 - 29044, madde 3.

onaylanması halinde kursun açılması ile ilgili işlemler Başkanlık tarafından yürütülür. Kursa başvuru şartları; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak, en az lise mezunu olmak, 18 yaşını doldurmuş olmak, sabıka kaydının temiz olması ve devlet memuru olmamaktır. Alan kılavuzluğu kimliğinin geçerliliği 3 yıldır. Bu yönetmelikle birlikte, ihtiyaç duyulması durumunda kimlik süresi sona eren kişilere yeniden kimlik verilmesi kararlaştırılmıştır.³³ Alan kılavuzluğunu tam anlamıyla bir yasal zemine oturtan bu yönetmelik rehberlerin ve turist rehberliği örgütlerinin tepkisini toplamıştır. Yönetmeliğe göre alan kılavuzlarının görev ve yetkileri şu şekildedir:

- Alan kılavuzunun sorumluluğu yalnızca Tarihi Alan sınırları içerisinde geçerlidir.
- Ziyaretçileri genel ve uyulması gereken kurallar hakkında bilgilendirir.
- Etkinlik sırasında ihtiyaç duyulabilecek malzemeleri (donanım, kıyafet, ilkyardım çantası gibi) yanında bulundurmaya zorundadır.
- Başkanlığa karşı doğrudan sorumludur.
- Çalışma süresince Başkanlık tarafından belirlenen kıyafeti giymek zorundadır.
- Tarihi Alanın manevi değerleri ve verilen hizmetin itibarıyla bağdaşmayan hiç bir faaliyet veya eylemde bulunamaz.
- Etkinlik sırasında Tarihi Alanın kaynak değerlerine, biyolojik çeşitliliğine ve doğasına zarar verecek herhangi bir davranışta bulunulmasını önlemek zorundadır. Tarihi Alana ait hiçbir kültür ve tabiat varlığı toplanamaz ve çıkartılamaz. Alan kılavuzu bu gibi olumsuzlukları önlemek, önleyemediği durumlarda da rapor veya tutanak düzenleyerek Başkanlığa bildirmeye yükümlüdür.
- Görev esnasında kimliği görünür bir şekilde taşımaya zorundadır.
- Kılavuzun, Tarihi Alan içinde bulunan herhangi bir işletmeden komisyon alması veya ziyaretçileri menfaat gözeterek ilgili tesise yönlendirmesi kesinlikle yasaktır. Bu gibi bir durum tespit edildiğinde kimlik yenisi verilmemek üzere iptal edilir.

³³ Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alan Kılavuzluğu Hizmeti ile Alan Kılavuzlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, RG. 26 Mart 2017 - 30019.

- Tarihi Alan hakkında ziyaretçileri doğru bilgilendirmek ile yükümlüdür. Bu amaçla Başkanlık tarafından kitap, broşür, afiş, harita ve benzeri materyaller hazırlanır. Bu materyaller dışında bir şey kullanmak yasaktır.
- Etkinlik sırasında çevreyi rahatsız edecek şekilde (ses sistemi, megafon gibi aletler ile) bilgilendirme yapmak yasaktır.

2.1.3 Turist Rehberliğinin Turizm Sektöründe Önemi

Turizm; kendine özgü kültür, tarih ve diliyle milyonlarca insanın katıldığı, çok fazla etkileşimin aynı anda ortaya çıktığı bir kitle hareketi niteliğindedir. Turizm, ulaştırma şirketleri, konaklama işletmeleri, seyahat pazarlamacıları, yiyecek içecek işletmeleri, toplantı ve kongre merkezleri gibi farklı ölçeklerde iş kollarından oluşan birçok alt sektör ile bağlantılı olmakla birlikte bünyesinde yüzlerce yan kuruluşu barındıran bir şemsiye görünümündedir.³⁴ Böylesine karmaşık birçok hizmeti bünyesinde toplayan bileşik bir ürünün oluşturulması ve insanlara sunulması şüphesiz profesyonel bir birikim gerektirmektedir.³⁵ Söz konusu bileşik ve seyahat acentalarının en önemli ürünü olan paket turlar, acenta müşterilerine turist rehberi aracılığı ile sunulmaktadır. Turist rehberleri ve seyahat acentaları turizm sistemi içerisinde birbirini tamamlayan unsurlardır.³⁶ Tur programını seyahat acentaları hazırlarken, turist rehberleri uygular ve işleyişini sağlar. Bu nedenle, turist rehberleri acentaların en önemli ürünü olan paket turların başarısına en yüksek düzeyde etki eden elemanlardır. Acentalar ayrıca ürünlerini müşteri odaklı hazırlamak, pazarlama doğrultusunda bilgi sistemi oluşturmak, mevcut ürünlerin verimliliğini arttırmak gibi tasarımlarında turist rehberinden faydalanabilmektedir. Çünkü rehber ürünün bir parçası olduğu ve tüketicilerle diğer tüm elemanlardan daha fazla zaman geçirdiği için onların talepleri hakkında daha fazla gözlem ve bilgi sahibidir.³⁷ Öte yandan her tüketicinin bir turdan talep ettiği unsurlar farklıdır ve zaman içinde de değişime

³⁴ Ali Çımat ve Ozan Bahar, “Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri ve Önemi Üzerine Bir Değerlendirme”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, S. 3, (Kasım 2003), s. 15.

³⁵ Onur Akbulut, *Ege Bölgesindeki Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunları ve Çözüm Önerilerine Yönelik Bir Araştırma*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya 2006, s. 37.

³⁶ Zafer Öter, *Seyahat Acentelerinde Pazarlama Bilgi Sistemlerine Turist Rehberlerinin Katkıları: Ege Bölgesi Örneği*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2007, s. 65.

³⁷ S. Pınar Temizkan, Rahman Temizkan ve Simge Tokay, “Turist Rehberliği Meslek Kanunu ve Turist Rehberi Eğitiminde Yeni Bir Paradoks”, *14. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, Turizmde Yenilik*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2013, s. 477.

uğrayabilir. Bu açıdan bakıldığında turist rehberleri düzenlenen turların baş aktörleridir. Bir turun sorunsuz bir şekilde sürdürülmesinde ve başarıyla sonuçlandırılmasında en önemli unsur turist rehberidir.³⁸

Turizm sektöründe rehberi önemli kılan unsurlar ve rehberlere ihtiyaç duyulmasının nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

- Özellikle tur sırasında enformasyon ihtiyacının karşılanması
- Yabancı dil bilen, böylelikle iletişim sağlayabilen kişilere ihtiyaç duyulması
- Can ve mal güvenliğinin sağlanması
- Seyahat ve sigorta formaliteleri
- Sınırlı zaman ve bütçenin en iyi şekilde kullanılmasının sağlanması
- Turistlere sürekli eşlik edecek birine ihtiyaç duyulması
- Zaman alan ayrıntıların (konaklanan ve ziyaret edilen yerlerde giriş-çıkış işlemleri gibi) pratik bir şekilde halledilerek seyahatten daha çok keyif alınabilmesi
- Alışverişi doğru yerden ve uygun fiyata yapabilmek için bu konuda bilgili birine olan gereksinim
- Gezilip görülmesi gereken ziyaret yerlerine ulaşım konusunda yönlendirme
- Seyahat edilen ülkenin kültürü, gelenek ve görenekleri hakkında bilgi sahibi olunmaması ve bu konuda yönlendirilmeye ihtiyaç duyulması
- Yiyecek-içecek temininin nerelerden yapılabileceğine dair yönlendirme
- Eğlence, sağlık ve diğer tüm gereksinimleri için turistlere yardımcı olacak birine ihtiyaç duyulması.³⁹

Tüm bu ihtiyaçların yanı sıra turist rehberleri; turistlere yol gösteren, bilgi aktarımı yapan ve bağlı çalıştıkları tur operatörlerinin oluşturduğu tur güzergâhı doğrultusunda turistleri yönlendiren kişilerdir. Gerek tanım gerekse görevinden ötürü turist rehberi; turizm sektörünün turistle birebir temasta bulunduğu, ürünü birlikte üreten, turistin memnuniyeti ve şikâyetlerini beraber yaşayan, turizmin en ön planda hizmet sunan elemanlarından. Bundan dolayı rehberler, gözlem, deneyim ve geri

³⁸ Akbulut, a.g.e., s. 37.

³⁹ Gülten Şener, *Stres Faktörlerinin İş Motivasyonuna Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Uygulama*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir 2011, s. 38.

bildirimleri ile hem kalite ve imaj oluşturan hem de temsil ettiği ülke turizminin geleceğini şekillendiren personellerdir.⁴⁰

Turizm hareketinin baş aktörü olan turist, sürekli bulunduğu çevrenin dışına çıkmış olduğundan; konaklayacağı, yemek yiyeceği, eğleneceği, alışveriş yapacağı, seyahat edeceği yerler, buralara ulaşımı sırasında kullanacağı vasıtalar, kuracağı iletişim, toplum normlarına göre davranış biçimi gibi konularda sürekli yardıma ihtiyaç duymaktadır. Bu gibi bilgilere her ne kadar yazılı kaynaklardan ulaşılabilir olursa da yol göstermeyi kendilerine meslek edinmiş olan rehberlerin tecrübeleri turistlere her zaman kolaylık sağlamaktadır. Rehber, turistleri nereye nasıl gidecekleri, buralarda ne görecekleri veya yerel kültürün hangi yönleriyle ilişki kuracakları konusunda oldukça etkilidir. Rehber seyahatinin turist için iyi bir deneyim haline gelmesini sağlayabilmekle beraber, turist ve yerel halk arasında da kültür arabuluculuğunu sağlamaktadır. Bu bakımdan turist rehberleri, kültür aracısı olarak önemli görevler üstlenmekte ve turistler ile yerel halk arasında iletişim sağlaması bakımından önemli bir hizmet vermektedir.⁴¹ Rehberin hizmet kapsamının bu kadar geniş olması, turistleri yönlendirmeyi çoğunlukla tekelinde barındırması, kararlarını neredeyse bütünüyle etkilemesi aynı zamanda turistlerin seyahatlerinden edindikleri deneyim ve izlenimin yönünü belirlemesi anlamına gelmektedir.

Turist rehberi turist için seyahati boyunca ziyaret etmekte olduğu ülkenin temsilcisidir. Rehber aynı zamanda vermek durumunda kaldığı siyasi, politik, kültürel bilgilerden dolayı bir elçi konumunda olduğundan bu noktada ülkesine karşı büyük sorumluluklara sahiptir. Çünkü rehber ülke imajının ve kalitesinin oluşmasında büyük bir rol oynamaktadır. İyi yetişmiş bir turist rehberi, ziyaretçilerin kötü bir tur programdan memnun ayrılmasını sağlayabileceği gibi; en ince ayrıntısına kadar düşünülmüş bir tur programını yöneten yetersiz bir turist rehberi ise ziyaretçilerin ülkeden olumsuz fikirlerle ayrılmasına neden olabilir.⁴² Bir turist rehberi görevini iyi bir şekilde yerine getirip turistlerin ülkesine memnun olmuş, iyi bir izlenim edinmiş, talepleri karşılanmış olarak dönmesini sağlarsa ülkesi için daha fazla ziyaretçi kazandıracak, olumlu yönde reklamını yapacak yeni elçiler edinmiş

⁴⁰ Ahipaşaoğlu, a.g.e., s. 2.

⁴¹ Özlem Köroğlu, Ahmet Köroğlu ve Bilge Alper, “Doğaya Dayalı Gerçekleştirilen Turizm Faaliyetleri İçerisinde Turist Rehberlerinin Rollerine Üzerine Bir İnceleme”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S. 14 (22), (Haziran 2012), s.131.

⁴² Kamil Gökhan Nebioğlu, *Meslek Etiği: Turist Rehberleri Üzerine Araştırma*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2013, s. 64.

olur. Bunu destekleyecek nitelikte olan, Güzel'in (2007) araştırması sonucunda, turist rehberlerinin turistleri Türkiye'nin imajını geliştirebilecek birçok unsurda olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir. Araştırma sonucunda turistler, rehberli turlara katıldıktan sonra Türkiye hakkında edinmiş oldukları kötü imajın yok olduğunu, Türkiye'yi, toplum ve kültürünü çok daha fazla sevdiklerini belirtmişler; Türkiye'ye tekrar gelmeyi düşünmekle beraber tavsiye edeceklerini de ifade etmişlerdir.⁴³

2.1.4 Turist Rehberliği Mesleğinin Özellikleri

Turist rehberliği birçok kişi tarafından seyahat endüstrisi içinde hem duygusal hem maddi anlamda en tatmin edici meslek olarak görülmektedir. Turist rehberi dışarıdan bakıldığında, heyecan uyandıran mekânları gören, iyi restoranlarda yemek yiyen, güzel otellerde konaklayan keyifli vakit geçiren üstelik bunlar için ücret alan kimse olarak görülse de rehberlerin çok çalışması gerekir. Bundan dolayı rehberlerin mesleklerini icra edebilmek için çoğu zaman evlerinden uzakta olması durumu da aile yaşantılarını kötü yönde etkileyebilmektedir.⁴⁴ Rehberlik mesleğini diğer mesleklerden ayıran bazı özellikleri vardır. Bu ayırıcı özellikler şu başlıklar altında incelenebilir:

Fiziki güce dayalı olma özelliği: Bir rehber en çok ihtiyaç duyulan tur çeşidi kültürel turlardır. Kültürel turlar genellikle çaba gerektiren yürüyüş yolları, zorlu yokuşlar, ulaşılması zor alanlar, aralarında uzun yürüme mesafeleri olan kalıntılar barındıran antik yerleşim alanları içerir. Rehber bir taraftan gezilen alanın fiziki yapısından dolayı bedensel çaba harcarken diğer taraftan zihnini canlı tutarak anlatım yapmalı, grubun ilgisinin ve bütünlüğünün dağılmasını engellemelidir. Bu yüzden bir rehber daima dinç ve bu gibi zorluklara hazırlıklı olmalıdır. Bu özelliğinden dolayı rehberlik çoğunlukla geçici veya genç yaşta yapılacak bir iş olarak görülmektedir. Dolayısıyla çoğu rehber mesleğinin ilk yıllarında uzun süreli turlara çıkarak birikim yapar; ileri yaşlarında da mesleğini kısa süreli, şehir turları, müze rehberliği gibi daha az beden gücü gerektirecek şekilde icra etmeyi sürdürür.⁴⁵

⁴³ Güzel, a.g.e., s.147.

⁴⁴ Çolakoğlu ve diğerleri, a.g.e., s. 144.

⁴⁵ Güzel, a.g.e., s.36.

Dışsal faktörlere bağlı olma özelliği: Turizm hareketine etki eden faktörler rehberlerden bağımsız olmasına rağmen doğrudan rehberleri etkilemektedir. Ülkelerde veya ülkeler arasında yaşanan en ufak bir kriz turist akışını etkileyecek dolayısıyla rehber istihdamı azalacaktır. Ülkelerin ekonomik durumu, meydana gelen bir doğal afet, ülkede yaşanan terör olayları veya eylemler, yönetim sistemindeki değişiklikler, vize ve sınır uygulamaları gibi kriz yaratabilen durumlar buna örnek verilebilir. Bunun dışında tur esnasında tamamen rehberin yeterliliğinden bağımsız ve elinde olmayan sebeplerden meydana gelebilecek bir takım aksaklıklar olabilir. Tur otobüsünün arızalanması, kaza yapması veya tur esnasında turistlerin başına gelmesi muhtemel olan talihsiz olaylar buna örnektir.

Rehberlerin sürekli bilgilerini güncel tutma zorunluluğu: Rehberler birçok disiplin ile iç içe çalışmak durumundadır. Rehberlerin hakkında bilgi sahibi olmakla yükümlü olduğu sosyal yapıda, ekonomik alanda veya arkeoloji gibi teknik bilgi gerektiren alanlarda her geçen gün gelişmeler yaşanmaktadır. Turist rehberi bunları devamlı takip etmeli, bu alanlarda meydana gelen yenilikleri en güncel halleriyle turistlere aktarırken diğer yandan da bu gelişmeleri etkileyen faktörlerin analizini yapabilmelidir. Bütün bunları yapabilmek için aktüaliteyi ve bilimsel gelişmeleri takip edip kendisini ve bilgilerini sürekli yenilemek zorundadır. Kendisini güncellemeyen bir rehber meslektaşlarının gerisinde kalacak ve turistlerin beklentilerine yanıt veremeyecektir.⁴⁶

Mevsimsellik: Turizmin mevsimsel olduğu gibi birer turizm çalışanı olan rehberlerin çalışma düzeni de mevsimseldir. Turistik talebin yoğun olduğu zamanlar acentaların rehber ihtiyacı artmakta, talep düştüğünde ise çoğu rehber işsiz kalmaktadır. Rehberler yoğun sezonda çalışıp yılın geri kalanında geçinebilmek için birikim yapsa dahi sigortalarının devamını sağlamak amacıyla farklı sektörlerde iş arayışına girebilmektedir.

Çalışma saatleri: Rehberlik mesleği, gün içerisinde uzun ve değişken çalışma saatlerine sahiptir. Bir günde bazen 15-16 saat çalışmak durumunda kalmak rehberlik mesleğini çok istenilen bir meslek olmaktan çıkarabilmektedir. Özellikle talebin yüksek olduğu günler rehberler için fiziksel ve zihinsel olarak oldukça yorucu olmaktadır. Çalışma saatlerinin düzensiz oluşu, rehberlerin düzenli bir ev ve sosyal

⁴⁶ Ahipaşaoğlu, a.g.e., s. 148.

hayatlarının var olmasını engellemektedir. Bu durum, rehberliği bir meslek olmaktan çok, bir yaşam biçimi haline getirmekte ve rehber için ev olgusu valizini yenilediği bir mekânla sınırlı kalmaktadır.⁴⁷ Tur süresince birçok turistin sorumluluğunu alan rehber, sürekli bu durumun stresini yaşamaktadır. Örneğin, bir problem yaşanması durumunda veya farklı bir gereksinim söz konusu olduğunda rehber saat kaç olursa olsun müşteri ile ilgilenmek zorundadır. Dolayısıyla rehberler 24 saat görev başındadırlar ve özel yaşantıları her zaman müşterilerinin gözleri önünde gerçekleşmektedir.⁴⁸

Emekli olmanın zorluğu: Turizmde yoğun olarak mevsimlik çalışmalar görülmekte, dolayısıyla sektör çalışanlarına yıl içerisinde sosyal güvenlik primi daha az miktarda ödenmektedir.⁴⁹ Turist rehberleri de turizm sektörünün çalışanları olarak, genellikle yılın ancak belirli bir kısmında iş bulabilmektedirler. İmkân olsa dahi insan bedeninin kaldırmasının neredeyse olanaksız olmasından dolayı yıl içerisinde aralıksız tura çıkmak söz konusu değildir. Bir yıl içerisinde rehberin sigortasının 365 gün ödenemeyeceği aşikârdır. Bunun doğal bir sonucu olarak emekli olmak imkânsız hale gelir veya oldukça ileri yaşlarda gerçekleşir.

2.1.5 Turist Rehberliği Mesleğinin Sorunları

Rehberlik mesleğine yönelik algılar; sürekli olarak gezilen, farklı insanlar tanımayı sağlayan, eğlenceli, sosyalliği arttıran, özgür çalışma ortamına sahip, zevkli ve tüm bunların yanında maddi olarak iyi kazanca sahip bir iş olduğudur.⁵⁰ Fakat turizm sektöründe sorunlarla en çok karşı karşıya kalanlardan biri turist rehberidir. Rehber, turun en ön plandaki elemanı olarak turdan umulan tüm tatmin ve beklenti gibi unsurlardan en çok sorumlu olan kişidir.⁵¹ Dolayısıyla rehber üzerine aldığı bu büyük sorumluluktan ötürü kimi zaman turun doğru planlanmayışının

⁴⁷ Tetik, *Türkiye’de Profesyonel Turist Rehberliği ve Müşterilerin Turist Rehberlerinden Beklentilerinin Analizi (Kuşadası Örneği)*, s. 9.

⁴⁸ Güzel, a.g.e., s. 35.

⁴⁹ Özgür Hakan Çavuş ve İhsan Kurar, “Turizm Sektöründe Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Farkındalıkları: Konaklama ve Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 2, (2015), İzmir, s. 149.

⁵⁰ Özlem Güzel ve Özlem Köroğlu, “Turist Rehberlerinin Mesleklerine Yönelik Pozitif ve Negatif Yönlü Algılarının İçerik Analizi Yöntemi ile Belirlenmesi”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 1, (2015), Sivas, s. 170.

⁵¹ Ap ve Wong, a.g.e., s. 551.

aksaklıklarından, kimi zaman kötü havadan, kimi zamansa trafik oluşundan dahi suçlu duruma düşebilir.⁵²

Türkiye’de ve farklı ülkelerde yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde turist rehberlerinin karşılaştıkları sorunlar genel olarak şu başlıklar altında toplanmaktadır:

Kaçak rehberlik sorunu: Rehberlik belgesine sahip olmayan kişilerin ve yabancı uyruklu kişilerin acentalar tarafından rehber olarak istihdam edilmesiyle ortaya çıkan bir sorundur. Bu kişilerin rehber olarak çalıştırılması nitelikli rehberlerin istihdamını engellemektedir.⁵³ Acentalar daha çok bakanlığın belirlediği taban ücreti vermemek için bu yöntemi sürdürmekte, haksız rekabete sebep olmaktadır.⁵⁴

Yasal sorunlar: Yasalar cezai yaptırımlarda ve etkin bir denetim mekanizmasının sağlanmasında yetersiz kalmakta bundan dolayı kaçak rehberlik gibi yasa dışı faaliyetler süregelmektedir.⁵⁵ Ayrıca mesleğe yönelik devlet desteğinin yetersizliği ve gölge/gözetmen rehberliğin yaygınlaşması gibi sorunlar da yasal sorunların birer parçasıdır.⁵⁶

Seyahat acentaları ile yaşanan sorunlar: Rehberlerin yaşadıkları sorunlar daha çok onların çalışma hayatını doğrudan etkileyen tur operatörleri ve seyahat acentalarından kaynaklanmaktadır.⁵⁷ Rehberlerin acentalar ile yaşadıkları sorunların başında maddiyattan kaynaklananlar gelmektedir. Acentalar rehberleri taban yevmiyenin altında ve satış odaklı çalışmaya zorlamakta, sigorta ödemelerini zamanında yapmamaktadırlar.⁵⁸ Rehberleri komisyon sistemiyle çalıştırarak turistleri anlaşmalı olunan yerlerden alışveriş yapmaya zorlayan, ederinin üzerinde kalitesiz

⁵² Monika Prakash, Nimit Chowdhary ve Sunayana, “Tour Guiding: Interpreting the Challenges”, *Tourismos: An International Multidisciplinary Journal of Tourism*, S. 6, (Güz 2011), s. 66.

⁵³ Giray Ercek, “Turist Rehberliği Mesleğinin Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, S. 1, (1992), s. 15.

⁵⁴ Orhan Batman, “Türkiye’deki Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Bilgi*, S. 2, (Aralık 2003), s. 132.

⁵⁵ Batman, a.g.e., s. 132.

⁵⁶ Özlem Güzel, Ali Türker ve İlker Şahin, “Profesyonel Turist Rehberlerinin Algıladıkları Mesleki Engelleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, S. 2, (2014), s. 184.

⁵⁷ Ap ve Wong, a.g.e., s. 557.

⁵⁸ Batman, a.g.e., s. 132.

ürünleri almalarına sebep olan acentalar iken; bu durumun görünen yüzünde rehberlerin olması mesleğin itibarını zedelemektedir.⁵⁹

Mesleğe ilişkin sorunlar: Fiziki güce dayalı olması, mevsimlik oluşu, iş güvencesinin olmayışı, rehberlerin sürekli kendilerini yenileme zorunluluğu, dışsal faktörlere bağlı olması ve emeklilik güvencesi olmayışı mesleğin olumsuz yönlerdeki ayırıcı özellikleridir.⁶⁰ Bu özelliklerinin yanı sıra mesleğin uzun çalışma saatlerine sahip olması rehberlerin düzenli bir ev ve sosyal hayatlarının olmasını engellemektedir.⁶¹

Sektöre ilişkin sorunlar: Sektöre ilişkin sorunlar daha çok rehberlerin acentalar tarafından kazanç elde etme metası olarak görülmesinin doğurduğu sonuçlar gibi sektördeki etik dışı öğelerin varlığından ötürü yaşanan sorunları kapsamaktadır.⁶² Acentalar çoğu zaman rehberlerin niteliklerine, tur yönetimi becerilerine bakmaksızın yalnızca kendilerine satışlardan sağlayacağı kazançta önem vermektedir.⁶³ Sektörel sorunlar aynı zamanda; ihtiyaçları gidermeye yönelik yemek, tuvalet, konaklama gibi tesislerin yetersizliği ve ulaşım konusunda eksikliklerden kaynaklı yaşanan problemler gibi tura dahil olan unsurlar konusunu da içermektedir.⁶⁴

Ücrete ilişkin sorunlar: Turist rehberleri bireysel olarak veya herhangi bir seyahat acentasına bağlı olarak çalışabilirler. Acentalara bağlı olarak çalışan rehberler maaşın yanı sıra bahşiş ve komisyon ödemeleri ile düzenli aylık gelir elde edebilirken; bireysel çalışan rehberler tur başı veya saat başı gelir elde etmektedir.⁶⁵ Bu durum da rehberler arasındaki gelir farklılığına ve kendi gelirleri içinde düzensizliğe yol açmaktadır. Acentaların rehberleri taban ücret altında çalıştırıyor olması aynı zamanda ücrete ilişkin sorunlar arasında yer almaktadır. Özellikle rehber

⁵⁹ Ap ve Wong, a.g.e., s. 556.

⁶⁰ Çolakoğlu ve diğerleri, a.g.e., s. 145.

⁶¹ Özlem Köroğlu, *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Balıkesir 2011, s. 257.

⁶² Güzel ve diğerleri, a.g.e., s. 187.

⁶³ Ap ve Wong, a.g.e., s. 556.

⁶⁴ Prakash ve diğerleri, a.g.e., s. 79.

⁶⁵ Hanqin Q. Zhang ve Ivy Chow, "Application of Importance-Performance Model in Tour Guides' Performance: Evidence From Mainland Chinese Outbound Visitors in Hong Kong", *Tourism Management*, S. 25, (Şubat 2004), s. 82.

sayısının fazla olduğu İngilizce ve Almanca gibi yaygın dillerde rehberlik yapanlar gelir düzensizliği yaşamaktadırlar.⁶⁶

Sosyal güvence sorunları: Emeklilik güvencesi, mesleğin kurumsallaşması anlamında önemli bir konudur.⁶⁷ Rehberlerin birçoğu bireysel olarak ve herhangi bir sigortası olmaksızın çalışırken, kalan kısmı da yarı zamanlı çalışmaktadır. Rehberler etkili ve yararlı bir sosyal sigorta sisteminin üyesi değildir dolayısıyla iş güvenceleri yoktur. Bu durum doğrudan rehberlerle ilgili olmamakla birlikte, turizm endüstrisinin işleyiş koşullarından kaynaklanmaktadır.⁶⁸

Turist grupları ile yaşanan sorunlar: Yönetilen turist grupları ile karşılaşılan sorunlar genellikle tur programının tam anlamıyla uygulanamaması, satıcıların turistleri rahatsız etmeleri ve bazı turist gruplarının kültür düzeyinin düşük olmasıdır.⁶⁹ Bu sorunların yanı sıra yönetilen turist grubunun kaynaşma sağlayamaması da rehber için sorun teşkil etmektedir.⁷⁰

Eğitime ilişkin sorunlar: Turist rehberleri 3 farklı eğitim programı sonrasında aynı mesleki statüye hak kazanmaktadırlar. Eğitim süresindeki tutarsızlığın yanında bazı bölümlerin “Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği” adı altında eğitim vermesi sonucu ders içeriklerinde de tutarsızlık oluşmaktadır.⁷¹ Eğitim konusunda karşılaşılan bir diğer önemli sorun da üniversitelerin yalnızca İngilizce dilinden rehber yetiştirmesi sonucu yaygın dillerde rehber enflasyonu durumunun ortaya çıkmasıdır.⁷²

⁶⁶ Güzel ve diğerleri, a.g.e., s.186.

⁶⁷ İrfan Yazıcıoğlu, Cüneyt Tokmak ve Serdar Uzun, “Turist Rehberlerinin Rehberlik Mesleğine Bakışı” *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, S. 8 (2), (Haziran 2008),s. 17.

⁶⁸ Yarcan, *Profesyonel Turist Rehberliğinde Mesleki Etik Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme*, s. 40.

⁶⁹ Batman, a.g.e., s. 132.

⁷⁰ Kurtuluş Karamustafa ve Nihat Çeşmeci, “Paket Tur Operasyonunda Turist Rehberlerinin Karşılaştıkları Yönetimsel Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, S. 1, (Bahar 2006), s. 84.

⁷¹ Mehmet Kürkçü, “Turist Rehberliği Eğitimi Konusunda Değerlendirmeler”, *17. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, Akademi Sektör Buluşması*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2016, s. 1106.

⁷² Salih Kuşluvan ve Nihat Çeşmeci, “Türkiye’de Turist Rehberliği Eğitiminin Sorunları ve Yeniden Yapılandırılması”, *Turizm Eğitimi Konferansı Bildiriler Kitabı*, Ankara: Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü Yayını, 11- 13 Aralık 2002, s. 237.

2.1.6 Turist Rehberinin Rollerini

Roller bireylerin dâhil olduğu sosyal pozisyondan beklenen görev ve yükümlülüklerdir.⁷³ Birçok bileşenin bir araya gelmesiyle oluşan turizm sektörünün birer hizmet sağlayıcısı olan rehberler bu bileşenlerin her birine hakim olmak durumundadır ve aynı oranda rol tanımına sahiptir. Bu nedenle rehberlere mesleğini iyi bir şekilde icra edebilmesi için büyük sorumluluklar yüklenmiştir. Bir rehber ilk olarak *temsilcidir*, ülkesini en iyi şekilde tanıtmak ve iyi bir izlenim yaratmak genel olarak onun elindedir. Rehberin ziyaretçilere nasıl yaklaşacağını onları nasıl olumlu veya olumsuz etkileyeceğini bilmesi için onların kültürünü; tanıtılması açısından ülkesinin kültürünü iyi tanması, adeta bir *kültür simsarı* olması beklenir. Rehber tur boyunca gruba *liderlik* ederken aynı zamanda gruptaki her bir kişiden sorumlu bir *bakıcı* ve eş zamanlı olarak *bilgi aktarıcıdır*. Bunların yanı sıra rehber; *aktör*, *komisyoncu*, *öğretmen* gibi daha farklı rol tanımlamaları da yapılmaktadır. Turist rehberliği ile ilgili yapılan araştırmalarda tanımlanan roller Çizelge 1’de yer almaktadır.

Çizelge 1. Turist Rehberlerinin Araştırmalarda Tanımlanan Rollerini

Roller		Araştırmacılar	Yıl
Aktör	Actor	Holloway	1981
Elçi	Ambassador	Holloway	1981
Tampon	Buffer	Schmidt Pearce	1979 1982
Bakıcı	Caretaker	Fine and Speer	1985
Katalizör	Catalyst	Holloway	1981
Kültür Simsarı	Culture Broker	Holloway Katz	1981 1985
Bilgi-aktarıcı	Information-giver	Holloway Hughes	1981 1991
Aracı	Intermediary	Schmidt Ryan and Dewar	1979 1995
Mütercim/ Tercüman	Interpreter/ Translator	Almagor Holloway Katz Ryan and Dewar	1985 1981 1985 1995
Lider	Leader	Cohen Geva and Goldman	1985 1991
Arabulucu	Mediator	Schmidt Holloway Cohen Katz	1979 1981 1985 1985

⁷³ Philip L. Pearce, “Tourist Guide Interaction”, *Annals of Tourism Research*, S. 11, (1984), s. 132.

Çizelge 1 - devam

Komisyoncu	Middleman	Van den Berghe	1980
Organizatör	Organizer	Hughes Pearce Schuchat	1991 1982 1983
Satış Elemanı	Salesperson	Fine and Speer Gronroos	1985 1978
Şaman	Shaman	Schmidt	1979
Öğretmen	Teacher	Holloway Pearce Fine and Speer Mancini	1981 1982 1985 2001

Kaynak: H.Q. Zhang, I. Chow, (2004), Application of importance-performance model in tour guides' performance: evidence from mainland Chinese outbound visitors in Hong Kong, *Tourism Management* 25, s. 83.

Turist rehberinin rolü; içinde bulunduğu duruma, turun ve grubun niteliğine, turistlerin talep ve beklentilerine göre değişiklik gösterebilmektedir. Rehber ihtiyaç duydukça tanımlanan bu rollerden herhangi birini veya eşzamanlı olarak birkaçını uygulamaya koyabilir;

2.1.6.1 Aktör Rolü

Rehberler de aynı aktörlerde olduğu gibi “sahne korkusu” yaşayabilmektedir. Bu korkularını aşmak için yine aktörlerin yaptığı gibi sahne almadan önce prova yaparak meslektaşlarından destek alabilmektedirler. Fakat bu korku zaman içerisinde mesleğin icrası sırasında sağlanan tatmin sayesinde yenilmektedir. Rehberler, tiyatro oyuncularını gibi başarılı performanslarının sonucunda “yüksek” bir deneyim yaşamış olurlar ve zor beğenen bir kitleye karşı kişisel bir zafer kazanmışçasına bireysel imajlarını yükseltirler.⁷⁴

2.1.6.2 Elçi Rolü

Turist rehberi ziyaretçilere karşı ülkesinin doğrudan temsilcisidir. Turistler ülkeye vardıkları andan dönüş yoluna çıkana kadar en çok turist rehberi ile muhatap olmaktadır. Bu nedenle rehberin dış görünüşünden konuşma şekline, verdiği bilgilerden hitabetine kadar birçok unsura dikkat etmesi gerekir. Turistler rehberden

⁷⁴ J. Christopher Holloway, “The Guided Tour a Sociological-Approach”, *Annals of Tourism Research*, S. 8 (3), (1981), s. 389.

edindikleri izlenim sayesinde ülke, toplum, kültür hakkında genel bir kaniya varabilir; rehber iyi bir temsilci olarak turistleri birer kültür elçisi haline getirip uzun vadede ülke imajının olumlu yönde gelişmesine destekte bulunabilir. Meslek olarak rehberlik, bu özelliğinden dolayı genellikle elçi olarak tanımlanmaktadır.⁷⁵

Rehber, ülkesinin siyasi, ekonomik, politik ve sosyal durumu ile ilgili bilgiler aktardığı için bir diplomat titizliğinde davranmak durumundadır. Ülke hakkında geniş bilgiye ve bu bilgiyi yabancı dillerde aktarabilme kabiliyetine sahip olduklarından, turist rehberleri yurt dışında yapılan tanıtım fuarları gibi faaliyetlerde, faydalı olabilirler.⁷⁶

2.1.6.3 Tampon Rolü

Turist rehberi bir yandan çevirmenlik yapıp, meydana gelen problemleri çözmeye çalışıp, ziyaretçileri zorluklara karşı koruyup, çevreyi turistler için güvenli hale getirmeye çalışırken diğer yandan turistler, sosyal çevre, ulaştırma araçları ve tura hizmet sunan işletmeler arasında tampon görevi görmektedir. Turist rehberi, turistler ve bilinmeyen bir çevrenin aracılığı faaliyetini üstlenir.⁷⁷

2.1.6.4 Bakıcı Rolü

Turist rehberliği, bir hizmet sektörü olan turizmin en etkin meslek gruplarından biridir. Bir rehberin sürekli yaşadığı yerden uzaklaşarak turizm hareketini meydana getiren ziyaretçilerin taleplerini karşılaması, güvenliklerini sağlaması, rahatlarını düşünmesi ve 24 saat hizmetlerinde olması beklenir. Rehber mesai saati olmaksızın turistlerin isteklerini yerine getirmek, her türlü sorunlarında yardımcı olmak, problemlerini çözmek durumundadır. Böylesine zaman ve görev sınırlaması

⁷⁵ Holloway, a.g.e., s. 388.

⁷⁶ Saadet Pınar Temizkan, *Profesyonel Turist Rehberlerinin Turizm Pazarlamasındaki Rolüne Etkisi Açısından Hizmetiçi Eğitim Seminerleri*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara 2010, s. 59.

⁷⁷ Zhang ve Chow, a.g.e., s. 82.

olmadan hizmet sağlayan rehberlik mesleği kimi zaman bakıcı olarak tanımlanmaktadır.⁷⁸

2.1.6.5 Katalizör Rolü

Rehberin grup arasında sosyal uyuşmayı sağlayabilmesi açısından katalizör olarak tanımlanan rolü oldukça önemlidir. Tur süresince devamlı birlikte vakit geçirmek durumunda olan grubun her bir üyesinin aralarında anlaşabilmesi, birbirlerine yakınlık duyabilmesi için aynı kültürü paylaşmaları gerekmektedir. Sorunsuz bir tur geçirmek amacıyla katılımcıların birbiriyle uyum sağlama sürecini hızlandırma noktasında rehber katalizör görevi görmektedir.⁷⁹

2.1.6.6 Kültür Sımsarı Rolü

Kültür sımsarı, bilgi ve becerilerini bir kültürden diğerine tercüme ederken aynı zamanda etkili bir şekilde iletişim kurabilen, toplum normlarını etnik kültürler ile ilişkilendirebilen kişidir. Bir sımsar, farklı kültürel sistemlerden anlamalı, bir kültürel sistemi bir diğerinin çerçevesinden yorumlayabilmeli, kültürel uyumsuzluklar arasında arabuluculuk yapabilmeli, öğretici sürece olanak sağlayan kültürler arasında köprü ve bağlantı kurabilmelidir. Kültür sımsarlığı rolü bir dil yorumlamaktan daha fazlasını kapsar.⁸⁰ Bir rehber kültür sımsarlığı rolünü tam anlamıyla yerine getirebilmek için, hem rehberliğini yaptığı kültürü en iyi şekilde temsil edebilmeli hem de rehberlik yaptığı grubun kültürünü ve dilini çok iyi bilmelidir. Böylelikle kültür uyuşmazlıklarının tespitini yapabilir, turistleri bu konuda bilinçlendirebilir, yol gösterici bilgiler vermekten çok akılda kalıcı ve öğretici bilgiler verebilir.

⁷⁸ Elizabeth C. Fine ve Jean Haekell Speer, "Tour Guide Performances As Sight Sacralization", *Annals of Tourism Research*, S. 12, (1985), s. 78.

⁷⁹ Holloway, a.g.e., s. 388.

⁸⁰ Yvette Reisinger ve Carol Steiner, "Reconceptualising Interpretation: The Role of Tour Guides in Authentic Tourism", *Current Issues in Tourism*, S. 9 (6), (2006), s. 483.

2.1.6.7 Bilgi-aktarıcı Rolü

Bilgi-aktarıcı rolü; rehberliği, “tur liderliği”, “tur eskortluğu” gibi birbirine karıştırılan kavramlardan ayıran başlıca özelliğidir. Rehber zaman zaman tur liderinin sorumluluklarını da üstlenir fakat öncelikli görevi bilgi sağlamaktır.⁸¹ Her ne kadar turun işleyişini sağlamada görev alan kişiler gerektiğinde birbirlerinin sorumluluklarını üstlense de, turist rehberi dışında hiç kimseden ziyaret edilen yer hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olması ve bu bilgiyi turiste aktarması beklenmez.

Bilgi-aktarıcı veya eğitmen rolü rehberin yardımcı rollerindedir. Rehberin bu gibi birçok yardımcı rolü olması asıl rolleri ile çatışmaktadır. Örneğin; gruptaki bireyler üzerinde hâkimiyet sağlama ihtiyacı hissettiğinde rehberin takındığı tavır sırdaş olarak nitelendirilen rolüyle çatışır veya bilgi-aktarıcı rolünü takındığında kargaşa yaratan ve öğrenme konusunda isteksiz olan kişilerin dikkatini toplamak için gösterdiği eğlendirici tavrı ile çatışır. Bu çatışmayı ortadan kaldırmak rehberlerin çeşitli kültürlerden gelmeleriyle işlerine karşı edindikleri farklı bakış açısına dolayısıyla takındıkları role bağlıdır. Çoğu rehber öncelikli rolünü bilgi-aktarıcı olarak algılamakta, böylelikle eğitimi süresince bilgi edinmeye daha çok önem atfetmekte, mesleklerinde profesyonellik sağlamak için önkoşul olarak kapsamlı bir bilgi birikimine ihtiyaç duymaktadırlar. Ziyaretçilere sağladıkları bilgilerin doğruluğu da bir bakıma edinmiş oldukları profesyonel kimliklerinin ayırt edici özelliğidir.⁸² Fakat rehberin yalnızca bilgi aktarması yeterli değildir; bilgiyi doğru, ilginç, zevkli ve içten bir şekilde iletmelidir.⁸³

2.1.6.8 Aracı Rolü

Ziyaret edilen toplumun ve ziyaretçilerin davranış ve beklentileri birbirinden farklılık gösterebilmektedir. Kültür farkı olarak nitelendirilebilecek bu

⁸¹ Holloway, a.g.e., s. 380.

⁸² Holloway, a.g.e., s. 386.

⁸³ Yarcın, *Profesyonel Turist Rehberliğinde Mesleki Etik Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme*, s. 35.

durumu ve her iki taraf için karşılıklı tehdit unsuru olarak görülmeği ortadan kaldırma hususunda rehberin aracı rolü oldukça önem arz etmektedir.⁸⁴

2.1.6.9 Mütercim-Tercüman Rolü

Rehberin her şeyden önce iyi iletişim kurabiliyor olması; bunun için de hem eşlik ettiğı grubun hem de ziyaret edilen bölgede bulunan toplumun dilini çok iyi konuşabilmesi gerekmektedir. Tercümanlık esasen rehberin turun başından sonuna kadar yaptığı bir eylemdir.⁸⁵ Turistlerin otele girişlerinde, yemek yedikleri yerlerde, bir şey satın alacakları zaman, ziyaret edilen mekânlarda, acil bir ihtiyaçları olduğunda, hizmet aldıkları kişiler ile iletişimlerini çoğu zaman rehber sağlamaktadır. Tüm bunları yaparken ve ziyaret edilen yerler hakkında bilgi aktarımı sağlarken rehberden düzgün ve akıcı bir anlatıma sahip olmasının yanı sıra, kitaplarda bulunan bilgilerden ziyade iyi bir yorumcu olması beklenir. Dolayısıyla tercümanlık rehberin göz ardı edemeyeceğı en önemli rollerinden biridir.⁸⁶

2.1.6.10 Lider Rolü

Liderlik etmek, yol göstermek; çoğu dilde rehberliğin kelime anlamıdır. Fakat turist rehberliğı kavramsal olarak ve yüklendiğı sorumluluklar ile liderlik eden, yol gösterenden daha karmaşık bir kavram ve çok daha fazlasıdır. Rehberlerin liderlik rolü, *enstrümantal liderlik* ve *sosyal liderlik* alt başlıkları altında incelenmektedir. Rehberin enstrümantal olarak nitelendirilen fonksiyonları; grubun güvenliğini, ulaşımını ve yönlendirilmesini sağlamak, tur programının sorunsuz bir şekilde işlediğinden emin olmaktır.⁸⁷ Grubun güvenliğini sağlamak yalnızca güvenli bir rota izlemekten ibaret değildir; rehber aynı zamanda grubundaki her bir kişiyi

⁸⁴ Catherine J. Schmidt, "The Guided Tour: Insulated Adventure", *Journal of Contemporary Ethnography*, S. 7, (Ocak 1979), s. 446.

⁸⁵ Jonathon Howard, Rik Thwaites ve Brenda Smith, "Investigating the Roles of the Indigenous Tour Guide", *The Journal of Tourism Studies*, S. 12, (Aralık 2001), s. 35.

⁸⁶ Chris Ryan ve Keith Dewar, "Evaluating the Communication Process Between Interpreter and Visitor", *Tourism Management*, S. 16 (4), (1995), s. 301.

⁸⁷ Erik Cohen, "The Tourist Guide: The Origins, Structure and Dynamics of a Role", *Annals of Tourism Research*, S. 12, (Ocak 1985), s.11-12.

takip etmek, onların güvende olup olmadığını kontrol etmek durumundadır.⁸⁸ Bu özelliğinden dolayı rehberliğin rollerinden biri zaman zaman “çobanlık” olarak da nitelendirilebilmektedir. Rehber sosyal olarak ise; grubundaki bireylerin motivasyonunu sağlamak, birbirleriyle uyum sürecini hızlandırarak geçimlerini sürdürmek ve onları bir takım haline getirmek durumundadır. Bunları sağlamak için, eğlenceli bir anlatım tarzı edinmeli ve böylelikle dikkatleri üzerinde tutmalı, grupta uyuşmazlık olduğu durumlarda en kısa sürede bu sorunu çözüp diğer bireylere yansıtılmamalı, herkes arasında uyumu sağlamalı ve takım ruhunu aşılmalı; tüm bunları yaparken grup üzerindeki hâkimiyetini kaybetmeden liderliğini sürdürmelidir.

2.1.6.11 Arabulucu Rolü

Rehber, yerel halk ile bölgede bulunan işletmeler, yerleşim alanları ve turistik ürünler ile sorumluluğunda olan turist grubu arasında bir arabulucudur. Rehber arabuluculuk rolü ile tanıtım ve organizasyon görevlerini üstlenmektedir. Rehber turist grubunu ziyaret edilen bölgeye adapte etmeye çalışırken aynı zamanda gruptaki bireyleri bölgeden izole etmelidir. Bunu grup ile yerel halkı etkileşime sokmadan, daima kendisi arada bulunarak sağlamaktadır. Dolayısıyla yerel halkı turistlere, turistleri de yerel halka tanıtan kişi rehberdir. Rehber aynı zamanda bir organizasyon aracıdır. Tur boyunca grubu için sağlanacak tüm hizmet ve koşulları; mola yeri, yemek yenilecek işletme, grubun konaklayacağı tesis, acil durum olması halinde gidilen yerdeki sağlık hizmetlerini bilmek durumundadır. Arabuluculuk rolü rehber, ziyaret edilen yerde kolaylık sağlamakla birlikte oldukça tecrübe ve beceri gerektirmektedir.⁸⁹

2.1.6.12 Şaman Rolü

Teorik olarak rehberlerin ve şamanların grup ve çevre arasındaki rolü benzerdir. Rehber yalnızca hikâyeler, mitler, yerel efsaneler anlatarak bilinmeyenin çevirisini yapmakla yükümlü değil; aynı zamanda turist ve çevre arasındaki zararı en

⁸⁸ Aviva Geva ve Arieh Goldman, “Satisfaction Measurement in Guided Tours”, *Annals of Tourism Research*, S. 18, (1991), s. 178.

⁸⁹ Cohen, a.g.e., s. 13.

aza indirgemedede aracı olan kişidir. Bu noktada şamanlar ve rehberler, bir yandan tehlikeli bir bölgedeki potansiyel zararı önlemeye çalışırken diğer yandan bu bölgedeki zarardan bir yarar üretmeye hatta bazen bunu sevecen hale getirmeye çalışan kişiler olmaları açısından benzeşmektedir. Rehberler de şamanlar gibi hâkimiyetlerini; grubu çevrenin karmaşık ve tehlikeli olduğu hususunda uyarıp, eğer kendisinin her dediğini yaparlarsa ve talimatlarına uyarlarsa sorunsuz bir şekilde turu tamamlayabileceklerini söyleyerek sağlarlar.⁹⁰

2.1.6.13 Öğretmen Rolü

Rehberlik edilen gruptaki bireylerin amacı öğrenmek olmasa da, gezi sırasında mutlaka yeni bilgiler edinildiği düşünülürse; seyahat sırasında ziyaret edilen mekânlar sınıf, rehber bir öğretmen, turistler ise birer öğrenci olarak nitelendirilebilir. Turistler ziyaret ettikleri mekânlar hakkında bilgiyi eşzamanlı olarak aldıkları, kısa süre için de olsa bu mekânların birer parçası olduklarından öğrenmeleri daha kolay ve zevkli, öğrendikleri de daha akılda kalıcı hale gelmektedir. Turistler rehberler sayesinde ziyaret ettikleri yerler hakkında tarihi, mimari, kültürel, coğrafi, ekonomik, politik, sosyal değerler gibi birçok yeni bilgi edinirler. Rehberler yalnızca ziyaret edilen yerler hakkında bilgi vermekle kalmaz; tur sırasında turun gerçekleştirildiği ülkenin toplumsal değerleri doğrultusunda nasıl davranılması gerektiği, tur boyunca bir grup halinde hareket edebilmeyi, çevre bilinci ve uyulması gereken kuralları turistlere öğretmek durumundadır.⁹¹ Turist her zaman verilen bilgiyle yetinmeyebilir, rehberlere sorular yönelterek mantıklı cevap verilmesini bekler.⁹² Tüm bu gereksinimleri sağlayabilmesi için rehberin kapsamlı bilgi sahibi olması ve bu bilgileri bir eğitmen gibi karşı tarafa nasıl aktaracağını bilmesi gerekmektedir.⁹³

⁹⁰ Schmidt, a.g.e., s. 458.

⁹¹ Pearce, a.g.e., s. 135.

⁹² Temizkan, a.g.e., s. 58.

⁹³ Holloway, a.g.e., s. 389.

2.1.7 Türkiye’de Turist Rehberliği Eğitimi ve Tarihçesi

Birçok farklı sektörün bir araya toplanması ile meydana gelen turizm hareketlerinin baş aktörü olan turistlerin seyahat deneyimine yön veren rehberler, sorumlulukları doğrultusunda oldukça kapsamlı bilgi sahibi olmak durumundadırlar. Turist rehberliğini meslek olarak edinmek için, bir miktar teorik bilgi ve misafirperverlik yeterli değildir. Çok yönlü kültürel birikimi olmayan, alanında iyi eğitim almamış rehberlerin vasıtasıyla olumlu bir ülke imajı oluşturmak mümkün değildir.⁹⁴ Bir rehberin mesleğini doğru icra edebilmesi, turistlere karşı ülkesini en iyi şekilde temsil ederek onlara tatmin edici bir seyahat deneyimi sağlayabilmesi için coğrafi, tarihi, mimari, kültürel ve daha birçok alana hakim olması; dolayısıyla çok yönlü bir eğitim alması gerekmektedir. Ülkelerin, turizm hareketlerine bu denli yön verebilecek potansiyelde olan rehberlerin eğitimine önem vermeleri; onların iyi birer temsil olmalarını sağlamaları gerekmektedir. Aksi takdirde, iyi eğitim almamış, profesyonellikten uzak, ziyaretçilere kaliteli bir hizmet sağlayamayan rehber destinasyon imajında zarara neden olacaktır. Destinasyonların ziyaretçilerine tatmin edici bir seyahat deneyimi sağlamaya çalıştığı turizm sektöründe, hizmet sağlayıcıların kalitelerinden emin olmamak ihmalkârlık yapmaktır.⁹⁵ Bu nedenle turist rehberinin tanıtacağı ülke, bölge, yöre, tarihi-kültürel varlık ve değerler hakkında yeterli bilgi sahibi olması, gerekliliğin de ötesinde bir zorunluluktur.⁹⁶

Her ülkenin sahip olduğu nitelikler farklı olduğundan; rehberlerin bilgi sahibi olması gereken unsurlar, dolayısıyla eğitim şekli de farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda dünyada standart bir turist rehberliği eğitimi bulunmamaktadır. Ülkelere hatta yörelere göre rehberlik eğitimi ve eğitimin içeriği değişiklik gösterebilmektedir. Bazı ülkelerde turist rehberliği mesleğinin icrası için eğitim ve eğitim sonunda alınan sertifika mecburiyeti mevcut iken; bazı ülkelerde herhangi bir eğitim koşulu aranmamaktadır.⁹⁷

Türkiye’de rehberlik ile ilgili ilk yazılı belgeler 29 Ekim 1890 tarihinde yayımlanan 190 sayılı nizamnamedir. Altı maddeden oluşan bu nizamname;

⁹⁴ Temizkan, a.g.e., s.82.

⁹⁵ Ap ve Wong, a.g.e., s. 552.

⁹⁶ Nuray Tetik, *Turist Rehberlerinin Ekoturizm Alanındaki Yeterlilikleri: Doğu Karadeniz Örneği*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Balıkesir 2012, s. 218.

⁹⁷ Çolakoğlu ve diğerleri, a.g.e., s. 182.

“tercüman rehberlik” mesleğini edinmiş olanları disiplin altında tutmayı ve onları dil bilgisi yeterlilik sınavına tabi tutmayı amaçlamaktaydı. Nizamname yürürlüğe konulmuş fakat uygulaması yapılamamıştır. 8 Kasım 1925 tarihinde yayımlanan 11 maddelik “Ecnebi Seyyahlara Tercümanlık ve Rehberlik Edecekler Hakkında Kararname” ile rehberlik mesleğinde eğitimin önemi vurgulanmış; rehberlerin bilgilerinin sınav ile sınanması kararlaştırılmıştır. Fakat o dönemlerde resmi bir turizm kuruluşu bulunmadığından bu karar da yalnızca kâğıt üzerinde kalmıştır. 1928 yılında yaşanan ekonomik krizden ötürü durma noktasına gelen turizm faaliyetlerine rağmen yılsonunda İstanbul İktisat Müdürlüğüne bir rehberlik kursu açılmış ve bu kurstan, ilk kez bir sınavdan geçerek rehberliğe hak kazanan 50 kişi mezun olmuştur. 1951 yılında Türkiye Milli Talebe Federasyonu (TMTF) açtığı kurslar ile yabancı dil bilen üniversite öğrencilerini rehberlik mesleğine kazandırmaya başlamıştır. 1963 yılında kurulan Turizm ve Tanıtma Bakanlığı kuruluş kanunundan aldığı yetki ile rehberlik kursları düzenlemiştir.⁹⁸ Turist rehberliği eğitimi 1995 yılına kadar sadece bakanlık tarafından açılan kurslarda verilmiştir. 3 ay süren kurslarda; bölgesel, 6 aylık kurslarda ise ülkesel rehber yetiştirilmekteydi.⁹⁹ 1995 yılından itibaren turist rehberliği eğitimi; yönetmeliğe ek madde getirilerek yükseköğrenime dahil edilmiş, fakülte ve yüksekokullar tarafından sürdürülmesi hedeflenmiştir. 1997 yılında Erciyes Üniversitesine bağlı olan Nevşehir Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu ilk öğrencilerini alarak, lisans düzeyinde turist rehberliği eğitimine başlamıştır. Böylelikle Kültür ve Turizm Bakanlığı kursları ve önlisans düzeyinde meslek yüksekokulları ile birlikte üç farklı eğitim sistemi günümüze kadar devam etmektedir.¹⁰⁰

Şekil 1’de görüldüğü üzere, Türkiye’de turist rehberliği eğitimi iki şekilde verilmektedir; örgün eğitim ve yaygın eğitim. Örgün eğitim, üniversitelerin meslek yüksekokullarında önlisans düzeyinde, fakülte/yüksekokullarda lisans düzeyinde, sosyal bilimler enstitülerinde yüksek lisans düzeyinde sürdürülmektedir. Yaygın eğitim, Kültür ve Turizm Bakanlığı kursları kapsamında verilmekteydi; 2012 yılında Turist Rehberliği Meslek Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle, yalnızca ihtiyaç

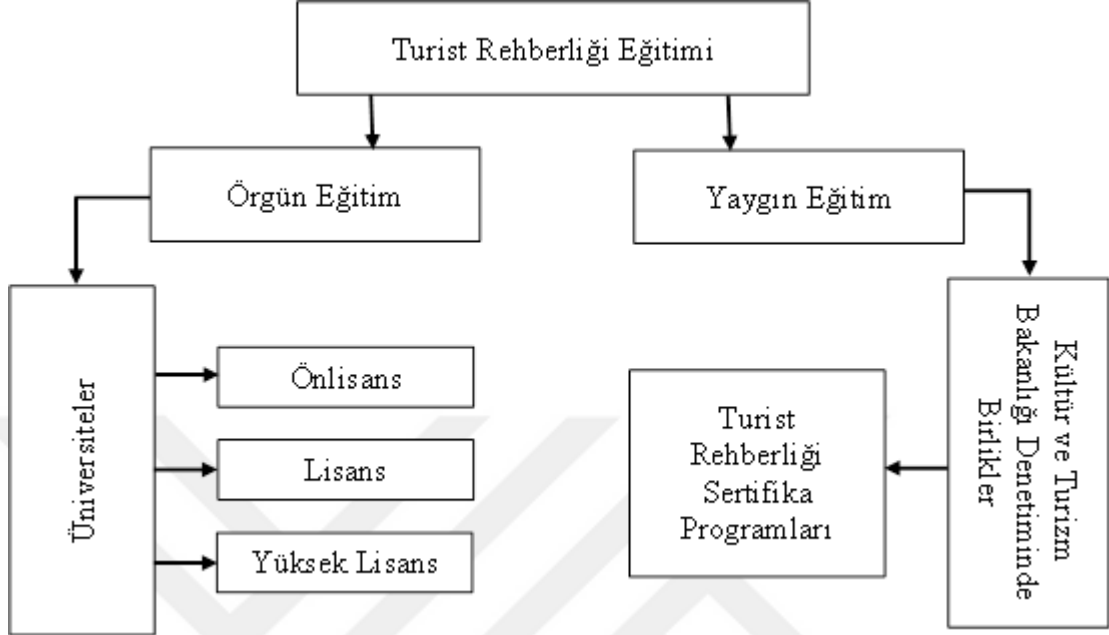
⁹⁸ Çolakoğlu ve diğerleri, a.g.e., s. 133-139.

⁹⁹ Temizkan, a.g.e., s.77.

¹⁰⁰ Uysal Yenipınar ve Ayşe Zorkirişçi, “Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Turist Rehberliği Eğitimi”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 10, (Aralık 2013), Adana, s. 121.

olduğunda ilgili bölge ve dilde sertifika programları düzenleme yetkisi bakanlığın onayı dâhilinde birliklere verilmiştir.¹⁰¹

Şekil 1. Türkiye’de Turist Rehberliği Eğitimi



Kaynak: Nuray Eker, (2015), *Profesyonel Turist Rehberleri Bakış Açısıyla Turizm Rehberliği Eğitim Müfredatlarının Uygulama Yeterliliği*, s. 47.

2.1.7.1 Yaygın Turist Rehberliği Eğitimi

Turist Rehberleri Birliği'nin (TUREB) ve Türkiye Seyahat Acentaları Birliği'nin (TÜRSAB) turizm sektörünün ihtiyaçlarını dikkate alarak ortak bir şekilde öneri sunması ve Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın bu öneriyi onaylaması doğrultusunda düzenlenen turist rehberliği sertifika programları yaygın eğitim kapsamında yer almaktadır.¹⁰² Ülkesel veya bölgesel sertifika programı belirlenen dillerde TUREB tarafından bakanlığın gözetimi ve denetimi altında düzenlenmektedir. Sertifika programına katılmak isteyen adaylar dört aşamalı seçme sınavına (Genel kültür, yabancı dil sözlü, yabancı dil yazılı, mülakat) tabi tutulur. Sınava katılabilmek için adayın; Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması, 18 yaşını doldurmuş olması, turist rehberliği bölümleri dışında herhangi bir lisans bölümünden

¹⁰¹ Nuray Eker, *Profesyonel Turist Rehberleri Bakış Açısıyla Turizm Rehberliği Eğitim Müfredatlarının Uygulama Yeterliliği*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015, s. 46.

¹⁰² Necdet Hacıoğlu ve Özge Gudu Demirbulut, "Türkiye’de Turizm Rehberliği Eğitiminin İlgili Mevzuat Çerçevesinde Kavramsal Analizi", *15. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, Engelsiz Turizm*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2014, s. 174.

mezun olması, yabancı dil yeterliliğine sahip olması, sabıka kaydının temiz olması ve daha önce meslekten men edilmemiş olması gerekmektedir.¹⁰³

Ülkesel sertifika programlarının süresi en az 700 ders saati, bölgesel sertifika programlarının süresi ise bölge başına en az 150 ders saatidir.¹⁰⁴ Programlarda okutulması belirlenmiş ve yönetmelikte de yer alan dersler şu şekildedir:

- Genel turizm bilgisi ve turizm mevzuatı
- Meslek etiği ve meslek dersi
- Türkiye'nin tarihi ve turizm coğrafyası
- Genel Türk tarihi ve kültürü
- Türk dili ve edebiyatı
- Arkeoloji
- Mitoloji
- Sanat tarihi, ikonografi
- Dinler tarihi
- Genel sağlık bilgisi, ilk yardım, sağlık turizmi, turist sağlığı
- İletişim becerileri
- Anadolu medeniyetleri tarihi
- Türk halk bilimi ve geleneksel Türk el sanatları
- Türkiye'nin flora ve faunası, doğa tarihi
- Turizm sosyolojisi
- Müzecilik¹⁰⁵

Derslerin bitiminde uygulama gezisine katılan ve bitirme sınavından başarılı olan adaylar için Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından ruhsatname düzenlenmektedir.

¹⁰³ Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, RG. 26 Aralık 2014 – 29217, madde 6.

¹⁰⁴ Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, madde 10.

¹⁰⁵ Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, madde 9.

2.1.7.2 Örgün Turist Rehberliği Eğitimi

Örgün eğitim, önceden belirlenmiş bir plan doğrultusunda okul ortamında verilen eğitimidir.¹⁰⁶ Turist rehberliğinde eğitim örgün olarak Yükseköğretim Kurulu'na (YÖK) bağlı üniversitelerde 2 yıllık önlisans, 4 yıllık lisans ve yüksek lisans programları aracılığı ile verilmektedir.¹⁰⁷ 1989 yılında kurulan ve 1990-1991 Eğitim-Öğretim yılında önlisans eğitimine başlayan Ankara Üniversitesi Başkent Meslek Yüksekokulu bünyesinde, Turizm Rehberliği Programı ilk mezunlarını vermiştir. Böylelikle turist rehberliği eğitiminin üniversiteler tarafından verilmesi açısından ilk adım atılmıştır. Bunun devamında farklı üniversitelerde meslek yüksekokulu bünyesinde rehberlik bölümleri açılmaya devam edilmiştir.¹⁰⁸ Önlisans eğitimini 1997 yılında lisans düzeyinde turist rehberliği eğitimine başlayan Erciyes Üniversitesi Nevşehir Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu takip etmiş; böylelikle rehberlik eğitimi bir adım öteye taşınmıştır.¹⁰⁹ Bu gelişme, mesleğin kalitesi ve saygınlığı açısından oldukça önemlidir.¹¹⁰ 2012 kanunu ile beraber kişilere lisansüstü eğitimle de rehber olma hakkı tanınmıştır.¹¹¹ 2014 yılında Ege Üniversitesinde açılan “Rekreasyon ve Turist Rehberliği Tezli Yüksek Lisans Programı” ile birlikte lisansüstü eğitime başlanmıştır. 2017 yılı itibariyle; 2 tanesi tezsiz ikinci öğretim, 4 tanesi tezli yüksek lisans olmak üzere 6 adet lisansüstü turist rehberliği programı bulunmaktadır.¹¹² (Bkz. Çizelge 2)

Çizelge 2. Türkiye’de Lisansüstü Turist Rehberliği Eğitimi

Üniversitenin Adı	Programın Adı	Eğitim-Öğretime Başlanan Yıl
Ege Üniversitesi	Rekreasyon ve Turist Rehberliği Tezli Yüksek Lisans	2015-2016
Afyon Kocatepe Üniversitesi	Turizm Rehberliği İkinci Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans	2015-2016
Balıkesir Üniversitesi	Turizm Rehberliği Tezli Yüksek Lisans	2016-2017

¹⁰⁶ Eker, a.g.e., s. 12.

¹⁰⁷ Eker, a.g.e., s. 47.

¹⁰⁸ Başkent Meslek Yüksekokulu, http://baskent.ankara.edu.tr/?page_id=55, (1 Haziran 2017).

¹⁰⁹ Temizkan ve diğerleri, a.g.e., s. 481.

¹¹⁰ Yenipınar ve Zorkirişçi, a.g.e., s. 123.

¹¹¹ Nazım Çokişler, “Turizm Rehberliği Eğitiminde Çeyrek Asırdır Değişmeyen Parçalanmış Yapı Sorunu”, 3. *Turizm Şurası Tebliğler Kitabı*, Ankara: Büyükharf Yayıncılık, 1-3 Kasım 2017, s. 331.

¹¹² Yalçın Arslantürk, Fulden Nuray Küçükergin ve Zeki Apalı, “Turist Rehberliği Eğitiminde Güncel Durum ve Kavram Karmaşası”, 17. *Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, Akademi Sektör Buluşması*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2016, s. 918.

Çizelge 2 - devam

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Turist Rehberliği Tezsiz İkinci Öğretim Yüksek Lisans	2016-2017
Gazi Üniversitesi	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Tezli Yüksek Lisans	2016-2017
Mersin Üniversitesi	Turizm Rehberliği Tezli Yüksek Lisans	2016-2017

Zamanla bazı okullarda rehberlik bölümleri kapatılsa da; daha fazlasının açılması ve mevcut bölümlerin kontenjanlarının arttırılması ile rehberlik eğitimi yaygınlaşmıştır.¹¹³ 2017 yılından itibaren Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yayımlanan kılavuza göre lisans düzeyinde rehberlik eğitimi veren 22 yükseköğretim kurumu bulunmaktadır.

Çizelge 3. Turizm Rehberliği Lisans Programları

Üniversitenin Adı	Programın Adı	Puan Türü
Adnan Menderes Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Afyon Kocatepe Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Akdeniz Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Anadolu Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Balıkesir Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Batman Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği	TM-1
Ege Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Gazi Üniversitesi	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği	TM-1
İstanbul Gelişim Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Kastamonu Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Kırklareli Üniversitesi	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği	TM-1
Mersin Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Necmettin Erbakan Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Niğantaşı Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Pamukkale Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Selçuk Üniversitesi	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği	TM-1
Sinop Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1
Yaşar Üniversitesi	Turizm Rehberliği	DİL-1

Kaynak: 2017 ÖSYS Yükseköğretim Programları Ve Kontenjanları Kılavuzu

¹¹³ Eker, a.g.e., s. 53.

Çizelge 3’te görüldüğü üzere 3 üniversite rehberlik eğitimini “Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği” adı altında vermekte ve diğer üniversitelerden farklı olarak TM-1 puan türü ile öğrenci kabul etmektedir.

Çizelge 4. Turist Rehberliği Önlisans Programları

Üniversitenin Adı	Programın Adı	Puan Türü
Ankara Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
Iğdır Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
İnönü Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
İstanbul Arel Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
İstanbul Aydın Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
İstanbul Ayvansaray Üniversitesi	Turist Rehberliği (Uzaktan Öğretim)	YGS-3
İstanbul Gelişim Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
Kapadokya Üniversitesi	Turist Rehberliği ve Turist Rehberliği (Uzaktan Eğitim)	YGS-3
Kocaeli Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
Marmara Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
Selçuk Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
Süleyman Demirel Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
Uludağ Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3
Lefke Avrupa Üniversitesi	Turist Rehberliği	YGS-3

Kaynak: 2017 ÖSYS Yükseköğretim Programları Ve Kontenjanları Kılavuzu

Çizelge 4’te görüldüğü gibi önlisans düzeyinde eğitim veren 18 yükseköğretim kurumundan İstanbul Ayvansaray Üniversitesi ve Kapadokya Üniversitesi rehberlik eğitimini ayrıca uzaktan eğitim programı olarak vermektedir.

2.1.8 Turist Rehberliği Mesleki Örgütlenmeleri

Turist rehberliği mesleki örgütlenmeleri üç düzeyde gözlemlenmektedir; yerel veya bölgesel örgütler, ulusal örgütler ve uluslararası örgütler.¹¹⁴

¹¹⁴ Temizkan, a.g.e., s. 86.

2.1.8.1 Uluslararası Turist Rehberliği Meslek Örgütleri

Rehberlik meslek örgütlenmelerine uluslararası boyutta bakıldığında iki kurum ön plana çıkmaktadır. Bu kurumlardan ilki, tüm meslek örgütleri ve üyelerine açık olan Dünya Turist Rehberleri Birliği Federasyonudur. Diğeri ise sadece Avrupa kıtasına hitap eden Avrupa Turist Rehberleri Birliği Federasyonudur.¹¹⁵

2.1.8.1.1 Dünya Turist Rehberleri Birliği Federasyonu (WFTGA)

1985 yılında, İsrail Rehberler Birliğinin çağrısı ile ilki düzenlenen uluslararası turist rehberleri konferansında dünya çapında rehberlik meslek örgütlerini tek çatı altında toplayacak bir federasyon yapılanmasına gidilme kararı alınmıştır. Bu karar sonucunda WFTGA, 1987 yılında Avusturya’da yapılan ikinci uluslararası turist rehberleri toplantısını takiben kurulmuştur.¹¹⁶ Kâr amacı gütmeyen ve politik, dini, ırksal unsurlar içermeyen bir organizasyon olarak kabul edilmektedir. Kurumun resmi dili İngilizcedir, dolayısıyla yazışmalar bu dilde yapılmaktadır. Birliğin Türkiye’nin de içinde bulunduğu 70 ülkeyi aşkın üyesi ve 200.000’den fazla temsil ettiği turist rehberi bulunmaktadır. WFTGA turist rehberleri için uluslararası bir ağ olarak kurulmuş, günümüzde hala evrensel düzeyde tek bağlantı noktası olma unvanını koruyarak değişen ve gelişen sektörde varlığını sürdürmektedir. Birliğin kuruluşundaki başlıca amaçları; turist rehberlerinin uluslararası temsilcisi olarak haklarını korumak ve geliştirmek, rehberliği dünya çapında tanıtmak ve imajını güçlendirmek, eğitim programları düzenleyerek rehberlerin profesyonel bir hizmet sunmasını sağlamak, tüm bunları gerçekleştirebilmek için düzenli aralıklarla Turist Rehberleri Birliği Konferansının düzenlenmesini sağlamaktır. Birliğin 2015 – 2017 yönetiminde belirlediği hedefler ise;

- Dünya çapında turizm ve uluslararası organizasyon bağlantı yollarıyla turist rehberliği mesleğinin farkındalığını arttırmak
- Özellikle Afrika, Güney Amerika ve Doğu Avrupa ülkelerinde üyeliği arttırmak

¹¹⁵ Çolakoğlu ve diğerleri, a.g.e., s. 193.

¹¹⁶ Beyruha Çiçek, *Profesyonel Turist Rehberlerinin Performans Kriterleri ile Çalışma Koşulları Arasındaki İlişki: Antalya Örneği*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya 2013, s. 28.

- Birliğin eğitim programlarını geliştirmek
- İşletmeler ile olan iş birliklerini arttırmak
- 2017 İran, Tahran Kongresine destekte bulunmak
- Dünya çapında turist rehberlerini desteklemek, her birine yardımcı olmaktır.¹¹⁷

2.1.8.1.2 Avrupa Turist Rehberleri Birliği Federasyonu (FEG)

1986 yılında Paris'te kurulan federasyonun amacı, Avrupa'da turist rehberliği mesleğini icra eden bireyleri bir araya getirmek, onları temsil etmek, Avrupa'yı ziyaret eden turistlere en iyi kalitede hizmet sunmaktır.¹¹⁸ FEG üyeleri ve temsilcileri düzenli olarak bir araya getirebilmek için, her yıl Avrupa Birliği Turist Rehberleri Toplantısı düzenlenmektedir. Her birine bir öncekinden farklı bir üyenin ev sahipliği yaptığı toplantıların 19.'su İrlanda, Dublin'de gerçekleştirilmektedir.¹¹⁹

2.1.8.2 Ulusal Turist Rehberliği Meslek Örgütleri

Bazı ülkelerde turist rehberleri tarafından ulusal ve yerel bazda birlikler kurulurken; diğerlerinde turizm sektörünün büyük olmamasından kaynaklı hiçbir örgütlenme girişiminde bulunulmamıştır. Rehberlik örgütlenmelerinin görüldüğü yerler genellikle turizm sektörünün gelişmiş olduğu, rehber sayısının buna paralel olarak arttığı dolayısıyla mesleki sorunlarının bireysel olmaktan çıkarak topluluk halinde hareket etmeyi gerektirdiği ülkelerdir. Türkiye'de ulusal, bölgesel ve yerel olarak mesleki örgütlenmeler bulunmaktadır.¹²⁰

2.1.8.2.1 Turist Rehberleri Birliği (TUREB)

6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu'nun 22.06.2012 tarihinde 28331 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmesiyle kurulmuş,

¹¹⁷ WFTGA, 2013, <http://www.wftga.org/who-we-are/what-wftga>, (03 Haziran 2017).

¹¹⁸ Temizkan, a.g.e., s. 86.

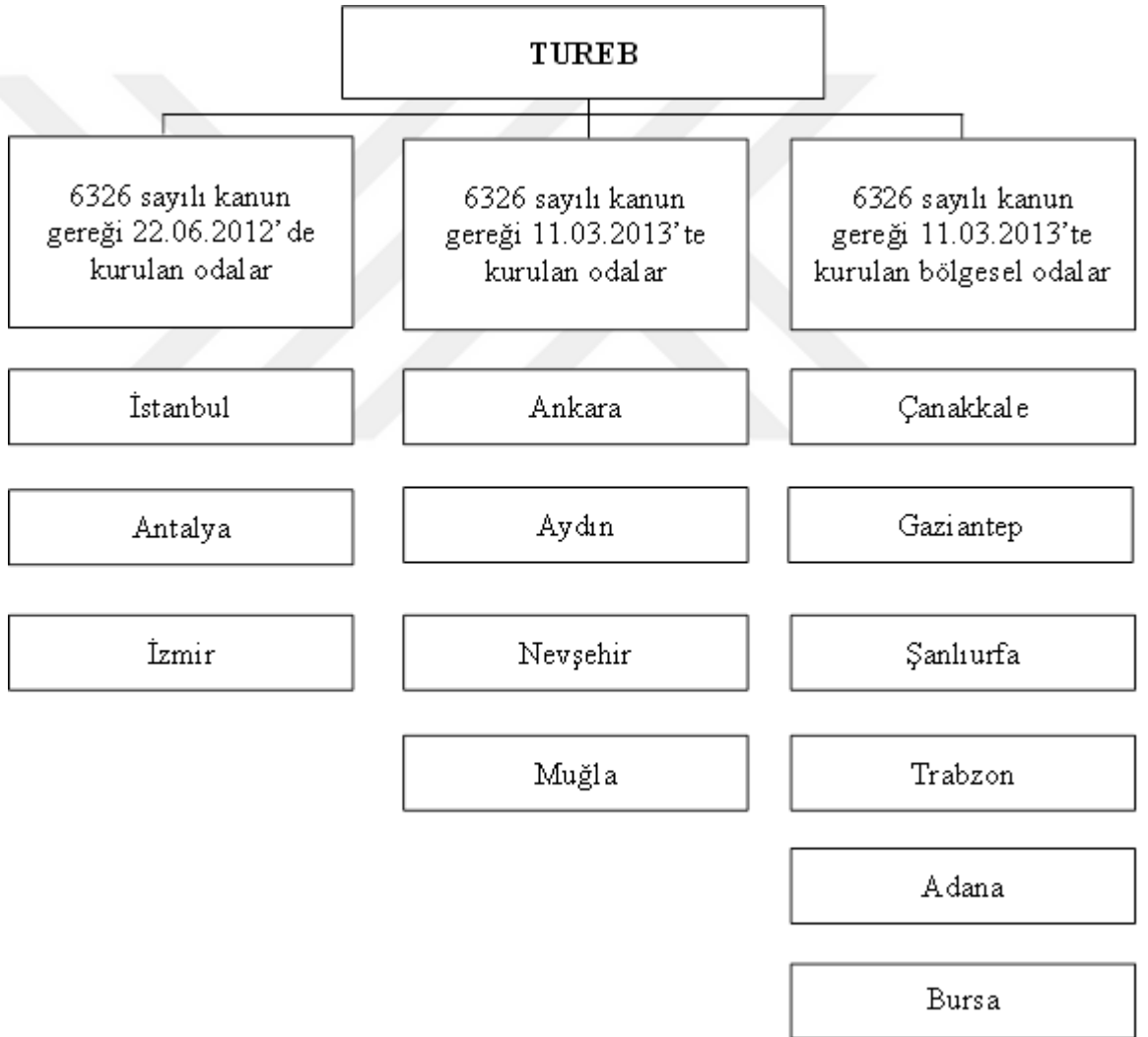
¹¹⁹ FEG, <http://www.feg-touristguides.com/about.php>, (04 Haziran 2017).

¹²⁰ Çolakoğlu ve diğerleri, a.g.e., s. 194.

kendisine bağılı 7 Meslek Odası ve 6 Bölgesel Meslek Odası olmak üzere toplam 13 oda ile birlikte kamu kurumu niteliğindeki meslek üst kuruluşudur. 18.07.2013 tarihinde yapılan I. Olağan Genel Kurulu'nda TUREB merkezi Ankara olarak belirlenmiştir. 01.10.2013 tarihinden itibaren TUREB olarak hizmetlerini sürdürmektedir.

Meslek Kanunu gereğince kurulan bölgesel ve mesleki odaların yetki çevreleri şu şekildedir:¹²¹

Şekil 2. 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu gereğince kurulan odalar ile bölgesel odalar ve odaların yetki çevreleri



Kaynak: Osman Eralp Çolakoğlu, Ergün Efendi ve Fatih Epik, Tur Yönetimi ve Turist Rehberliği, Ankara: Detay Yayıncılık, 2014, s. 197.

¹²¹ TUREB, <http://www.tureb.org.tr/tr/Oda>, (04 Haziran 2017).

Şekil 2’de görüldüğü üzere TUREB bünyesinde 13 meslek odası barındırmaktadır. Bu odalardan üçü; İstanbul Turist Rehberleri Odası (İRO), Antalya Turist Rehberleri Odası (ARO) ve İzmir Turist Rehberleri Odası (İZRO) meslek kanunu yürürlüğe girdiğinde de oda kimliğini taşımaktaydı. Ankara Turist Rehberleri Odası (ANRO), Aydın Turist Rehberleri Odası (ATRO), Nevşehir Turist Rehberleri Odası (NERO), Muğla Turist Rehberleri Odası (MURO) il bazında, kanun ile birlikte kurulan odalardır. Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ÇARO), Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası (GARO), Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ŞURO), Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası (TRO), Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ADRO), Bursa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (BURO) ise meslek kanunu ile birlikte bölgesel bazda; adını taşıdıkları ilin yanı sıra çevre illerde de yetkili olacak şekilde kurulmuşlardır. Bir rehberin mesleğini icra edebilmesi için ikamet ettiği ilde yetkili olan odaya kayıtlı olma zorunluluğu vardır.¹²²

Meslek Kanunu’nun 8. madde, 3. fıkrasına göre meslek kuruluşlarının görev ve yetkileri;

- Üyelerinin ortak ihtiyaçlarını karşılamak ve mesleki faaliyetlerini kolay hale getirmek,
- Mesleğin genel çıkarlar doğrultusunda ve belirlenmiş olan ulusal turizm ve tanıtım politikalarına uygun bir şekilde icra edilmesini ve gelişimini sağlamak,
- Mesleğe mensup olan kişilerin birbiri ve toplumla olan ilişkisi ile mesleği icrasında dürüstlüğü ve güveni sağlamak üzere; meslek etiğini ve disiplini korumak, turist rehberleri arasında haksız rekabeti önlemek adına tedbir almak, turist rehberi yetiştirmek ve var olanların gelişimlerini sağlamak için kurs, seminer ve eğitim programları düzenlemek, meslek konusunda gerekli araştırma ve incelemeleri yapmak,
- Bakanlık tarafından talep edilen konularda görüş ve önerileri sunmak,
- Kanun ve ilgili mevzuatta belirlenen tüm yetki ve yükümlülükleri yerine getirmektir.¹²³

¹²² Çolakoğlu ve diğerleri, a.g.e., s. 197.

¹²³ Turist Rehberliği Meslek Kanunu, madde 8.

2.1.8.2.1.1 İstanbul Turist Rehberleri Odası (İRO)

Turist rehberliği meslek kanunundan önce de meslek odası niteliği taşıyan üç odadan biri olan İRO, meslek kanununun yürürlüğe girmesi ile 22 Haziran 2012 tarihinde kâr amacı gütmeyen kamu kuruluşu niteliğini kazanmıştır. Tarihçesi; İnci Pirinçcioğlu, Reşdan Zorlu, Raşit Erman, Ercümen Özbay, Hüsnü Ertek ve Kutsal Tülbentçi'nin, TMTF, İstanbul Belediyesi ve Basın Yayın İstanbul İl Müdürlüğü'nün üniversite öğrencileri için düzenlediği rehberlik kurslarını tamamlayıp tercüman-rehberliğe başlayarak 1 Eylül 1955 tarihinde kurduğu İstanbul Tercüman Rehberler Derneği'ne uzanmaktadır. 1991 yılında yapılan yasal düzenlemeleri takiben dernek niteliğinden sıyrılarak "İstanbul Turist Rehberi Esnaf Odası" olarak anılmaya başlanmıştır. Diğer meslek kuruluşları ile birlikte vermiş oldukları çaba sonucunda 2012 yılında kabul edilen kanunla mevcut durumunu edinmiştir. İRO'nun yetkili olduğu iller; Bolu, Düzce, Edirne, İstanbul, Kocaeli, Sakarya, Yalova, Kırklareli'dir. İRO Denetim Kurulu tarafından yetki kapsamındaki illerde belli aralıklarla denetimler gerçekleştirilmektedir. 01.06.2018 itibariyle İRO'ya kayıtlı eylemli – eylemsiz 4481 turist rehberi bulunmaktadır.¹²⁴

2.1.8.2.2 Turist Rehberleri Vakfı (TUREV)

Vakıf, turist rehberleri ile dayanışma içinde bulunarak, rehberlik özlük haklarını, meslek bilincini geliştirmeye katkıda bulunma hedefiyle 1 Ocak 1995 tarihinde kurulmuştur. Turist rehberliği mesleğini bir kamu hizmeti olarak betimleyen vakfın kuruluş amacı;

- Hizmet içi eğitim başta olmak üzere; turist rehberlerine yönelik sosyal, kültürel ve ekonomik etkinliklerde bulunmak, mesleki dayanışmayı arttırmak,
- Meslek sektörünün ülke ekonomisinde önem ve itibarını arttırıcı katkılarını mümkün olduğunca üst seviyeye ulaştırmak,
- Mevcut turizm potansiyelini değerlendirmeyi ve yeni potansiyeller yaratmayı sağlayacak çalışmalar yapmak,

¹²⁴ İRO, <http://www.iro.org.tr/tr>, (02 Haziran 2018).

- Turistik, kültürel, tarihi ve sanatsal değerlerin tanıtımında görevler üstlenmek,
- Turizm politikalarının belirlenmesi, planlaması ve uygulamaya konulması aşamasında kamu ve özel kurum kuruluşlar ile işbirliğinde bulunarak görevler üstlenip sektöre katkıda bulunmak,
- Ülke tanıtımı ve turizm sektörünü geliştirici, kurumsal ve toplumsal düzeyi yükseltici eğitsel, kültürel, bilimsel, sanatsal ve ekonomik etkinliklerde bulunmak,
- Yasal düzenlemelerde mesleki kuruluşlara verilen veya verilecek görevlerde bu kuruluşlara yardımcı olmaktır.¹²⁵

2.1.8.2.3 Sultanahmet Rehberler İnisyatifi (SRİ)

Sultanahmet Rehberler İnisyatifi meslek haklarının korunması ve daha ileriye taşınması yolunda çalışmalar yapan turist rehberlerinin oluşturduğu bir harekettir. Herhangi bir kurum, kuruluş, vakıf ya da derneğe bağlı değildir. SRİ her ayın 30. günü gönüllü turist rehberlerinin katılımıyla, o ay belirlenen bölgede, önünde SRİ logosu bulunan sırtında ise farklı dillerde “Lisanssız rehberlik yasa dışıdır” yazan beyaz yelekler giyerek saha çalışması yapmaktadır. Bu çalışmada rehberler, herhangi bir rehberin eşlik etmediği ziyaretçilere meslek hakkında bilgi vererek, kokartlı rehberle gezilmesinin önemini anlatmakta; sonrasında da söz konusu bilgilerin çeşitli dillerde yazılı olduğu harita/broşürleri ziyaretçiler ile paylaşmaktadırlar. Ayrıca her hafta buluşma adı altında yapılan ve tüm ruhsatname sahibi turist rehberlerine açık olan toplantılarda mesleki konular görüşülmektedir. Toplantıda dile getirilen konular ve görüşler not edilerek SRİ iletişim platformlarında paylaşılır. SRİ'nin gönüllü moderasyon ekibi bu platformların işleyişinden, haftalık buluşma notlarının düzenlenip yayımlanmasından, buluşmaların ve saha çalışmalarının duyurulmasından, harita/broşürlerin hazırlanıp bastırılmasından, saha çalışmalarında kullanılan yeleklerin temin edilmesinden ve mesleki kuruluşlar ile yapılacak yazışmalardan sorumludur. SRİ düzenli olarak yaptığı bu etkinlikler beraberinde, aktif olarak kaçak rehberlik ile mücadelede ve diğer mesleki sorunların

¹²⁵ TUREV, <https://www.trv.org.tr/>, (7 Haziran 2017).

çözümünde fikir ve projeler üretmektedir. Bu projelere desteğe ihtiyaç duyulduğunda meslek örgütleriyle işbirliği için iletişim kurulmaktadır.¹²⁶

2.1.9 Turist Rehberliği Meslek Kanunu ile Gelen Değişiklikler

3 Eylül 1971 tarihinde turist rehberliği ile ilgili ilk yönetmelik olan 13945 sayılı “Tercüman Rehber Kursları ve Tercüman Rehber Yönetmeliği” yayımlanmıştır. 21 Mart 1974 tarihinde yönetmelik “Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliği” olarak değiştirilmiştir. Söz konusu yönetmeliğin zaman içinde bazı değişikliklere uğramasını takiben, 25 Kasım 2005 tarihli ve 16004 sayılı Resmi Gazete’de yeni “Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliği” yayımlanmıştır. Turist rehberliği mesleğini tam anlamıyla resmileştiren, yasa çerçevesinde tanımlayan 6326 Sayılı “Turist Rehberliği Meslek Kanunu” 7 Haziran 2012 tarihinde kabul edilmiştir. Kanun 22 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.¹²⁷ 2005 tarihinde yayımlanan yönetmelik ve 2012 tarihinde yürürlüğe giren kanunda yer alan tanımlarda teknik olarak oldukça önemli bir fark bulunmaktadır. Öncelikle, 2005 tanımı bir yönetmelik tanımı olmasından dolayı kapsayıcılığı ve yaptırım gücü açısından, yasa tanımı olan 2012 tanımına göre daha dar kapsamlıdır. 2005 yılı yönetmelik tanımında bulunan “profesyonel” ifadesi 2012 yılı tanımında kaldırılmıştır. Profesyonel ibaresinin kalkmasının temel sebebi, meslek kanununun bağlayıcılığı ve kapsamı sayesinde turist rehberliğinin artık yasal anlamda bir meslek olarak tanınması; dolayısıyla kendiliğinden “profesyonel” bir konum kazanmasıdır.¹²⁸ Meslek kanunu Ek 2’de verilmiştir.

Meslek kanunu öncesinde, rehberlik eğitiminde; üniversitelerin lisans ve önlisans programları, Kültür ve Turizm Bakanlığının düzenlediği rehberlik kursları olmak üzere üç farklı yapı mevcuttu ve bu yapıların her biri rehberlere aynı hakları sağlamaktaydı. Meslek kanununun yürürlüğe konulması ile birlikte kursların bakanlık tarafından yapılması şartı ortadan kaldırılmış, bunun yerine turist rehberi yetiştiren kursların odalar tarafından düzenlenmesi kararlaştırılmıştır. Kursların ders saati arttırılmış, katılım şartlarından “turist rehberliği bölümleri dışında herhangi bir

¹²⁶ SRI, 2017, <http://www.sultanahmetrehberlerinisiatifi.org/>, (7 Haziran 2017).

¹²⁷ Hacıoğlu ve Demirbulat, a.g.e., s. 172.

¹²⁸ Arslantürk ve diğerleri, a.g.e., s. 916.

önlisans programından mezun olma” şartı yerine katılımcıların lisans programından mezun olma gerekliliği getirilmiştir.¹²⁹

Çizelge 5. Meslek Kanunu ile Meydana Gelen Değişiklikler

	Meslek Kanunundan Önce	Kurum	Meslek Kanunundan Sonra	Kurum
Eğitim	Herhangi bir ön lisans eğitimi sonrasında Ülkesel ve Bölgesel Kurslar (Ülkesel 560 saat ders)	T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı	Herhangi bir lisans eğitimi sonrasında Ülkesel ve Bölgesel Kurslar (Ülkesel 700 saat ders)	Meslek Odaları
Belge	Yabancı Dil Seviye Tespit Sınavı (YDS) C Düzeyi	ÖSYM	Yabancı Dil Seviye Tespit Sınavı (YDS) B Düzeyi	ÖSYM
	Kokart	T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı	Ruhsatname	T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı
	Yıllık Vize	T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı	Yıllık Çalışma Kartı	Meslek Odaları

Kaynak: S. Pınar Temizkan, Rahman Temizkan, Simge Tokay, Turist Rehberliği Meslek Kanunu Ve Turist Rehberi Eğitiminde Yeni Bir Paradoks, 14. Ulusal Turizm Kongresi, 2013, s. 479.

Çizelge 5’te görüldüğü gibi, ders saatleri kurslar için 560 saat iken 700 saat olarak arttırılmıştır. Bununla birlikte dersler, iki yıllık yüksekokullar için yaklaşık 1500 saat, dört yıllık yüksekokullar için yaklaşık 2800 saattir. Dolayısıyla sadece ders saatini arttırmak; üniversite düzeyinde eğitim ile sertifika programındaki eğitim arasındaki adaletsizlik olarak nitelendirilen durumu ortadan kaldırmayacak, derslerin içerik bakımından üniversitelere kıyasla eksikliğini gidermeyecektir. Temizkan ve diğerlerinin (2013) çalışmasında, kurs sürelerinin ve ders içeriklerinin sektörel ihtiyaçlara göre değiştirilmesi ve geliştirilmesi gerekliliği belirtilmiştir.¹³⁰ Kanun ile birlikte turist rehberliği literatürüne; ruhsatname, çalışma kartı ile beraber rehberlik mesleğinin icrası için kullanılmaya başlanan eylemli turist rehberi ve eylemsiz turist rehberi kavramları girmiştir. Bu kavramları açıklamak gerekirse;

Çalışma Kartı: Kanundan önce rehberlik mesleğinin icrası için kişilerin “turist rehberliği kimlik kartı” adı verilen belgeye sahip olmaları gerekliydi. Eğitim,

¹²⁹ Temizkan ve diğerleri, a.g.e., s. 478.

¹³⁰ Temizkan ve diğerleri, a.g.e., s. 479.

dil yeterliliği, uygulama gezisi gibi şartları yerine getirenlere bakanlık tarafından kimlik kartı düzenlenmekteydi. Kanun ile birlikte kimlik kartı kullanımını sona ermiş ve bu kartların yerine “çalışma kartı” adı verilen kartlar odalardan temin edilmeye başlanmıştır. Kanuna göre çalışma kartı; “eylemli turist rehberlerine kayıtlı oldukları oda tarafından bir yıl süreyle geçerli olmak üzere mesleği fiilen icra edebileceklerine ilişkin olarak verilen izin belgesi” anlamına gelmektedir. Bu yüzden çalışma kartı olmaksızın turist rehberliği mesleğini icra etmek kanuna aykırıdır.¹³¹

Kanunla birlikte mesleği icra etmek için alınacak olan, bağlı bulunulan odalardan temin edilen çalışma kartı şartı beraberinde oda üyeliği şartını da getirmektedir. Kanundan önce turist rehberlerinin herhangi bir oda üyeliği şartı mevcut değildi. Fakat meslek kanunu ile birlikte turist rehberlerinin ikamet ettiği ilde yetkili olan odaya üye olma şartı getirilmiştir. Bu sayede meslek kanunu ile birlikte Türkiye genelinde faaliyet gösteren bütün turist rehberleri kayıt altına alınmıştır.¹³²

Ruhsatname: Eylemli olarak fiilen turist rehberliği yapan kişilerin, mesleğe kabul şartlarını yerine getirmeleri halinde Kültür ve Turizm Bakanlığından ruhsatname almaları gerekmektedir.¹³³ Turizm Bakanlığı tarafından düzenlenen ruhsatnameye sahip olmayan kişi, hiçbir turist rehberliği meslek odasına kayıt olamaz dolayısıyla oda tarafından kendisine çalışma kartı verilemez. Bu yüzden kişinin turist rehberliği yapabilmek için öncelikli olarak Turizm Bakanlığı’ndan alması gereken belge ruhsatnamedir.¹³⁴

Eylemli Turist Rehberi: Fiilen rehberlik hizmeti sunma hak ve yetkisine sahip olup meslek odasına kayıt olma, ruhsatname ve çalışma kartı alma zorunluluğu bulunanlar eylemli turist rehberi olarak adlandırılmaktadır.¹³⁵ Kanunda rehberlik hizmetinin yalnızca eylemli turist rehberleri tarafından yerine getirilebileceği açıkça belirtilmiştir. Bir rehberin eylemli ya da eylemsiz olması, içinde bulunulan senede aktif olarak turist rehberliği yapıp yapmayacağını belirtmektedir. 23 Şubat 2013 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliğine göre

¹³¹ Vedat Acar, *Profesyonel Turist Rehberlerinin Liderlik Yönelimleri: Aydın Turist Rehberleri Odası’na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın 2014, s. 10.

¹³² Acar, a.g.e., s. 12.

¹³³ Hakan Güner, “Rehberlik Hizmeti Veren Turist Rehberlerinin Gelir Vergisi Yükümlülükleri”, *Mali Çözüm Dergisi*, S. 134, (Mart-Nisan 2016), s. 187.

¹³⁴ Acar, a.g.e., s. 11.

¹³⁵ Güner, a.g.e., s. 187.

çalışma kartları TUREB tarafından düzenlenerek, aralık ayından itibaren turist rehberliği odalarına teslim edilir ve çalışma kartı almak isteyen turist rehberleri, bir ay öncesinde odalara başvurmak durumundadır. Bundan dolayı takip eden yıl çalışacak olan turist rehberlerinin kasım ayından itibaren çalışma kartları için odalara başvuruda bulunarak eylemli olacaklarını belirtmeleri gerekmektedir.¹³⁶ Eylemli ve eylemsiz rehber olarak meslek odasına ödenen aidatlar farklılık gösterirken; eylemsiz rehberlerin daha az oda aidatı ödemesi Yenipınar ve diğerlerinin çalışmasında (2014), rehberler tarafından yasaya dair yapılmış olumlu bir değişiklik olarak değerlendirilmiş ve literatüre kazandırılan bu kavramların beraberinde avantaj da getirdiği belirtilmiştir.¹³⁷

Eylemsiz Turist Rehberi: Ruhsatname sahibi olan fakat çalışma kartı olmayan rehberler eylemsiz turist rehberleri olarak ifade edilmektedir.¹³⁸ Kanunen turist rehberi olup, kamu kuruluşlarında çalışan kişiler, turist rehberliği mesleğini fiili olarak icra edememektedir. Diğer taraftan fiili olarak turist rehberliği mesleğini icra eden kişilerden uzun süre yurt dışında kalanlar olmaktadır. Kanundan önce bu gibi durumlar kişilere sorun yaratmaktaydı, çünkü her rehber, yılın ilk dört ayı içerisinde bağlı bulunduğu il müdürlüklerinde rehberlik kimlik kartının vize işlemini yaptırmak durumundaydı. Vize işlemini yaptırmayan kişiler o yıl içerisinde mesleği icra edememekteydi.¹³⁹ Fakat vize işlemini yaptırmak için rehberlerin; yeni gelişmelerden haberdar edilmelerini, mesleki bilgilerini arttırmayı ve güncel tutmayı amaçlayan hizmet içi eğitim seminerlerine en az iki yılda bir katılmaları ve en az üç farklı konuda seminer almaları gerekmektedir. Rehberlerin, mesleklerini icra etmek istedikleri her yıl vize bandrolü alabilmek için bu seminerlere katılma zorunluluğu bulunuyordu.¹⁴⁰ Kanunun yürürlüğe girmesi ile turist rehberliği kimlik kartları ve hizmet içi seminerlerine katılma zorunluluğu kaldırılmıştır. Böylece gerekli yükümlülükleri yerine getirerek bakanlıktan ruhsatnamesini temin eden her turist rehberi, dilediğinde eylemli olarak mesleği icra edebilecek, dilediğinde ise bir

¹³⁶ Acar, a.g.e., s. 11.

¹³⁷ Uysal Yenipınar, Elif Bak ve Gizem Çapar, “Turist Rehberliği Meslek Kanununun, Meslek Örgütleri ve Öğretim Elemanlarının Bakış Açısı ile Değerlendirilmesi”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 11, (Aralık 2014), Adana, s. 102.

¹³⁸ Tokay, a.g.e., s. 26.

¹³⁹ Acar, a.g.e., s. 12.

¹⁴⁰ Sezer Korkmaz, Saadet Pınar Temizkan ve Rahman Temizkan, “Profesyonel Turist Rehberlerinin Turizm Pazarlamasındaki Rolü ve Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Pazarlama Açısından İçerik Analizi”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 1, (2010), s. 145.

sonraki yıl çalışmayacağını bağlı bulunduğu odaya bildirerek eylemsiz olabilecektir.¹⁴¹

Meslek Kanunu'nun turist rehberliği mesleğine getirdiği diğer yeni düzenlemeler de şu şekildedir:

- Turist rehberi yetiştirilen sertifika programları yasadan önce Turizm Bakanlığı tarafından düzenlenirken, bu yetki yasa ile Bakanlığın gözetimi ve denetimi altında olmak şartıyla TUREB'e devredilmiştir.
- Uygulama gezileri yasadan önce yükseköğretim kurumları ve Bakanlık tarafından düzenlenirken, bu yetki Bakanlığın denetimi altında olmak şartıyla TUREB'e devredilmiştir.
- Uygulama gezisi bitiminde sınav yapma yetkisi TUREB'e devredilmiştir.
- Meslek odalarına üyelik yasa ile zorunlu hale getirilmiştir.
- Ruhsatname alınması rehberlik kimlik kartının kalıcılığını sağlamak amacıyla zorunlu hale getirilmiştir.
- Hizmet içi seminerlere katılma zorunluluğu kaldırılarak katılım isteğe bağlı hale getirilmiştir.
- Acenta-rehber sözleşmesi zorunluluğu getirilmiştir.
- Kaçak rehberlik faaliyetlerinin denetimi meslek kuruluşlarınca yapılmaya başlanmıştır.
- Taban ücretin altında çalışan rehberlere idari para cezası kesilmesi kararlaştırılmıştır.
- Yasadan önce devlet memurlarının turist rehberliği faaliyetinde bulunması yasakken; yasayla birlikte kurumlarından izin almak şartıyla mesleklerini icra edebilecekleri belirlenmiştir.
- Rehber kuruluşları turist rehberlerinin sicil ve disiplin işlemlerinin yürütülmesi yetkisini devralmıştır.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı turist rehberliği meslek kuruluşlarını denetlemek üzere her türlü yetkiyi devralmıştır.¹⁴²

26.12.2014 tarihinde 29217 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği ile TUREB'in yetkileri arttırılmış,

¹⁴¹ Acar, a.g.e., s. 12-13.

¹⁴² Yenipınar ve diğerleri, a.g.e., s. 92-93.

rehber taban ücretlerinde büyükşehir olan ve olmayan iller ayrımı ve yurtdışı günlük tur tarifesi kaldırılarak aylık taban ücret ve paket tur ücretleri uygulanmaya başlanmış, rehberlere ödenecek olan ücretin rehber-ajansa sözleşmesinde belirtilmesi zorunlu hale getirilmiş, ruhsatname alabilmek için yabancı dil sınavından B düzeyinde başarı sağlama şartı C düzeyi olarak değiştirilmiş, “Türkçe rehber” kavramı literatüre eklenmiş, rehberlerin seyahat ajanslığı faaliyetinde bulunamayacağı belirtilmiş ayrıca rehberlere bazı şartlar altında tanıtım yapabilme gibi haklar da sağlanmıştır. Yönetmelik Ek 3’te yer almaktadır.

2.1.10 Turist Rehberliği Meslek Etiği

Meslek etiği, bir mesleği icra ederken genel anlamda ne yapılması veya ne yapılmaması gerektiğiyle ilgili etik değerlerdir. Rehberlik meslek etiği ise iyi rehberlerin yetişmesi için etik değerler belirlemek ve bu değerleri uygulamaktır.¹⁴³ Turist rehberliğinin mesleki özelliklerinden ve sektörel öneminden ötürü, dünyada ve Türkiye’de turist rehberliği meslek etiği ilkelerinin oluşturulması adeta zorunluluk haline gelmiştir.¹⁴⁴ Turist rehberliği mesleğinin etik ilkelerini; WFTGA, “Rehberlik Uygulama İlkeleri” başlığı altında maddeler halinde sıralarken, FEG ise “Kalite Anlaşması” olarak değerlendirmiştir. Washington Profesyonel Tur Rehberleri Derneği tarafından belirlenen rehberlik etik kuralları ise şu şekildedir:

- Turist rehberi çalışmakta olduğu bölgedeki tüm kural ve düzenlemelere uyar.
- Turist rehberi adına çalıştığı kurumun ilkelerine uyar. Bu kurumun müşterileriyle, kurumun haberi olmaksızın iş anlaşması yapamaz.
- Turist rehberi tüm turu bir anlaşma olarak kabul eder ve yalnızca fiziksel olarak yetersiz olduğu zamanlarda bu anlaşmayı feshedebilir.
- Turist rehberi bahşiş için ısrar etmez.
- Turist rehberi kendilerine veya şoförlere komisyon alabilmek için hediyelik eşya dükkânları gibi işletmelerle anlaşma yapmak gibi müşterileri yönlendirici şekilde eylemlerde bulunmaz.

¹⁴³ Yarcan, *Profesyonel Turist Rehberliğinde Mesleki Etik Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme*, s. 37.

¹⁴⁴ Nebioğlu, a.g.e., s. 71.

- Turist rehberi gıda işletmelerinin kendilerine tanıdıkları ayrıcalıklar yoluyla yaptığı teklifi kötüye kullanmaz.
- Turist rehberi diğer tur gruplarıyla işbirliği yapar, etik ve profesyonel davranışını her daim sürdürür, tüm meslektaşlarıyla pozitif bir ilişki geliştirir.
- Turist rehberi, diğer rehberlerin araştırmalarına, fikirlerine; onların izni olmaksızın alıntı veya kayıt yapmayarak ve kişisel sunum tekniklerini kullanmayarak saygı duyar.
- Turist rehberi donanımlı bir sunum yapar, çevresini önemli noktaları vurgulayarak yorumlar ve objektif olmaya özen göstererek ziyaretçileri merak uyandırıcı bir şekilde bilgilendirir.
- Turist rehberi her tur için plan ve programını tur öncesinde hazırlar.
- Turist rehberi, zamanında vermesi gereken bilgilerden, buluşma randevularından ve programın tüm kendi kontrolünde olan kısmından sorumludur.
- Turist rehberi tur grubunun ilgi ve değerleriyle alakalı duyarlı davranır, kendi hayat biçimini, dinini ve siyasi görüşünü tartışmacı bir biçimde paylaşmaz.
- Turist rehberi şehrin tarihi, mimari, kültürel dokusu, politik yaşamı, yerel halkı, güncel etkinlik ve olayları hakkında etraflı bilgi sahibidir. Asılsız kaynaklara dayanarak bilgilendirme yapmaz.
- Turist rehberi her turda izlenebilecek en iyi rota hakkında bilirkişidir. Şoförle uyum içinde çalışır; gerekli gördüğünde uygun bir dille şoförü bilgilendirir.
- Turist rehberi her tur için uygun giyimli, bakımlı ve temiz olmayı sürdürür.¹⁴⁵

Türkiye’de turist rehberliği mesleğinin etik ilkeleri yönetmelik ile belirlenmiştir. 2014 yılında yayımlanan turist rehberliği meslek yönetmeliğinin 30. maddesinde rehberlerin uyması gereken meslek etik ilkeleri yer alır. Meslek

¹⁴⁵ Washington Profesyonel Tur Rehberleri Derneği, 11.10.2016, <http://www.washingtondctourguides.com/?page=ethics&hhSearchTerms=%22ethic%22>, (24 Haziran 2017).

kanununa göre mesleki etik ilkelerine uymayan turist rehberlerine disiplin cezaları uygulanmaktadır. Bu ilkelere göre turist rehberleri, mesleği icra ederken;

- Kültürel, tarihi ve sektörel bilince sahip olmak,
- Yasalara ve hizmet standartlarına uygun davranmak,
- Dürüst, tarafsız, insan ve toplum değerlerine saygılı ve nezaketli olmak,
- Güvenilir ve sorumluluk sahibi olmak,
- Görev ve yetkilerini haksız çıkar sağlamak amacıyla kullanmamak,
- Tarihi, kültürel, doğal varlıkları ve çevreyi korumak,
- Görev ve yetkisini aşan, gerçek dışı beyanlarda bulunmamak, ayrımcılıktan bütünüyle kaçınmak,
- Mesleğe duyulan güven ve saygınlığı, mesleki dayanışmayı zedeleyebilecek tutum ve davranışlarda bulunmamak,
- Meslektaşları arasında haksız rekabet oluşturabilecek tutum ve davranışlardan sakınmak,
- Kişisel politik, ekonomik ve sosyal görüşlerini genel görüş olarak açıklamamak,
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağına uymak,
- Meslekten geçici men veya meslekten çıkarma cezası almış olması durumunda çalışma kartını tebliğ belgesinde belirtilen süre içinde teslim etmek zorundadır.¹⁴⁶

Meslek etiği belirlenirken, mesleğin uygulanmasından ve mesleğin gerektirdiği işlerin yapılmasından kimlerin etkilendiğini göz önünde bulundurmak gerekmektedir.¹⁴⁷ Bu hususta TUREB, rehberlik meslek etiğini; Genel Etik İlkeler, Meslek ile İlgili İlkeler, Konuklar ile İlgili İlkeler, Meslektaşlar ile İlgili İlkeler, İşveren ile İlgili İlkeler ve Çevre ile İlgili İlkeler başlıkları altında toplamıştır.¹⁴⁸

Turist rehberi, mesleğini icra ederken sahip olduğu anlayış doğrultusunda ve bir sorunla karşılaştığında ilkeli hareket etmektedir. Fakat mesleğinin amacına uygun davranmakta güçlük çekebilir ve doğru değerlendirmelerde bulunamayabilir. Tam bu

¹⁴⁶ Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, madde 30.

¹⁴⁷ Şükrü Yarcan, "Profesyonel Turist Rehberliğinde Mesleki Etik Panelleri", *Rehber Dünyası*, S. 36, (2004), s. 48.

¹⁴⁸ İRO, <http://www.iro.org.tr/tr/49-page-etik-kurallar-ve-meslek-standartlari.aspx>, (24 Haziran 2017).

noktada belirli mesleki etik ilkeleri, nasıl davranılması gerektiğine dair yol gösterici niteliktedir. Bu ilkeler her durum veya belirli koşul için yapılması gerekenleri açıklamaz. Yaşanan sorunların bir kısmı yasal ve yönetsel düzenlemelerle çözüme kavuşturulurken; yasal eksikliklerde söz konusu sorunların saptanması için etik ilkelere başvurulabilir.¹⁴⁹

2.1.11 Türkiye’de Turist Rehberliğinin Mevcut Durumu

TUREB verilerine göre 01.06.2018 tarihi itibariyle Türkiye’de ruhsatname sahibi 10411 turist rehberi bulunmaktadır. Bu rehberlerin 9778’i ülkesel, 633’ü bölgesel ruhsatname sahibidir. Mevcut turist rehberlerinin meslek odalarına dağılımı Çizelge 6’da, dillere göre dağılımı ise Çizelge 7’de yer almaktadır.

Çizelge 6. Turist Rehberlerinin Meslek Odalarına Göre Dağılımı

Meslek Odası	Toplam	Eylemli	Eylemsiz	Eylemli Bölgesel	Eylemli Ülkesel
İRO	4481	3032	1449	154	2878
ARO	1675	1161	514	25	1136
İZRO	1056	688	368	41	647
ANRO	748	375	373	30	345
NERO	635	506	129	73	433
ATRO	601	479	122	54	425
MURO	402	262	140	16	246
ÇARO	159	121	38	19	102
ADRO	157	94	63	7	87
GARO	143	101	42	22	79
ŞURO	125	79	46	16	63
BURO	118	82	36	13	69
TRO	111	76	35	16	60
TOPLAM	10411	7056	3355	486	6570

Kaynak: TUREB, 01.06.2018, <http://www.tureb.org.tr/tr>

Çizelge 6’da görüldüğü üzere Türkiye’de mevcut turist rehberlerinin yarıya yakını İRO’ya kayıtlıdır. Ancak 01.06.2018 itibariyle İRO’ya kayıtlı 4481 turist rehberinden 3032’si çalışma kartı almış ve eylemli olarak mesleğini icra etmektedir.

¹⁴⁹ Yarcan, *Profesyonel Turist Rehberliğinde Mesleki Etik Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme*, s. 37.

Çizelge 7. Turist Rehberlerinin Dillere Göre Dağılımı

Dil	Toplam	Dil	Toplam
İngilizce	6523	Hırvatça	24
Almanca	1639	İbranice	23
Fransızca	1121	Romence	21
İspanyolca	694	Macarca	20
Rusça	672	Urduca	9
Japonca	584	Danimarkaca	8
İtalyanca	554	Çekçe	7
Portekizce	358	Ermenice	7
Arapça	304	Fince	7
Hollandaca	237	Makedonca	7
Bulgarca	233	Boşnakça	6
Çince	208	Slovakça	3
Yunanca	143	Hintçe	2
Endonezce	78	Gürcüce	1
Lehçe	47	İzlandaca	1
Sırpça	44	Litvanca	1
Farsça	35	Slovence	1
Norveççe	32		
İsveççe	27		
Korece	25		

Kaynak: TUREB, 01.06.2018, <http://www.tureb.org.tr/tr>

19.12.2017 tarihinde 2018 yılı için Birlikler ile TÜRSAB'ın görüşleri alınarak Bakanlık tarafından belirlenip ilan edilen rehberlik taban ücret tarifesi şu şekildedir:

- Günlük Tur : 387 TL
- Transfer : 195 TL
- Gece Turu : 195 TL
- Paket Tur : 467 TL
- Aylık Ücret : 3870 TL

2.2 İlgili Araştırmalar

Turizm sektörü yapısı gereği çevreye ve çevrede olup bitenlere karşı hassas bir yapıdadır.¹⁵⁰ Turizm sektörünün en önemli elemanlarından biri olan turist rehberleri de sektörde meydana gelen sorunlardan en çok etkilenenlerdendir. Fakat Yarcan'ın (2007) çalışmasında belirttiği üzere, rehberleri doğrudan ilgilendiren başlıca tartışma konuları daha çok seyahat işletmeleriyle bağlantılıdır. Yarcan'a göre turist rehberleri, sözleşme zorunluluğu olmasına rağmen taban ücretin altında ödeme yapan seyahat acentalarından ve bu durumu kabullenen rehberlerden dolayı oluşan haksız rekabet ortamında zorluklar yaşamaktadır. Çalışmada ayrıca kaçak rehberlik sorununa değinilmiş; yabancı tur operatörlerinin tur temsilcilerini rehber olarak çalıştırması sonucunda gerçek turist rehberlerinin işsiz kaldığı, ülkenin yanlış tanıtıldığı görüşü belirtilmiştir.¹⁵¹

Ercenk (1992) çalışmasında, kaçak rehberlik sorununu vurgulayarak dönemin tabiri ile "korsan rehberlik" sorununun çözümünü sağlamak için acentaların bu kişileri çalıştırmamayı prensip edinmeleri, bu faaliyetlerin denetlenmesi ve caydırıcı cezalar uygulanması gerektiğini belirtmiştir. Çalışmada; nadir dillerden rehber eksikliği olmasını sebep göstererek acentaların yabancı uyruklu kişileri belgesiz bir şekilde rehber olarak istihdam ettiği belirtilerek, bu duruma çözüm olarak Bakanlık tarafından belgeli rehberlere nadir dillerde eğitim verilmesi ve bu dillerde rehber yetiştirilmesi gerekliliği vurgulanmıştır. Meslek yasasının olmayışı da dönemin en büyük mesleki sorunlarından biri olarak görülmektedir.¹⁵²

Ap ve Wong (2001), ikincil veriler, derinlemesine mülakat ve odak grup görüşmesi yöntemleri ile Hong Kong'da bulunan turist rehberlerinin mesleki sorunlarını belirlemeyi amaçlayan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda tespit edilen 8 mesleki sorun; profesyonellikten kaynaklı sorunlar, turistlerin yaptığı şikayetlerden kaynaklı sorunlar, sektördeki sağlıksız uygulamalardan kaynaklı sorunlar, eğitim sorunları, ücret sorunları, rehberlik mesleğinin algısından kaynaklı sorunlar, sertifikasyon ve lisanslandırma sisteminden

¹⁵⁰ M. Oğuzhan İlban, Muammer Bezirgan ve Hasan Hüseyin Yıldırım, "Ülkelerin Gelişmişlik Düzeylerine Göre 2008 Küresel Krizin Turizm Sektörü Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi", *14. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, Turizmde Yenilik*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2013, s. 1035.

¹⁵¹ Yarcan, *Profesyonel Turist Rehberliğinde Mesleki Etik Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme*, s. 39.

¹⁵² Ercenk, a.g.e., s. 15-16.

kaynaklı sorunlar, yerel turist rehberleri birliğinin rolünden kaynaklı sorunlardır. Hong Kong'da rehberlerin komisyon sistemi ile çalışmaya zorlandığı ve gelirlerinin büyük bir kısmını komisyondan elde ettiği dolayısıyla mesleki sorunların büyük bölümünün bu sistemden kaynaklı olduğu araştırmanın önemli bir tespiti olmuştur. Araştırma sonucunda ortaya çıkan diğer önemli sorunlar, eğitim konusundaki eksiklikler ve meslek üzerinde büyük ölçüde olumsuz bir algının var oluşudur.¹⁵³

Batman (2003) turist rehberlerinin mesleki sorunlarını belirleyerek çözüm önerileri getirmeyi amaçlamayan çalışmasında; İstanbul, İzmir, Antalya ve Nevşehir gibi yoğun turistik bölgelerde çalışan 240 rehberle 38 sorudan oluşan bir anket uygulayarak değerlendirme yapmıştır. Anket sonuçlarına ve Batman'ın değerlendirmesine göre; mesleki eğitimin sorun teşkil ettiği, bakanlık tarafından verilen sertifika eğitimlerinin lisans ve önlisans programları yanında yetersiz kaldığı görülmektedir. Anketlerden elde edilen sonuçlar; rehberlerin acentalar ile maddi sorunlar yaşadığı, acentaların rehberlere düşük ücretler teklif ederek onları komisyonculuğa zorladığı, sigortalarının ödenmediği ve acentaların rehberlik mesleğini ciddiye almadığı yönündedir. Çalışma sonucunda ayrıca, turist gruplarıyla yaşanan, otellerde karşılaşılan, müze ve ören yerlerinde meydana gelen, ulaştırma işletmeleriyle yaşanan ve mesleğin özelliklerinden kaynaklanan sorunlara değinilmiştir. Çalışmanın yapıldığı dönemde meslek yasasının olmayışından dolayı bu durum bir sorun olarak vurgulanmış; turist rehberliği kanunen resmileştirildiğinde birçok mesleki sorunun çözüme kavuşacağına değinilmiştir.¹⁵⁴

Akbulut (2006), turist rehberliği mesleğini dünyadaki ve Türkiye'deki uygulamaları ve eğitimi ile ince ayrıntılarıyla ele almayı, Ege bölgesinde çalışan turist rehberlerinin mesleki sorunlarını tespit etmeyi ve bu sorunlara çözüm önerileri getirmeyi amaçlayan bir çalışma ortaya koymuştur. Çalışmada Ege bölgesinde çalışan 174 turist rehberine uygulanan 43 soruluk anket sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda mesleki sorunlar tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda mesleki sorunlar sınıflandırılarak; eğitim, yasal düzenlemeler, mesleğin özellikleri, çalışma koşulları ve kaçak rehberlikten kaynaklı sorunların olmasının yanı sıra, turistler, seyahat işletmeleri, konaklama işletmeleri, ulaştırma işletmeleri, meslek odaları ve

¹⁵³ Ap ve Wong, a.g.e., s. 551-563.

¹⁵⁴ Batman, a.g.e., s. 117-134.

dernekler, müze ve ören yerlerinde karşılaşılan sorunların da olduğu görülmüştür. Sınıflandırılan her bir sorun için ayrı çözüm önerileri sunulmuştur.¹⁵⁵

Karamustafa ve Çeşmeci (2006), turist rehberlerinin tur yönetiminde karşılaştıkları sorunları belirlemeyi ve belirlenen sorunlara çözüm önerileri sunmayı amaçlayan bir araştırma yapmıştır. Bu doğrultuda çalışmanın 40 sorudan oluşan anket formları 254 turist rehberine uygulanmıştır. Turist rehberleri en fazla; seyahat acentacılığı ve tur operatörlüğü, gastronomi ve turizm mevzuatı alanlarındaki bilgi eksikliğinden kaynaklan yönetsel sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra acentaların rehberleri tur ve tur grubu hakkında eksik bilgilendirmesi, rehberlerin tur planlama sürecine dâhil edilmediği ve rehberlerin tecrübe eksikliği de yönetsel sorunlara yol açan bulgular olarak ortaya çıkmıştır.¹⁵⁶

Yazıcıoğlu ve diğerleri (2008) turist rehberlerinin mesleki sorunlarını, görüşlerini ve yaşadıkları problemler ile ilgili değerlendirmelerini ortaya koymayı amaçlayan bir çalışma yapmıştır. Çalışma verileri 240 rehberle yüz yüze görüşmede anket formları doldurularak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, demografik sorulardan elde edilen bilgiler doğrultusunda evli olan ve olmayan rehberlerin sayısı eşit olduğu gözlemlenmiş dolayısıyla mesleğin aile yaşamı üzerine olumsuz etki ettiği çıkarımı yapılmış; bu soruna çözüm olarak da çalışma saatlerinin ve koşullarının düzeltilmesi gerekliliği sunulmuştur. Araştırmada turist rehberliği mesleğinin yabancı dil odaklı bir meslek olarak görüldüğü, rehberlerin büyük bir kısmının mesleki eğitim almamış olduğu tespit edilmiş; bu açığın mesleki kurs ve seminerler aracılığıyla kapatılabileceği öngörülmüştür. Tespit edilen diğer sorunlardan bazıları ise; emeklilik güvencesi olmayışı, iş garantisinin olmayışı, kaçak rehberlik faaliyetleri, yasal mevzuatta sıkıntıların varlığı, özel hayatın sınırlılığı şeklindedir.¹⁵⁷

Mak ve diğerleri (2011), Hong Kong ve Makao'daki turist rehberlerinin hizmet kalitesi ve profesyonelliklerine etki eden sorunları belirlemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Söz konusu bölgelerdeki sektör temsilcileri ile yapılan derinlemesine mülakatlar sonucu 6 kategoride sınıflandırılmış sorunlar ortaya çıkmıştır; Outgoing tur düzenleyen seyahat acentalarının sağlıksız uygulamaları,

¹⁵⁵ Akbulut, a.g.e., s. 199-206.

¹⁵⁶ Karamustafa ve Çeşmeci, a.g.e., s. 70-86.

¹⁵⁷ Yazıcıoğlu ve diğerleri, a.g.e., s. 2-19.

henüz gelişmemiş olan Çin turizm pazarı, iç turizm faaliyetlerinde bulunan tur operatörlerinin sömürgeci yaklaşımı, insan kaynakları sorunları, rol çatışması ve hizmet kalitesi ile ilgili sigorta işleyişi. Araştırma sonucunda, rehberlerin temel rollerini bir kenara bırakıp hizmet kalitelerini düşüren temel sebebin acentaların uygulamaları olduğu tespit edilmiştir. Acentaların rehberleri alışveriş turlarına zorlayan veya tur kotası koyan uygulamaları rehberlere finansal anlamda zorluklar yaşatmakta ve onlara oldukça yük olmaktadır. Araştırmada tespit edilen tüm sorunların sebepleri tek tek incelenmiş ve rehberlerin hizmet kalitesini arttırmaya yönelik öneriler sunulmuştur.¹⁵⁸

Güzel ve diğerlerinin (2014) turist rehberlerinin mesleklerine yönelik algıladıkları mesleki engelleri ortaya çıkarmayı amaçlayan çalışmasında, oluşturulan soru formu 273 turist rehberine uygulanmıştır. Araştırma sonucunda turist rehberlerinin karşılaştığı mesleki engeller sırasıyla; yasal engeller, gelire ilişkin engeller, mesleğe ilişkin engeller, sektöre ilişkin engeller, rehberlere ilişkin engeller, turiste ilişkin engeller olarak belirlenmiştir. Rehberlerin en büyük engel olarak gördüğü yasal engeller; rehberlik mesleğine devlet desteğinin yetersizliği, kaçak rehberliğin varlığı, meslek yasasının rehberlik haklarını yeteri kadar korumaması ve gölge/gözetmen rehberliğin yaygınlaşmasını kapsamaktadır. Çalışmanın yapıldığı dönemde meslek kanununun oluşu; buna rağmen ilgili geçmiş çalışmalarda öngörüldüğü üzere mesleki sorunların çözülmeyp aksine yasal sorunun ilk sırayı almış olması göze çarpmaktadır.¹⁵⁹

Konuya farklı bir bakış açısı getiren Zengin ve diğerlerinin (2014) çalışmasında, kadın rehberlerin mesleklerini icra ederken cinsiyetlerine yönelik bir engelle karşılaşp karşılaşmadıkları tespit edilmiştir. Çalışma verileri nitel yöntem ile toplanmış, betimsel yöntem ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda rehberlerin; cinsel taciz, acentalar tarafından maruz kalınan cinsiyet ayrımcılığı, sektördeki kişilerin kaba davranışları, ailesel ve toplumsal baskı gibi sorunlar yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Fakat rehberler aynı zamanda, kadın olmanın turist rehberliği mesleği için

¹⁵⁸ Athena H. N. Mak, Kevin K. F. Wong ve Richard C. Y. Chang, "Critical Issues Affecting the Service Quality and Professionalism of the Tour Guides in Hong Kong and Macau", *Tourism Management*, S. 32, (Aralık 2011), s. 1442-1452.

¹⁵⁹ Güzel ve diğerleri, a.g.e., s. 173-190.

bir engel olmadığını ancak daha zor olduğunu ve mücadele gerektirdiğini belirtmişlerdir.¹⁶⁰

Ababneh (2016), Ürdünlü turist rehberlerinin karşı karşıya kaldığı zorlukları tespit etmeyi amaçlayan araştırmasında grup mülakatı ve katılımcıların gözlemleri yöntemlerini bir arada kullanarak rehberlerin yaşadıkları sorunları 3 başlık altında toplamıştır; kurumsal çalışma ortamı, mevsimsellik ve fiziksel ve sosyal problemler. Araştırma sonucunda rehberlerin mevsimsellik, ekonomik güvence yoksunluğu ve meslekten kaynaklı diğer risklere karşı zayıf oldukları ve haklarının korunmadığı ortaya çıkmıştır. Bir diğer sonuç Ürdün’de turist rehberliği mesleğinin görmezden gelinmesi ve mesleğe karşı olumsuz algıların mevcudiyeti yönündedir. Rehberlerin ve seyahat acentalarının arasında profesyonel anlamda ilişkilerin yoksunluğu da tespit edilen önemli bulgulardan olmuştur.¹⁶¹

¹⁶⁰ Burhanettin Zengin, Gül Erkol ve Nuray Eker, “Rehberlik Mesleğinde Bir Engel Olarak Cinsiyet Ayrımcılığı: Bayan Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma”, *15. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, Engelsiz Turizm*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2014, s. 1144-1159.

¹⁶¹ Abdelkader Ababneh, “Tourist Guides and Job Related Problems, Analysis and Evidence from Jordan”, *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, S. 18, (2017), s. 200-217.

3. YÖNTEM

Türk turizmine büyük ölçüde katkı sağlayan ve Türkiye’de turist rehberliği mesleğini icra eden kişilerin birçoğunu bünyesinde barındıran İstanbul destinasyonunu baz alarak rehberlerin sorunlarını inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ülke imajına şekil veren, ülkelerin birer temsilcisi ve kültür elçisi olan, turistlerin seyahat deneyimini yönlendiren ve turizm üzerinde bu gibi birçok önemli etkiye sahip olan turist rehberlerinin sorunlarını çözüme kavuşturmak büyük önem taşımaktadır. Bu noktadan hareket ile çalışmada; turist rehberlerinin mesleki sorunlarını tespit ederek bu sorunlara çözüm önerileri sunmak ve sonuçları ilgili kurum ve kuruluşlarla paylaşarak daha geniş kitlelerce farkındalığını sağlamak amaçlanmıştır. Öte yandan, bu konu ile ilgili çalışmaların yetersiz olması; bu çalışmanın sektörel açıdan ve İstanbul’da bulunan turist rehberleri açısından önemini ortaya koymaktadır.

Çalışmanın alanyazın bölümünü oluşturmak için turist rehberliği kavramı incelenmiş, mesleki özellikleri ve geçmişten itibaren verilen rehberlik eğitimi her yönüyle ortaya konmuş, mesleğin önemli bir parçası olan mesleki örgütler ile kurum ve kuruluşlara yer verilmiştir. Bu doğrultuda ulusal ve uluslararası olmak üzere dergiler, kitaplar, raporlar ve tezler ele alınmıştır. Yöntem kısmında ise turist rehberlerinin yaşadığı mesleki sorunlar ve bu konuda yapılmış çalışmalar dikkate alınarak, İRO’ya kayıtlı olan çalışma kartı sahibi turist rehberlerinin mesleki sorunlarını belirlemek amacı ile anket oluşturulmuştur. Anket sonucunda veriler istatistiksel yöntem ile analize tabi tutulmuş ve araştırmanın bulgularında yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez, ortaya çıkmış ya da çıkması öngörülen belirli davranışlar, olgular veya olaylar hakkında varsayım niteliğinde açıklamalardır.¹⁶² Bu doğrultuda çalışmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde sunulmuştur:

Cinsiyet değişkeni ele alındığında kadın rehberler ile erkek rehberler arasında rehberlik mesleğinde yaşanan sorunlar açısından farklılık olacağı düşünülmektedir. Bu farkın oluşmasında özellikle bayanların daha duygusal bir yapıya sahip olmalarının etkili olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan hipotez ve alt hipotezler şu şekildedir:

- H1: Rehberlik mesleğinin sorunları açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H1₁: Rehberlere ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H1₂: Mesleğe ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H1₃: Sektöre ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H1₄: Ücrete ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H1₅: Eğitime ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H1₆: Yasal sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H1₇: Rehber güvencesine ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Mesleki faaliyet değişkeni ele alındığında rehberlik mesleğini asıl iş olarak icra eden rehberler ile ek iş olarak yapan rehberler arasında rehberlik mesleğinde yaşanan sorunlar açısından farklılık olacağı düşünülmektedir. Bu farkın, rehberlik mesleğini ek iş olarak gerçekleştiren rehberlerin meslekten daha uzak olmaları

¹⁶² Recai Coşkun, Remzi Altunışık, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2015, s. 20.

sebebiyle oluşabileceği varsayılmaktadır. Bu doğrultuda oluşturulan hipotez ve alt hipotezler şu şekildedir:

- H2: Rehberlik mesleğinin sorunları açısından rehberlerin mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H2₁: Rehberlere ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır
 - H2₂: Mesleğe ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H2₃: Sektöre ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H2₄: Ücrete ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H2₅: Eğitime ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H2₆: Yasal sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H2₇: Rehber güvencesine ilişkin sorunlar alt faktörü açısından mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Çıkkılan turun niteliği değişkeni ele alındığında günübirlik turlara çıkan rehberler ile konaklamayı içeren turlara çıkan rehberler arasında rehberlik mesleğinde yaşanan sorunlar açısından farklılık olacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan hipotez ve alt hipotezler şu şekildedir:

- H3: Rehberlik mesleğinin sorunları açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H3₁: Rehberlere ilişkin sorunlar alt faktörü açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H3₂: Mesleğe ilişkin sorunlar alt faktörü açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H3₃: Sektöre ilişkin sorunlar alt faktörü açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- H3₄: Ücrete ilişkin sorunlar alt faktörü açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H3₅: Eğitime ilişkin sorunlar alt faktörü açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H3₆: Yasal sorunlar alt faktörü açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H3₇: Rehber güvencesine ilişkin sorunlar alt faktörü açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Rehberlerin meslekte geçirdikleri süre değişkeni ele alındığında bu mesleği 2 yıldan az yapanlar, 2-5 yıl, 6-9 yıl, 10-13 yıl ve 14-17 yıl arası yapanlar ile 18 yıl ve üzeri yapan rehberler arasında rehberlik mesleğinde yaşanan sorunlar açısından farklılık olacağı düşünülmektedir. Bu farklılığın tecrübeden kaynaklandığı varsayılmaktadır. Bu doğrultuda oluşturulan hipotez ve alt hipotezler şu şekildedir:

- H4: Rehberlik mesleğinin sorunları açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H4₁: Mesleğe ilişkin sorunlar alt faktörü açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H4₂: Mesleğe ilişkin sorunlar alt faktörü açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H4₃: Sektöre ilişkin sorunlar alt faktörü açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H4₄: Ücrete ilişkin sorunlar alt faktörü açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H4₅: Eğitime ilişkin sorunlar alt faktörü açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H4₆: Yasal sorunlar alt faktörü açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H4₇: Rehber güvencesine ilişkin sorunlar alt faktörü açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Rehberlerin yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı değişkeni ele alındığında bir yılda 10 kez tura çıkanlar, 11-50 kez, 51-100 kez ile 101 kez ve üzeri tura çıkan

rehberler arasında rehberlik mesleğinde yaşanan sorunlar açısından farklılık olacağı düşünülmektedir. Bu farklılığın da bir önceki hipoteze benzer şekilde tecrübeden kaynaklandığı varsayılmaktadır. Bu doğrultuda oluşturulan hipotez ve alt hipotezler şu şekildedir:

- H5: Rehberlik mesleğinin sorunları açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H5₁: Mesleğe ilişkin sorunlar alt faktörü açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H5₂: Mesleğe ilişkin sorunlar alt faktörü açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H5₃: Sektöre ilişkin sorunlar alt faktörü açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H5₄: Ücrete ilişkin sorunlar alt faktörü açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H5₅: Eğitime ilişkin sorunlar alt faktörü açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H5₆: Yasal sorunlar alt faktörü açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.
 - H5₇: Rehber güvencesine ilişkin sorunlar alt faktörü açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Son olarak, rehberlik mesleğinin sorunları ile rehberlerin mesleklerinden memnuniyet düzeyleri ve mesleklerini tavsiye etme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu varsayılmaktadır. Mesleki sorunların rehber memnuniyetini ve mesleği tavsiye etme oranını etkilediği düşünülmektedir. Buradan hareketle oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

- H6: Rehberlik mesleğinin sorunları, rehberlerin mesleklerinden memnuniyet düzeylerini etkilemektedir.
- H7: Rehberlik mesleğinin sorunları, rehberlerin mesleklerini tavsiye etme düzeylerini etkilemektedir.

3.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İstanbul Rehberler Odası'na kayıtlı olan ruhsatname sahibi turist rehberleri oluşturmaktadır. Birlik bünyesinde; İstanbul Turist Rehberleri Odası (İRO), Antalya Turist Rehberleri Odası (ARO), İzmir Turist Rehberleri Odası (İZRO), Ankara Turist Rehberleri Odası (ANRO), Aydın Turist Rehberleri Odası (ATRO), Nevşehir Turist Rehberleri Odası (NERO), Muğla Turist Rehberleri Odası (MURO), Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ÇARO), Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası (GARO), Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ŞURO), Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası (TRO), Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ADRO) ve Bursa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (BURO) olmak üzere 13 meslek odası barındırmaktadır. Odalar, adını taşıdıkları ilin yanı sıra çevre illerde de yetkili olacak şekilde kurulmuşlardır. Odaların yetki çevreleri Şekil 3'te görülmektedir:

Şekil 3. Odaların Yetki Çevreleri



Kaynak: <http://tureb.org.tr/tr/News/Detail/801>

Çizelge 8. Turist Rehberliği Meslek Odalarının Yetki Çevreleri

Meslek Odası	Odanın Yetki Çevresi
İRO	İstanbul, Edirne, Kırklareli, İzmit, Yalova, Sakarya, Düzce, Bolu
ÇARO	Çanakkale, Tekirdağ, Balıkesir
BURO	Bursa, Bilecik, Kütahya
İZRO	İzmir, Manisa, Uşak
ATRO	Aydın, Denizli
MURO	Muğla
ARO	Antalya, Burdur, Isparta
ANRO	Ankara, Eskişehir, Afyon, Konya, Karaman, Kırıkkale, Çorum, Çankırı, Kastamonu, Karabük, Bartın, Zonguldak
NERO	Nevşehir, Aksaray, Niğde, Kırşehir, Kayseri, Sivas, Yozgat

Çizelge 8 - devam

ADRO	Adana, Mersin, Osmaniye
GARO	Gaziantep, Hatay, Kilis, Kahramanmaraş, Malatya
TRO	Trabzon, Sinop, Samsun, Ordu, Giresun, Amasya, Tokat, Gümüşhane, Erzincan, Bayburt, Rize, Erzurum, Artvin, Ardahan, Kars, Iğdır
ŞURO	Şanlıurfa, Adıyaman, Elazığ, Tunceli, Bingöl, Muş, Diyarbakır, Mardin, Batman, Siirt, Şırnak, Bitlis, Ağrı, Van, Hakkari

Çalışmaya konu olan İRO'nun yetki çevresi Çizelge 8'de görüldüğü üzere; İstanbul, Edirne, Kırklareli, İzmit, Yalova, Sakarya, Düzce ve Bolu illerini kapsamaktadır. 01.06.2018 itibariyle, bu illerden söz konusu meslek odasına kayıtlı 4481 turist rehberi mevcuttur. Son verilere göre 10411 turist rehberinin bulunduğu Türkiye'de bu sayı önemli bir oranı oluşturmaktadır. Bu noktadan hareketle çalışma alanı olarak İRO'nun yetki çevresi uygun görülmüştür. Dolayısıyla araştırma 2017 yılında İRO'ya kayıtlı ve çalışma kartı sahibi olan 2692 eylemli turist rehberi üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Örnekleme, bir çalışma için seçildikleri büyük grubu temsil edebilecek şekilde, grup içerisinde belli sayıda elemandan oluşan, bir alt elemanlar grubu oluşturulması sürecidir. Örneklemin amacı, söz konusu büyük gruba dahil olan tüm unsurları tek tek araştırmaya gerek kalmadan genellemeler yapılabilecek bilgiye ulaşılmasının sağlanmasıdır. Bunun yanı sıra örneklem büyük grubu yani, evreni temsil edebilecek güce sahip olmalıdır.¹⁶³

Evreni temsil edecek örneklem grubunu seçerken yeterli büyüklükte olmasına dikkat etmek gerekmektedir. Bu noktada da örneklem büyüklüğünü belirlemek amacıyla geliştirilmiş olan evren büyüklüğüne göre örneklem sayısını gösteren çizelgeden yararlanılmıştır. Çizelge 9 aşağıda yer almaktadır:

Çizelge 9. Evren Büyüklüklerine Göre Örneklem Sayıları

Evren Büyüklüğü	±0.03 örneklem hatası (d)			±0.05 örneklem hatası (d)			±0.10 örneklem hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79

¹⁶³ Coşkun ve diğerleri, a.g.e., s. 133.

Çizelge 9 - devam

10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

$\alpha=0.05$ için Örneklem Büyüklükleri

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, (2004), Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık, s.50.

N: Evren birim sayısı= 2692 İRO'ya kayıtlı eylemli turist rehberi

n: Örneklem büyüklüğü

p: Tahmin edilen ve istenen özelliğin evrende gözlenme oranı= 0.3

q: Tahmin edilen ve istenen özelliğin evrende gözlenmeme oranı= 0.7

t: Sonsuz serbestlik derecesinde(df) alpha yanılma düzeyinde teorik "t tablo" değeri= 1.96

Hata payı 0.05 olarak alınmıştır.

$$n = \frac{N \cdot p \cdot q \cdot (t^2)}{p \cdot q \cdot t^2 + (N - 1) \cdot \text{hata payı}^2}$$

$$n = \frac{2692 \cdot 0.3 \cdot 0.7 \cdot (1.96^2)}{0.3 \cdot 0.7 \cdot 1.96^2 + (2692 - 1) \cdot 0.05^2} = 288$$

Yukarıdaki örneklem sayısını belirleme formülüne ve evren büyüklüklerine göre örneklem sayılarını gösteren çizelgeye istinaden araştırma örnekleminin en az 288 olması gerektiği görülmektedir. Bu doğrultuda anket formu 2017 yılı çalışma kartı sahibi olan 2692 turist rehberine 2018 yılına kadarki süre içerisinde bireysel olarak ve İRO tarafından mail yolu ile iletilmiş, ancak 309 rehberden geri dönüş sağlanmıştır. Bunlardan 291 adet anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

3.3 Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

İRO'ya kayıtlı turist rehberlerinin yaşadığı mesleki sorunları belirlemek ve tespit edilen sorunlara çözüm önerileri sunmak amacı ile yapılan bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tercih edilmiştir. Anket formları rehberlere mail yolu ile iletilmiştir. Anket formunun internet üzerinden iletilmesindeki tercih sebepleri,¹⁶⁴

- İnternet araç gereçlerinin maliyeti düştükçe, internet kullanan kişi sayısı artmakta; böylelikle internet üzerinden daha geniş kitlelere ulaşmak mümkün olmaktadır.
- Ulaşılması zor kişilere internet üzerinden erişim daha olası hale gelmektedir.
- Anket katılımcısı ve araştırmacı için zaman konusunda büyük ölçüde tasarruf sağlamaktadır.
- Araştırmacı için ekonomik bir veri toplama tekniğidir.

Anketin oluşturulması için turist rehberliği, rehberlerin mesleki sorunları ve mesleki engelleri konularına yönelik alanyazın taraması sonucunda elde edilen bilgilerden ve konu ile ilgili uzman görüşlerinden yararlanılmıştır. Elde edilen bilgiler aracılığıyla birincil verilerin toplanması için anket oluşturulmuştur. Hazırlanan anket formu Ek 1'de sunulmuştur.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcı rehberlere sosyo-demografik özelliklerini ve mesleki tecrübe, rehberlik yapılan dil(ler), tura çıkılan grupların büyüklüğü gibi mesleki niteliklerini belirleyebilmek amacıyla sorular yöneltilmiştir. İkinci bölümde ise rehberlerin yaşadığı mesleki sorunları belirlemek amacı ile 32 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında Akbulut'un (2006)¹⁶⁵ Ege bölgesi rehberlerinin sorunlarına yönelik olarak gerçekleştirmiş olduğu çalışmasının yanı sıra; Batman (2003)¹⁶⁶, Güzel ve diğerleri (2014)¹⁶⁷, Prakash ve diğerlerinin (2011)¹⁶⁸ çalışmalarından da yararlanılmıştır.

¹⁶⁴ Kevin B. Wright, "Researching Internet-Based Populations: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages and Web Survey Services", *Journal of Computer-Mediated Communication*, S. 10, (Eylül 2005).

¹⁶⁵ Akbulut, a.g.e.

¹⁶⁶ Batman, a.g.e., s. 117-134.

¹⁶⁷ Güzel ve diğerleri, a.g.e., s. 173-190.

¹⁶⁸ Prakash ve diğerleri, a.g.e., s. 65-81.

Ölçekte yer alan ifadeler; 1: Kesinlikle Katılmıyorum ile 5: Kesinlikle Katılıyorum arasında Likert ölçeğinin 5’li derecelendirilmesi şeklindedir. Son olarak rehberlere, mesleklerinden memnun olma durumları ile mesleği tavsiye etme durumlarını içeren iki genel soru yöneltilmiştir.

3.4 Verilerin Analizi ve Güvenilirlik

Anket yolu ile elde edilen veriler SPSS 20.0 (Statistical Package for Social Science) programına aktarılmış ve bu doğrultuda değerlendirmeye alınmıştır. Katılımcı rehberlerin sosyo-demografik özellikleri, rehberlik yaptıkları dillerin dağılımları, rehberlik mesleğinin seçiminde etki eden faktörler ve mesleki niteliklerine ilişkin veriler frekans ve yüzde dağılımları ile değerlendirilmiştir. Ölçek güvenilirliğini ve yapısal olarak geçerliliğini belirlemek için güvenilirlik analizi ile açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Çalışmada bulunan bağımsız değişkenlerle ölçek ifadeleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t testi (independent samples t test) ve tek yönlü varyans analizleri (one-way ANOVA) uygulanmıştır. Son olarak değişkenler arasında ilişkinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla korelasyon analizi ve hipotezlere ilişkin regresyon analizi uygulanmıştır.

Güvenilirlik bir testin veya herhangi bir ölçüm aracının duyarlı, kararlı ve birbiriyle tutarlı sonuçlar verebilmesi ve ölçeğin kalite göstergesidir. Güvenirlik analizi ise; test, ölçek gibi ölçme araçlarının güvenilirliğinin değerlendirilmesi amacıyla yapılan çözümlmelerin tümünü ifade eder.¹⁶⁹ Güvenilirlik analizi ölçme aracının hata payını tahmin etmek için uygulanmaktadır. 0 ile 1 arasında değerler alan ve değerlerin 1’e yaklaştıkça güvenilirliğin arttığı Cronbach’s Alpha, en sık kullanılanıdır.¹⁷⁰ Bu doğrultuda çalışmanın ön testinde Cronbach’s Alpha güvenilirlik analizi uygulanmış ve katsayı 0,903 olarak belirlenmiştir. Bu değer, ölçeğin yüksek oranda güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

¹⁶⁹ Türkan Çalışkan ve Sezgi Çınar, “Akran Desteği: Geçerlik Güvenirlik Çalışması”, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, S. 2, (2012), s. 5.

¹⁷⁰ Mohsen Tavakol ve Reg Dennick, “Making Sense of Cronbach’s Alpha”, *International Journal of Medical Education*, S. 2, (2011), s. 53-55.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu kısımda; İstanbul Rehberler Odası'na kayıtlı turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki sorunların belirlenmesi, sosyo-demografik özellikleri ve mesleki nitelikleri ile yaşadıkları sorunlar arasında farklılık olup olmadığının ortaya konulması, mesleki memnuniyet düzeyleri ile yaşanan sorunlar arasındaki ilişkinin ölçülmesi amaçlarıyla araştırma analizlerine yer verilmiştir.

4.1 Katılımcı Rehberlerin Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin

Bulgular

Bu kısımda araştırmaya katılan turist rehberlerinin sosyo-demografik özelliklerine yer verilmiştir. Katılımcılara; yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları ve eğitim durumlarını belirleyici sorular sorulmuştur. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini gösteren bulgular Çizelge 10'da yer almaktadır.

Çizelge 10. Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerinin Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımları

Sosyo-Demografik Değişkenler	n	%
<i>Cinsiyet</i>		
Erkek	170	58,4
Kadın	121	41,6
Toplam	291	100,0
<i>Yaş</i>		
18 – 23	7	2,4
24 – 29	68	23,4
30 – 35	73	25,1
36 – 41	61	21,0
42 ve üzeri	82	28,2
Toplam	291	100,0
<i>Medeni Durum</i>		
Evli	138	47,4
Bekar	153	52,6
Toplam	291	100,0

Çizelge 10 - devam

Eğitim Durumu		
Lise	13	4,5
Önlisans	76	26,1
Lisans	161	55,3
Lisansüstü	41	14,1
Toplam	291	100,0

Çizelgeye göre araştırmaya katılan rehberlerin %58,4'ü erkek, %41,6'sı kadınlardan oluşmaktadır. Böylelikle katılımcı rehberlerin çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Katılımcı rehberlerin yaş gruplarına bakıldığında %28,2 oranı ile "42 ve üzeri" yaş grubundakilerin çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Bu yaş grubunu sırasıyla %25,1 ile "30 – 35" yaş aralığında olan, %23,4 ile "24 – 29" yaş aralığında olan, %21,0 ile "36 – 41" yaş aralığında olan ve %2,4 ile "18 – 23" yaş aralığında olan rehberler izlemektedir. Anket sonucunda katılımcı rehberlerin yaş ortalamasının yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcı rehberlerin medeni durumlarının, %52,6 bekar ve %47,4 evli oranlarıyla birbirlerine yakın sayıda olduğu görülmektedir. Rehberlerin eğitim durumuna bakıldığında, katılımcıların çoğunluğunun %55,3 oranı ile lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bu oranı sırasıyla %26,1 ile önlisans, %14,1 ile lisansüstü ve en düşük oran olan %4,5 ile lise izlemektedir. Sonuç olarak katılımcı rehberlerin %69,4'lük bir çoğunluk oranı ile lisans ve lisansüstü mezunu olduğu, diğer bir ifade ile eğitim düzeylerinin yüksek olduğu araştırmada ortaya çıkan önemli bulgulardan biri olmuştur.

4.2 Katılımcı Rehberlerin Mesleki Niteliklerine İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu kısmında katılımcı rehberlere mesleki niteliklerini belirlemek amaçlı sorular sorulmuştur. Katılımcıların mesleki niteliklerini gösteren bulgular Çizelge 11'de yer almaktadır.

Araştırma sonucuna göre, ankete katılan turist rehberlerinin %42,6 oranıyla çoğunluğunun Kültür ve Turizm Bakanlığı veya Turist Rehberleri Birliği'nin düzenlediği kurs ile mesleği edindiği görülmektedir. Çoğu katılımcı kurs aracılığıyla mesleği edinirken diğerleri; %31,3'lük oranla önlisans, %26,1'lik oranla lisans düzeyinde turist rehberliği eğitimi almışlardır. Sosyo-demografik bulgularda

görüldüğü gibi çoğunluğun (%69,4) eğitim düzeyinin yüksek olduğu rehberlerin; yükseköğrenimlerini turist rehberliğinden farklı bir programda tamamladıkları anlaşılmaktadır. Katılımcıların %75,9 oranıyla çoğunluğu mesleği asıl iş olarak icra ederken, %24,1'lik oranı ek iş olarak yapmaktadır. Katılımcı rehberlerin %25,1'i mesleklerinde “2 – 5 yıl” geçirmişken, buna eşit sayılabilecek %24,1'lik oranı ise “18 yıl ve üzeri” ile tecrübeli rehberler oluşturmaktadır. Bu oranları sırasıyla %16,5 oranı ile “6 – 9 yıl”, %15,1 oranı ile “2 yıldan az”, %12,4 oranı ile “10 – 13 yıl” ve %6,9 oranı ile “14 – 17 yıl” izlemektedir. Sosyo-demografik bulgulara göre katılımcıların çoğunun daha ileri yaşlarda olmasına rağmen %56,7 oranıyla yarısından çoğunun henüz meslekte 10 yılını doldurmamış olması; ileri yaşlarda rehberlik mesleğine adım atıldığını göstermektedir. Nitekim rehberlerin önemli bir kısmının; ya kendilerini geliştirmek adına farklı bir programda öğrenim görmesi veya farklı bir programı bitirdikten sonra rehberliği seçmesinden kaynaklanan rehberlik dışındaki programlarda yükseköğrenimini tamamlamış olmaları, meslek icrasına ileri yaşlarda başladığı sonucunu da doğrular niteliktedir.

Çizelge 11. Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerinin Mesleki Niteliklerine İlişkin Dağılımları

Mesleki Niteliğe İlişkin Değişkenler	n	%
<i>Rehberlik eğitimi alınan kurum</i>		
Lisans kurumu	76	26,1
Önlisans kurumu	91	31,3
Kültür ve Turizm Bakanlığı/ TUREB kursu	124	42,6
Toplam	291	100,0
<i>Mesleki faaliyet</i>		
Asıl iş	221	75,9
Ek iş	70	24,1
Toplam	291	100,0
<i>Mesleki tecrübe</i>		
2 yıldan az	44	15,1
2 – 5 yıl	73	25,1
6 – 9 yıl	48	16,5
10 – 13 yıl	36	12,4
14 – 17 yıl	20	6,9
18 yıl ve üzeri	70	24,1
Toplam	291	100,0
<i>Ruhsatname türü</i>		
Bölgesel	87	29,9
Ülkesel	204	70,1
Toplam	291	100,0

Çizelge 11 - devam

Ruhsatnamede mevcut dil sayısı		
1 dil	186	63,9
2 dil	90	30,9
2 dilden fazla	15	5,2
Toplam	291	100,0
Çıkkılan turların niteliği		
Günübirlik turlar	155	53,3
Konaklamalı turlar	136	46,7
Toplam	291	100,0
Rehberlik yapılan statü		
Acenta(lar) aracılığı ile	157	54,0
Serbest olarak / bireysel	134	46,0
Toplam	291	100,0
Tur gruplarının büyüklüğü		
15 ve daha az kişi	119	40,9
16 – 30 kişi	101	34,7
31 ve daha fazla kişi	71	24,4
Toplam	291	100,0
Yıl içinde tura çıkma sıklığı		
10 kere ve daha az	43	14,8
11 – 50 kere	80	27,5
51 – 100 kere	87	29,9
101 kere ve daha fazla	81	27,8
Toplam	291	100,0
Aylık ortalama gelir		
1300 TL ve altı	16	5,5
1301 – 2500 TL	33	11,3
2501 – 4000 TL	74	25,4
4001 – 5500 TL	93	32,0
5501 TL ve üzeri	75	25,8
Toplam	291	100,0
Emeklilik güvencesi		
Var	195	67,0
Yok	96	33,0

Araştırmaya katılan rehberlerin %70,1’lik oranı ruhsatnamesinin ülkesel olduğunu belirtirken, %29,9’luk oranı ruhsatnamesinin geçerliliğinin bölgesel olduğunu belirtmiştir. Buradan hareketle katılımcı rehberlerin çoğunluğunun mesleklerini ülkesel çapta icra edebileceklerini göz önünde bulundurarak, rehberlik mesleğinin sorunları ülke turizmine genellenebilir. Bunu doğrulayan bir diğer bulgu da rehberlere yöneltilen “çıkılan turların niteliği” sorusudur. Anket sonucunda rehberlerin %53,3’lük kısmı daha çok günübirlik turlara çıkmayı tercih ederken buna yakın oranda olan %46,7’lik kısmı ise konaklamalı turlara çıkmaktadır.

Katılımcıların çoğunluğu ruhsatnamesinde %63,9 oranı ile tek dilin mevcut olduğunu belirtmiştir. Diğer katılımcı rehberlerin ruhsatnamesinde %30,9 oranı ile “2 dil” mevcutken kalan %5,2’lik kısmında ise “2 dilden fazla” mevcuttur. Katılımcıların %54’ü acentalar aracılığı ile rehberlik yaparken %46’lık kısmı serbest olarak veya bireysel bir şekilde rehberlik yaptığını belirtmiştir. Rehberlerin %40,9’u “15 ve daha az kişi”den oluşan gruplarla tura çıktığını belirtmiş; bu oranı %34,7 ile “16 – 30 kişi”, %24,4 ile “31 ve daha fazla kişi” izlemiştir.

Rehberlere yöneltilen tura çıkma sıklıkları ile ilgili soruya, %29,9’u yılda “51 – 100 kere”, %27,8’i “101 kere ve daha fazla”, %27,5’i “11 – 50 kere” ve %14,8’i “10 kere ve daha az” tura çıktıkları şeklinde belirtmişlerdir. Rehberlere yöneltilen aylık gelirleri ile ilgili soruya %32’lik oranla çoğunluk “4001 – 5500 TL” kazandığını belirtmiştir. Rehberlerin %25,8’i “5501 TL ve üzeri” kazancı olduğunu belirtirken neredeyse bu orana eşit olan %25,4’lük payda rehberlerin “2501 – 4000 TL” kazancı olduğunu belirtmesi göze çarpmaktadır. Katılımcıların geri kalanı %11,3’lük oran ile “1301 – 2500 TL” kazandığını, %5,5’lik oran ile “1300 TL ve altı” kazancı olduğunu belirtmiştir.

Rehberlere yöneltilen bir diğer soru ise mesleğin önemli sorunlarından biri olan emeklilik güvencesi ile ilgilidir. Anket sonucunda katılımcı rehberlerin %67’sinin emeklilik güvencesi mevcutken %33’ünün herhangi bir emeklilik güvencesi olmadığı belirlenmiştir.

Ankete katılanların rehberlik yaptığı dil/dillere yönelik açık uçlu soru sorulmuş ve veriler elde edildikten sonra diller gruplandırılmıştır. Katılımcıların rehberlik yaptıkları dilleri gösteren bulgular Çizelge 12’de yer almaktadır.

Çizelge 12. Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerinin Rehberlik Yaptıkları Dillerin Dağılımları

Dil	n	%
İngilizce	180	46,3
Almanca	42	10,8
Fransızca	32	8,2
İspanyolca	21	5,9
Çince	20	5,6
Rusça	19	4,8
Japonca	15	3,8
İtalyanca	14	3,6

Çizelge 12 - devam

Portekizce	11	2,8
Arapça	10	2,5
Yunanca	5	1,2
Bulgarca	4	1,0
Farsça	4	1,0
Hollandaca	3	0,7
Endonezce	2	0,5
Sırpça	2	0,5
Fince	1	0,2
Hırvatça	1	0,2
Korece	1	0,2
Lehçe	1	0,2
Toplam	388	100

Araştırmaya katılan 291 rehberin ruhsatnamesinde toplamda 388 dil bulunduğu belirlenmiştir. Bu dillerden %46,3'ü en yaygın dil olan İngilizcedir. TUREB istatistikleri bu sonucu doğrular niteliktedir; 01.03.2018 tarihi itibariyle Türkiye'de mevcut 10339 turist rehberinden 6471'inin ruhsatnamesinde İngilizce dili bulunmaktadır. İngilizceyi %10,8 oranı ile izleyen Almanca da ülke genelindeki rehberlerin ruhsatnamesinde bulunan en yaygın ikinci dildir.¹⁷¹ Bu oranları sırasıyla Fransızca (%8,2), İspanyolca (%5,9), Çince (%5,6), Rusça (%4,8), Japonca (%3,8), İtalyanca (%3,6), Portekizce (%2,8), Arapça (%2,5), Yunanca (%1,2), Bulgarca (%1,0), Farsça (%1,0), Hollandaca (%0,7), Endonezce (%0,5), Sırpça (%0,5), Fince (%0,2), Hırvatça (%0,2), Korece (%0,2), Lehçe (%0,2) izlemektedir.

Çizelge 13'te katılımcıların rehberlik mesleğini seçmelerine en çok etki eden faktöre göre dağılımları yer almaktadır.

Çizelge 13. Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerinin Rehberlik Mesleğinin Seçiminde Etki Eden Faktörlere İlişkin Dağılımları

Rehberlik mesleğinin seçiminde etkili olan faktörler	n	%
Yabancı dili iyi biliyor olmam	54	18,6
Bana en uygun meslek olduğunu düşünmem	131	45,0
Ailem	13	4,5
Çevrem	35	12,0
Rehberlik bölümünü okumak durumunda kalmış olmam	44	15,1
Başka bir iş bulamadığımdan	6	2,1
Diğer	8	2,7
Toplam	291	100,0

¹⁷¹ TUREB, <http://tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik/>, (24 Mart 2018).

Çizelgede görüldüğü üzere, katılımcı rehberlerin büyük bir çoğunluğu (%45) turist rehberliği mesleğinin kendisine en uygun meslek olduğunu düşündüğü için bu mesleği seçtiğini belirtmiştir. Katılımcıların %18,6'lık kısmı yabancı dili iyi bildiği için rehberlik mesleğini seçtiğini belirtirken; %15,1'lik kısmı da rehberlik bölümünü okumak durumunda kaldığı için bu mesleği seçtiğini ifade etmiştir. Diğer rehberler bu mesleği seçme nedenlerine sebep olarak; %12'lik oran ile çevresini, %4,5'lik oran ile ailesini göstermiş, %2,1'i ise başka bir iş bulamadığı için rehberlik yapmak durumunda kaldığını belirtmiştir. Diğer seçeneğini işaretleyen rehberler de (%2,7) bu sebeplere ek olarak; “mesleği sevdiğim için”, “farklı insanlarla ve kültürlerle tanışmak istediğimden”, “arkadaş zorlamasıyla”, “eşim aracılığıyla”, “rastlantı sonucu”, “ülkemi en iyi şekilde temsil edip tanıtmak istediğim için” ve “geçici olarak başlayıp bırakmadığım için” şeklinde ifadeler kullanmışlardır.

Katılımcılara mesleki memnuniyetlerini ve mesleği tavsiye etme düzeylerini ölçme amaçlı iki ayrı ifade yöneltilmiş, bu ifadelere katılım derecelerini belirtmeleri istenmiştir. Katılımcıların mesleki memnuniyet ve mesleği tavsiye etme düzeylerine ilişkin aritmetik ortalamaları (A.O.) ve standart sapmaları (S.S.) Çizelge 14'te yer almaktadır.

Çizelge 14. Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerinin Mesleki Memnuniyet ve Mesleği Tavsiye Etme Düzeylerine İlişkin Aritmetik Ortalamalar ve Standart Sapmalar

İfadeler	A.O.	S.S.
“Rehberlik mesleğini seçtiğim için memnunum” ifadesine katılım düzeyiniz	4,05	1,04
“Rehberlik mesleğini tavsiye ederim” ifadesine katılım düzeyiniz	3,71	1,15

*1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum

Çizelge 14'e göre katılımcıların mesleki memnuniyete ilişkin ifadeye katılım düzeyleri yüksek oranda olmuştur. Katılımcı rehberlerin mesleği tavsiye etmeye ilişkin ifadeye katılım düzeyleri ise ortalamanın üzerinde tespit edilmiştir.

4.3 Ölçek Maddelerine İlişkin Bulgular

Turist rehberlerinin sorunlarını belirlemeye yönelik olarak uygulanan ölçekte yer alan 32 ifadenin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Çizelge 15’te görülmektedir.

Çizelge 15. Ölçek Maddelerinin Ağırlıklı Ortalamaları ve Standart Sapmaları

	Ölçek İfadeleri	A.O.*	S.S.
1	Rehberlik mesleğine devlet desteği yetersizdir.	4,42	0,885
2	Kaçak rehberlik çözülemez bir sorundur.	3,22	1,486
3	Denetleme konusunda eksiklik mevcuttur.	4,08	1,106
4	Turist rehberliği meslek yasası rehberlik haklarını korumada yetersizdir.	4,25	1,002
5	Rehberler sigorta ödemeleri ile ilgili sorun yaşamaktadır.	4,43	0,901
6	Sabit bir maaşı yoktur.	4,51	0,895
7	Geliri düzensizdir.	4,63	0,764
8	Genç rehberlere düşük ücret teklif edilmektedir.	4,43	0,850
9	Acentalar taban yevmiye altında rehber çalıştırmaktadır.	4,60	0,737
10	Duygusal olarak yıpratıcı bir meslektir.	3,86	1,158
11	Mesleki nedenlerden dolayı sağlık problemleri yaşanmaktadır.	3,76	1,043
12	Sezonluk yoğunlaşma fazladır.	4,09	0,976
13	Rehberlik mesleği özel hayatı olumsuz etkilemektedir.	3,62	1,232
14	Rehberlik bir meslek olarak görülmemektedir.	3,70	1,286
15	Turizmde etik dışı ögeler mevcuttur.	4,07	1,004
16	Acentalar rehberleri satış odaklı çalışmaya zorlamaktadır.	4,12	0,895
17	Ulaşım ve transfer hizmetlerinde gecikme ve aksamlar meydana gelmektedir.	3,75	1,045
18	Ören yerlerinde turist güvenliği konusunda alınan önlemler yetersizdir.	3,65	1,073
19	Turlarda yemek, tuvalet gibi ihtiyaçların giderilmesine yönelik tesisler yetersizdir.	3,46	1,251
20	Turizm çalışanları rehberlere saygı göstermemektedir.	3,54	1,248
21	Şoförler ile iletişim sorunları yaşanmaktadır.	3,70	1,126
22	Konaklama işletmeleri ile sorunlar yaşanmaktadır.	3,33	1,074
23	Rehberler turistler ile iletişimi sürekli canlı tutmada zorlanmaktadır.	3,01	1,188
24	Rehberler tur hakkında yeterli bilgiye sahip değildir.	2,84	1,190
25	Rehberlerin yabancı dil bilgisi yeterli değildir.	3,08	1,220
26	Rehberler yeterli sunum tecrübesine sahip değildir.	3,08	1,175

Çizelge 15 - devam

27	Rehberler yeterli ikna kabiliyetine sahip değildir.	3,00	1,143
28	Rehberler turistlere karşı olumsuz davranışlarda bulunabilmektedir.	3,31	1,140
29	Turistler rehberlere güvensizlik duymaktadır.	3,09	1,119
30	Rehberlik eğitiminin süresi standartlaştırılmalıdır.	3,99	1,069
31	Rehberliğe yönelik uygulanan ders müfredatı standartlaştırılmalıdır.	3,95	1,088
32	Rehberlik eğitimi tek bir kurum tarafından verilmelidir.	3,97	1,120

*1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2=Katılmıyorum; 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4=Katılıyorum; 5=Kesinlikle Katılıyorum

Çizelge 15'te görüldüğü gibi, ifadeler arasında en yüksek ortalama, 7. ifade olan “geliri düzensizdir” ifadesinde gerçekleşmiştir. Buna göre rehberlerin en fazla sorun yaşadıkları konu mesleğin düzensiz gelirli oluşudur. Çizelgeye bakıldığında en yüksek olan ikinci ortalamanın “acentalar taban yevmiye altında rehber çalıştırmaktadır” ifadesine ait olduğu görülmektedir. Sonrasında rehberler sırasıyla “sabit bir maaşı yoktur”, “rehberler sigorta ödemeleri ile ilgili sorun yaşamaktadır” ve “genç rehberlere düşük ücret teklif edilmektedir” ifadelerine yüksek oranda katılım sağlamışlardır. Bunların yanında ifadeler arasında en düşük orana sahip olan ifade “rehberler tur hakkında yeterli bilgiye sahip değildir” olmuştur. Rehberlerin en düşük oranda katılım sağladığı diğer ifadeler sırasıyla “rehberler yeterli ikna kabiliyetine sahip değildir”, “rehberler yeterli sunum tecrübesine sahip değildir”, “rehberlerin yabancı dil bilgisi yeterli değildir” ve “rehberler turistler ile iletişimi sürekli canlı tutmada zorlanmaktadır” ifadeleridir. Bu doğrultuda rehberlerin yaşadıklarını ifade ettikleri sorunlar arasında kişisel veya rehberlere dayalı sorunlar, mesleğin özelliklerinden kaynaklanan gelire veya hukuka dayalı olan sorunlara oranla oldukça düşük gözlemlenmektedir.

4.4 Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Faktör analizi, aralarında ilişki bulunan çok sayıda değişkenden oluşan bir veri setine ait temel faktörlerin (ilişkinin yapısının) ortaya çıkarılarak araştırmacı tarafından veri setinde yer alan kavramlar arasındaki ilişkilerin daha kolay anlaşılmasına yardımcı olmaktır. Faktör analizi yapmaktaki amaç, karmaşık bir

olgunun daha az sayıdaki değişkenler (faktörler) aracılığıyla açıklanabileceği düşüncesidir.¹⁷²

Faktör analizi yapabilmek, ilk olarak verilerin bu analize uygunluğunu test etmeyi gerektirir. Bu noktada Kaiser–Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanabilir. KMO testi, örneklemin yeterliliğini ölçerken; gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştırır.¹⁷³ KMO testinde; 0,8 ve üzeri değerler yüksek, 0,7 ve üzeri orta, 0,6 ve üzeri vasat, 0,5 ve üzeri zayıf, 0,5'in altı ise kabul edilemezdir.¹⁷⁴ Bu doğrultuda uygulanan araştırmanın KMO testi sonuçları Çizelge 16'da yer almaktadır.

Çizelge 16. KMO Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Ölçüsü)		0,846
Bartlett's Test of Sphericity Barlett'in Küresellik Testi	Approx. Chi-Square (Yaklaşık Ki Kare)	5484,955
	df (sd)	595
	Sig. (Anlamlılık)	0,000

Çizelgeye bakıldığında yapılan test sonucunda KMO değeri 0,846 olarak belirlenmiştir. KMO ölçütlerine göre belirlenen bu değer, “yüksek” düzeyinde yer almaktadır. Sonuç olarak, araştırma ölçeğinin faktör analizi için uygun olduğu görülmektedir.

Ölçeğin faktör analizine uygun olduğu belirlendikten sonra ölçek faktör analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen dağılımda özdeğerleri 1'in üzerinde olan veriler faktör olarak değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda 7 faktör ve bu faktörlere ait 32 değişken belirlenmiştir. Belirlenen faktörler, toplam varyansın %62,605'ini açıklamaktadır. Faktör analizi sonuçları Çizelge 17'de görülmektedir.

¹⁷² Coşkun ve diğerleri, a.g.e., s. 264.

¹⁷³ Yalçın Karagöz ve İlker Kösterelioğlu, “İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 21, (Ağustos 2008), s. 86.

¹⁷⁴ Coşkun ve diğerleri, a.g.e., s. 268.

Çizelge 17. Ölçeğin Faktör Analizi Sonuçları

	Faktörlere ait özdeğerler	Faktörlere ait açıklanan varyans yüzdesi	Toplam açıklanan varyans yüzdesi	Ortak varyans değeri	Faktör Yüğü
FAKTÖR 1 - Rehberler tur hakkında yeterli bilgiye sahip değildir. - Rehberler yeterli sunum tecrübesine sahip değildir. - Rehberler yeterli ikna kabiliyetine sahip değildir. - Rehberlerin yabancı dil bilgisi yeterli değildir. - Rehberler turistlere karşı olumsuz davranışlarda bulunabilmektedir. - Turistler rehberlere güvensizlik duymaktadır. - Rehberler turistler ile iletişimi sürekli canlı tutmada zorlanmaktadır.	8,326	23,787	23,787	0,811 0,796 0,797 0,770 0,739 0,615 0,636	0,879 0,878 0,873 0,851 0,673 0,653 0,625
FAKTÖR 2 - Mesleki nedenlerden dolayı sağlık problemleri yaşanmaktadır. - Rehberlik mesleği özel hayatı olumsuz etkilemektedir. - Duygusal olarak yıpratıcı bir meslektir. - Turizmde etik dışı ögeler mevcuttur. - Sezonluk yoğunlaşma fazladır. - Rehberlik bir meslek olarak görülmemektedir.	4,876	13,922	37,710	0,731 0,660 0,668 0,662 0,524 0,655	0,797 0,763 0,755 0,633 0,599 0,578
FAKTÖR 3 - Turizm çalışanları rehberlere saygı göstermemektedir. - Turlarda yemek, tuvalet gibi ihtiyaçların giderilmesine yönelik tesisler yetersizdir. - Ören yerlerinde turist güvenliği konusunda alınan önlemler yetersizdir. - Konaklama işletmeleri ile sorunlar yaşanmaktadır. - Ulaşım ve transfer hizmetlerinde gecikme ve aksamalar meydana gelmektedir. - Şoförler ile iletişim sorunları yaşanmaktadır.	2,250	6,430	44,140	0,674 0,620 0,656 0,695 0,539 0,652	0,691 0,670 0,668 0,658 0,651 0,612
FAKTÖR 4 - Acentalar taban yevmiye altında rehber çalıştırmaktadır. - Genç rehberlere düşük ücret teklif edilmektedir. - Acentalar rehberleri satış odaklı çalışmaya zorlamaktadır.	2,202	6,291	50,431	0,722 0,644 0,587	0,749 0,748 0,545
FAKTÖR 5 - Rehberlik eğitiminin süresi standartlaştırılmalıdır. - Rehberliğe yönelik uygulanan ders müfredatı standartlaştırılmalıdır. - Rehberlik eğitimi tek bir kurum tarafından verilmelidir.	1,752	5,007	55,438	0,814 0,799 0,631	0,887 0,871 0,717

Çizelge 17 - devam

FAKTÖR 6 - Denetleme konusunda eksiklik mevcuttur. - Turist rehberliği meslek yasası rehberlik haklarını korumada yetersizdir. - Kaçak rehberlik çözülemez bir sorundur. - Rehberlik mesleğine devlet desteği yetersizdir.	1,378	3,936	59,374	0,722	0,787
FAKTÖR 7 - Sabit bir maaşı yoktur. - Geliri düzensizdir. - Rehberler sigorta ödemeleri ile ilgili sorun yaşamaktadır.	1,131	3,230	62,605	0,799	0,845
				0,701	0,748
				0,631	0,610
				0,629	0,592
				0,808	0,734
				0,653	0,622

Birinci faktöre ait açıklanan varyans yüzdesi 23,787'dir. 7 ifade birinci faktör altında yer almıştır. Bu ifadeler; tur bilgisi, sunum tecrübesi, ikna kabiliyeti, yabancı dil bilgisi, turiste karşı olumsuz davranışlar, turistlerin rehberlere güvensizlik duyması, rehberlerin iletişimi sürekli canlı tutması ile ilgili ifadelerdir. Sözü edilen bu ifadeler turist rehberlerinin niteliğine yönelik olduğundan bu faktör "Rehberlere İlişkin Sorunlar" olarak adlandırılmıştır.

İkinci faktöre ait açıklanan varyans yüzdesi 13,922'dir. 6 ifade ikinci faktör altında yer almıştır. Bu faktörde yer alan ifadeler; mesleki açıdan sağlık problemleri yaşanması, özel hayatı olumsuz etkilemesi, yıpratıcı meslek olması, etik dışı öğelerin olması, sezonluk olması, rehberliğin meslek olarak görülmemesi ile ilgili ifadelerdir. İfadeler rehberlik mesleğinin özellikleri ile alakalı olduğundan bu faktör "Mesleğe İlişkin Sorunlar" olarak adlandırılmıştır.

Üçüncü faktöre ait açıklanan varyans yüzdesi 6,430'dur. 6 ifade üçüncü faktör altında yer almıştır. Bu ifadeler; turizm çalışanlarının saygısız davranışları, yemek, tuvalet gibi ihtiyaçların giderilmesine yönelik tesislerin yetersizliği, turist güvenliği konusunda alınan önlemlerin yetersizliği, konaklama işletmeleri ile sorunlar, ulaşım ve transfer hizmetlerinde sorunlar, şoförler ile iletişim sorunları ile ilgili ifadelerdir. Bu ifadeler turizm sektörüne yönelik olduğundan bu faktör "Sektöre İlişkin Sorunlar" olarak adlandırılmıştır.

Dördüncü faktöre ait açıklanan varyans yüzdesi 6,291'dir. 3 ifade dördüncü faktör altında yer almıştır. Bu ifadeler; taban yevmiye altında rehber çalıştırılması, genç rehberlere düşük ücret teklif edilmesi, acentaların rehberleri satış odaklı çalışmaya zorlamaları ile ilgili ifadelerdir. Sözü edilen bu ifadeler mesleğin maddi

yönüyle alakalı olduğundan bu faktör “Ücrete İlişkin Sorunlar” olarak adlandırılmıştır.

Beşinci faktöre ait açıklanan varyans yüzdesi 5,007’dir. 3 ifade beşinci faktör altında yer almıştır. Bu ifadeler; eğitiminin süresinin standartlaştırılması, ders müfredatının standartlaştırılması ve eğitimin tek bir kurum tarafından verilmesi gerektiği ile ilgili ifadelerdir. İfadeler turist rehberliği eğitimi ile alakalı olduğundan bu faktör “Eğitime İlişkin Sorunlar” olarak adlandırılmıştır.

Altıncı faktöre ait açıklanan varyans yüzdesi 3,936’dır. 4 ifade altıncı faktör altında yer almıştır. Bu ifadeler; denetleme eksikliği, meslek yasasının yetersizliği, kaçak rehberliğin çözülemez bir sorun olması ve devlet desteği yetersizliği ile ilgili ifadelerdir. İlgili ifadeler rehberlik mesleğinin yasal boyutu ile alakalı olduğundan bu faktör “Yasal Sorunlar” olarak adlandırılmıştır.

Yedinci faktöre ait açıklanan varyans yüzdesi 3,230’dur. 3 ifade yedinci faktör altında yer almıştır. Bu ifadeler; sabit maaşın olmaması, gelir düzensizliği ve sigorta ödemeleri sorunları ile ilgili ifadelerdir. İfadeler turist rehberliği mesleğinin güvencesine yönelik olduğundan bu faktör “Rehber Güvencesine İlişkin Sorunlar” olarak adlandırılmıştır.

Değişkenlerin meydana getirdiği faktörler ile ilişki ölçüsünü belirlemek amaçlı 7 faktör altında toplanmış olan ifadelerin her birine güvenilirlik analizi yapılmıştır. Faktörlerin güvenilirlik analizi sonuçları, aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları Çizelge 18’de yer almaktadır.

Çizelge 18. Faktörlere Göre Ölçeğin Güvenilirlik Analizi Sonuçları ile Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Faktörler	Ölçek			
	N	Cronbach’s Alpha	A.O.	S.S.
Rehbere İlişkin Sorunlar	291	0,899	3,13	0,89
Mesleğe İlişkin Sorunlar	291	0,822	3,85	0,81
Sektöre İlişkin Sorunlar	291	0,822	3,57	0,82
Ücrete İlişkin Sorunlar	291	0,739	4,38	0,67
Eğitime İlişkin Sorunlar	291	0,792	3,88	0,87
Yasal Sorunlar	291	0,734	4,15	0,73
Rehber Güvencesine İlişkin Sorunlar	291	0,776	4,53	0,71
Genel	291	0,897	3,79	0,51

Güvenilirlik analizi yapılan tüm faktörlerin güvenilirlik katsayılarının 0,70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu değerler doğrultusunda ölçeğin güvenilir olarak nitelendirilebileceği anlaşılmaktadır.

Çizelgeye bakıldığında turist rehberlerinin yaşadığı mesleki sorunlar arasında en öne çıkanın “Rehber Güvencesine İlişkin Sorunlar” olduğu görülmektedir. Turist rehberleri, rehber güvencesine ilişkin sorunlar yaşadıklarına 4,53 oranında katılmışlardır. Dolayısıyla bu faktörle ilgili olarak, turist rehberlerinin en çok gelir düzensizliği ya da sabit maaşın olmaması gibi maddi güvence sağlayan konular ile ilgili sorunlar yaşadıkları söylenebilir.

Rehberlerin yüksek oranda yaşadığını ifade ettiği ikinci mesleki sorun ise “Ücrete İlişkin Sorunlar” faktörüdür. Turist rehberleri ücrete ilişkin sorunlar yaşadıklarına ilişkin faktöre 4,38 oranında katılmışlardır. En çok sorun yaşadıkları güvence konusu ile birlikte ücret sorunları özellikle rehberler açısından önemli sorunlar olarak görülmektedir.

Rehberler tarafından yaşanan katılımın en yüksek olduğu üçüncü mesleki sorun “Yasal Sorunlar” faktörü olmuştur. Turist rehberleri yasal sorunlar yaşadıklarına dair olan ifadelere 4,15 oranında katılmışlardır. Yasa ile ilgili konularda açıkların olması rehberler açısından önemli bir sorun olarak nitelendirilmiştir.

“Eğitime İlişkin Sorunlar” faktörü rehberler arasında katılımın en yüksek olduğu dördüncü faktör olmuştur. Rehberlerin eğitimsel sorunlara katılım oranının 3,88 olduğu görülmektedir. Rehberlik eğitimi ile ilgili olarak eğitimin süresi, kim tarafından verileceği, müfredatı hususları yaşanan önemli sorunlar olarak görülmüştür.

“Mesleğe İlişkin Sorunlar” faktörü 3,85 katılım oranı ile turist rehberleri tarafından belirlenen beşinci mesleki sorun olmuştur. Mesleğin fiziki ve psikolojik açıdan yıpratıcı olması, ailevi hayatı olumsuz etkileyen özellikler içermesi rehberlerin yaşadıkları sorunlar arasında yer almıştır.

Rehberlerin 3,57 oranıyla ortalamanın üzerinde bir kısmının da “Sektöre İlişkin Sorunlar” faktörüne katılım sağladığı, dolayısıyla bu faktör altında yer alan

ifadelerin de turist rehberleri tarafından yaşanan birer mesleki sorun olduğu görülmektedir.

Rehberler 3,13 oranıyla “Rehbere İlişkin Sorunlar” faktörüne en az katılım sağlamışlardır. Analiz sonuçlarına bakıldığında rehberlerin bu faktör altında bulunan değişkenleri yine mesleki sorun olarak gördüğü ama diğer faktörlere göre bu ifadelere katılım oranlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Faktörlerin bütününe bakıldığında yaşanan mesleki sorunlara turist rehberleri tarafından katılım oranının ortalama düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu faktör altında yer alan ifadelere bakıldığında rehberlerin en az sorunu kendi nitelikleri ve yetileri ile ilgili konularda yaşadıkları söylenebilir.

4.5 Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

T-testi iki grup arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olup olmadığının tespitinde kullanılmaktadır.¹⁷⁵ Bu bağlamda turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki sorunlara göre cinsiyetleri, medeni durumları, çıkılan turun niteliği ve mesleki faaliyet açısından anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla ayrı ayrı bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Bağımsız örneklem t-testi sonuçları aşağıdaki çizelgelerde (Çizelge 19, Çizelge 20, Çizelge 21) yer almaktadır.

Çizelge 19. Cinsiyet Değişkeni Açısından Rehberlerin Yaşadıkları Mesleki Sorunların Alt Faktörlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu

	Cinsiyet	A.O.	Levene Testi		t Testi	
			F	p	t	p (2-uçlu)
Rehbere İlişkin Sorunlar	Erkek	3,11	1,589	0,208	-0,491	0,623
	Kadın	3,16			-0,484	0,629
Mesleğe İlişkin Sorunlar	Erkek	3,74	6,353	0,012	-2,759	0,006
	Kadın	4,01			-2,855	0,005
Sektöre İlişkin Sorunlar	Erkek	3,49	7,020	0,009	-2,017	0,045
	Kadın	3,69			-2,084	0,038
Ücrete İlişkin Sorunlar	Erkek	4,35	2,956	0,087	-1,004	0,316
	Kadın	4,43			-1,051	0,294
Eğitime İlişkin Sorunlar	Erkek	3,95	0,889	0,346	1,646	0,101
	Kadın	3,78			1,640	0,102

¹⁷⁵ Coşkun ve diğerleri, a.g.e., s. 183.

Çizelge 19 - devam

Yasal Sorunlar	Erkek	4,06	0,051	0,822	-2,694	0,007
	Kadın	4,29			-2,716	0,007
Rehber Güvencesine İlişkin Sorunlar	Erkek	4,46	5,388	0,021	-1,874	0,062
	Kadın	4,62			-1,934	0,054
GENEL	Erkek	3,74	2,054	0,153	-2,072	0,039
	Kadın	3,86			-2,150	0,032

Çizelge 19’da görüldüğü üzere, rehberlerin yaşadıkları mesleki sorunlar cinsiyet değişkeni ile karşılaştırıldığında, kadın ($p=0,032$) ve erkekler ($p=0,039$) arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Anlamlılık düzeyleri mesleğe ilişkin sorunlar açısından kadın ($p=0,005$) ve erkek ($0,006$), sektöre ilişkin sorunlar açısından kadın ($p=0,038$) ve erkek ($p=0,045$), yasal sorunlar açısından kadın ($p=0,007$) ve erkek ($p=0,007$) rehberler arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Buna göre kadın rehberler erkek rehberlere nazaran mesleki sorunlarla genel anlamda daha fazla karşı karşıya kalmaktadır. Mesleğe ilişkin, sektöre ilişkin ve yasal sorunlar kadın rehberler tarafından daha fazla yaşamaktadır. Sonuç olarak H_{11} , H_{14} , H_{15} ve H_{17} alt hipotezleri reddedilmiş; H_1 hipotezi ile H_{12} , H_{13} ve H_{16} alt hipotezleri kabul edilmiştir.

Çizelge 20. Mesleki Faaliyet Değişkeni Açısından Rehberlerin Yaşadıkları Mesleki Sorunların Alt Faktörlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu

	Mesleki Faaliyet	A.O.	Levene Testi		t Testi	
			F	p	t	p (2-uçlu)
Rehbere İlişkin Sorunlar	Asıl iş	3,11	4,840	0,029	-0,547	0,585
	Ek iş	3,20			-0,548	0,584
Mesleğe İlişkin Sorunlar	Asıl iş	3,83	2,018	0,157	2,270	0,024
	Ek iş	3,91			2,264	0,024
Sektöre İlişkin Sorunlar	Asıl iş	3,56	1,635	0,202	-2,018	0,045
	Ek iş	3,61			-2,002	0,046
Ücrete İlişkin Sorunlar	Asıl iş	4,37	0,873	0,351	-1,855	0,065
	Ek iş	4,42			-1,842	0,067
Eğitime İlişkin Sorunlar	Asıl iş	3,83	0,012	0,914	-0,886	0,376
	Ek iş	4,04			-0,883	0,378
Yasal Sorunlar	Asıl iş	4,14	2,062	0,152	-0,686	0,493
	Ek iş	4,21			-0,686	0,493
Rehber Güvencesine İlişkin Sorunlar	Asıl iş	4,50	6,149	0,014	-0,636	0,525
	Ek iş	4,61			-0,633	0,528
GENEL	Asıl iş	3,76	2,751	0,098	-0,758	0,449
	Ek iş	3,86			-0,756	0,450

Çizelge 20’de görüldüğü üzere, mesleki faaliyet değişkeni açısından mesleği asıl iş ($p=0,024$) ve ek iş ($p=0,024$) olarak yapan rehberlerin yaşadığı mesleğe ilişkin sorunlarda anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Anlamlılık düzeyi sektöre ilişkin sorunlar açısından da mesleği asıl iş ($p=0,045$) ve ek iş ($p=0,046$) olarak yapan rehberler arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Buna göre rehberlik mesleğini ek iş olarak gerçekleştiren rehberler, bu mesleği asıl iş olarak icra eden rehberlere göre mesleğe ilişkin ve sektöre ilişkin sorunları daha fazla yaşamaktadır. Sonuç olarak H2 hipotezi ile H2₁, H2₄, H2₅, H2₆ ve H2₇ alt hipotezleri reddedilmiş; H2₂ ve H2₃ alt hipotezleri kabul edilmiştir.

Çizelge 21. Çıkkılan Turun Niteliği Değişkeni Açısından Rehberlerin Yaşadıkları Mesleki Sorunların Alt Faktörlerine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Sonucu

	Turun Niteliği	A.O.	Levene Testi		t Testi	
			F	p	t	p (2-uçlu)
Rehbere İlişkin Sorunlar	Konaklamalı	3,24	0,087	0,768	2,316	0,021
	Günübirlik	3,00			2,307	0,022
Mesleğe İlişkin Sorunlar	Konaklamalı	3,84	1,886	0,171	-0,319	0,750
	Günübirlik	3,87			-0,316	0,752
Sektöre İlişkin Sorunlar	Konaklamalı	3,62	2,197	0,139	1,042	0,298
	Günübirlik	3,52			1,035	0,302
Ücrete İlişkin Sorunlar	Konaklamalı	4,37	0,055	0,815	-0,382	0,703
	Günübirlik	4,40			-0,380	0,704
Eğitime İlişkin Sorunlar	Konaklamalı	3,86	1,010	0,316	-0,353	0,725
	Günübirlik	3,90			-0,351	0,726
Yasal Sorunlar	Konaklamalı	4,20	0,148	0,700	1,083	0,280
	Günübirlik	4,10			1,076	0,283
Rehber Güvencesine İlişkin Sorunlar	Konaklamalı	4,53	0,003	0,957	0,021	0,983
	Günübirlik	4,52			0,021	0,983
GENEL	Konaklamalı	3,82	1,291	0,257	1,235	0,218
	Günübirlik	3,75			1,222	0,223

Çizelge 21'e göre, yapılan t testi analizi sonucunda rehberlerin yaşadıkları rehberliğe ilişkin sorunlar çıkılan turun niteliği değişkeni ile karşılaştırıldığında, konaklamalı tura çıkan ($p=0,021$) ve günübirlik tura çıkan ($p=0,022$) rehberler arasında anlamlı bir fark belirlenmiştir. Buna göre konaklamalı tura çıkan rehberler günübirlik tur yapanlara göre rehberliğe ilişkin sorunları daha fazla yaşamaktadır. Dolayısıyla H3 hipotezi ile H3₂, H3₃, H3₄, H3₅, H3₆ ve H3₇ alt hipotezleri reddedilmiş; H3₁ alt hipotezi kabul edilmiştir.

4.6 Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Tek yönlü varyans analizi diğer ismiyle ANOVA, ikiden fazla grubun istatistiksel olarak test edilmesinde kullanılan tekniktir.¹⁷⁶ Bu bağlamda ikiden fazla grubu test etmeyi gerektiren analizlere ANOVA uygulanmıştır. Öncelikle meslekte geçirilen süre açısından rehberlerin yaşadıkları mesleki sorunlar ve alt faktörleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit edebilmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Çizelge 22’de yer almaktadır.

Çizelge 22. Meslekte Geçirilen Süre Açısından Rehberlerin Yaşadıkları Mesleki Sorunların Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

	Meslekte Geçirilen Süre	A.O.	F	p	Fark
Rehbere İlişkin Sorunlar	2 yıldan az (1)	3,31	1,103	0,359	-
	2-5 yıl (2)	3,23			
	6-9 yıl (3)	3,03			
	10-13 yıl (4)	3,18			
	14-17 yıl (5)	2,96			
	18 yıl ve üzeri (6)	3,00			
Mesleğe İlişkin Sorunlar	2 yıldan az (1)	3,65	4,493	0,001	5>1 5>2 5>3
	2-5 yıl (2)	3,66			
	6-9 yıl (3)	3,80			
	10-13 yıl (4)	4,03			
	14-17 yıl (5)	4,47			
	18 yıl ve üzeri (6)	3,95			
Sektöre İlişkin Sorunlar	2 yıldan az (1)	3,68	0,480	0,791	-
	2-5 yıl (2)	3,56			
	6-9 yıl (3)	3,56			
	10-13 yıl (4)	3,69			
	14-17 yıl (5)	3,51			
	18 yıl ve üzeri (6)	3,48			
Ücrete İlişkin Sorunlar	2 yıldan az (1)	4,62	1,974	0,082	-
	2-5 yıl (2)	4,42			
	6-9 yıl (3)	4,34			
	10-13 yıl (4)	4,28			
	14-17 yıl (5)	4,48			
	18 yıl ve üzeri (6)	4,26			
Eğitime İlişkin Sorunlar	2 yıldan az (1)	4,09	1,088	0,367	-
	2-5 yıl (2)	3,74			
	6-9 yıl (3)	3,91			
	10-13 yıl (4)	3,85			
	14-17 yıl (5)	3,72			
	18 yıl ve üzeri (6)	3,93			

¹⁷⁶ Coşkun ve diğerleri, a.g.e., s. 203.

Çizelge 22 - devam

Yasal Sorunlar	2 yıldan az (1)	4,04	2,354	0,041	1>5 2>5
	2-5 yıl (2)	4,29			
	6-9 yıl (3)	4,10			
	10-13 yıl (4)	4,23			
	14-17 yıl (5)	4,26			
	18 yıl ve üzeri (6)	3,92			
Rehber Güvencesine İlişkin Sorunlar	2 yıldan az (1)	4,68	1,552	0,174	-
	2-5 yıl (2)	4,52			
	6-9 yıl (3)	4,59			
	10-13 yıl (4)	4,62			
	14-17 yıl (5)	4,55			
	18 yıl ve üzeri (6)	4,34			
GENEL	2 yıldan az (1)	3,88	0,905	0,478	-
	2-5 yıl (2)	3,78			
	6-9 yıl (3)	3,75			
	10-13 yıl (4)	3,86			
	14-17 yıl (5)	3,85			
	18 yıl ve üzeri (6)	3,71			

Çizelge 22'de görüldüğü gibi, mesleğe ilişkin sorunlar ($F=4,493$; $p \leq 0,05$) ve yasal sorunlar ($F=2,354$; $p \leq 0,05$) alt faktörleri, meslekte geçirilen süreye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Tukey testi (homojenlik testinde yer alan anlamlılık düzeyinin 0,05'ten düşük olması nedeniyle Post Hoc. kısmında eşit olmayan varyanslardan seçilmiştir) yapılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, mesleğe ilişkin sorunlar açısından, bu farkın 18 yıl ve üzeri çalışan rehberler ile 2 yıldan az, 2-5 yıl ve 6-9 yıl çalışan rehberler arasında olduğu belirlenmiştir. 18 yıl ve üzeri çalışan rehberler sözü edilen diğer gruplara göre mesleğe ilişkin sorunları daha fazla yaşamaktadırlar. Yasal sorunlar açısından ise 2 yıldan az ve 2-5 yıl çalışan rehberlerin 18 yıl ve üzeri çalışan rehberlere göre yasal sorunları daha fazla yaşadıkları tespit edilmiştir. Sonuç olarak H_4 hipotezi ile H_{4_1} , H_{4_3} , H_{4_4} , H_{4_5} ve H_{4_7} alt hipotezleri reddedilmiş; H_{4_2} ve H_{4_6} alt hipotezleri ise kabul edilmiştir.

Rehberlerin yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı açısından yaşadıkları mesleki sorunlar ve alt faktörleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Çizelge 23'te yer almaktadır.

Çizelge 23. Rehberlerin Yıl İçinde Ortalama Tura Çıkış Sıklığı Açısından Yaşadıkları Mesleki Sorunların Karşılaştırılmasına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

	Tura Çıkış Sıklığı (yıl)	A.O.	F	p	Fark
Rehbere İlişkin Sorunlar	10 kere ve daha az (1)	2,93	5,280	0,801	
	11 – 50 kere (2)	2,87			
	51 – 100 kere (3)	3,34			
	101 kere ve daha fazla (4)	3,26			
Mesleğe İlişkin Sorunlar	10 kere ve daha az (1)	3,71	5,388	0,001	4>1 4>2 4>3
	11 – 50 kere (2)	3,71			
	51 – 100 kere (3)	3,78			
	101 kere ve daha fazla (4)	4,15			
Sektöre İlişkin Sorunlar	10 kere ve daha az (1)	3,51	1,423	0,236	
	11 – 50 kere (2)	3,43			
	51 – 100 kere (3)	3,68			
	101 kere ve daha fazla (4)	3,63			
Ücrete İlişkin Sorunlar	10 kere ve daha az (1)	4,31	2,133	0,096	
	11 – 50 kere (2)	4,53			
	51 – 100 kere (3)	4,29			
	101 kere ve daha fazla (4)	4,38			
Eğitime İlişkin Sorunlar	10 kere ve daha az (1)	4,16	3,438	0,517	
	11 – 50 kere (2)	4,00			
	51 – 100 kere (3)	3,79			
	101 kere ve daha fazla (4)	3,70			
Yasal Sorunlar	10 kere ve daha az (1)	3,89	2,989	0,031	2>1 3>1 4>1
	11 – 50 kere (2)	4,26			
	51 – 100 kere (3)	4,20			
	101 kere ve daha fazla (4)	4,24			
Rehber Güvencesine İlişkin Sorunlar	10 kere ve daha az (1)	4,27	2,428	0,066	
	11 – 50 kere (2)	4,59			
	51 – 100 kere (3)	4,61			
	101 kere ve daha fazla (4)	4,51			
GENEL	10 kere ve daha az (1)	3,67	0,871	0,457	
	11 – 50 kere (2)	3,81			
	51 – 100 kere (3)	3,82			
	101 kere ve daha fazla (4)	3,79			

Çizelge 23'e göre, mesleğe ilişkin sorunlar ($F=4,493$; $p\leq 0,05$) ve yasal sorunlar ($F=2,354$; $p\leq 0,05$) alt faktörleri, tura çıkış sıklığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Tukey testi sonucunda, mesleğe ilişkin sorunlar açısından, bu farkın yılda 51-100 kere tura çıkan rehberler ile yılda 10 kere ve daha az ve 11-50 kere tura çıkan rehberler arasında olduğu belirlenmiştir. Buna göre daha fazla tura çıkma daha fazla mesleğe yönelik sorunu beraberinde getirmektedir. Yasal sorunlar alt faktörü

açısından ise yılda 11-50 kere, 51-100 kere ve 101 kere ve daha fazla tura çıkan rehberler ile yılda 10 kere ve daha az tura çıkan rehberler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Diğer bir ifade ile daha fazla tura çıkan rehberler daha fazla yasal sorun yaşamaktadırlar. Sonuç olarak H5 hipotezi ile H5₁, H5₃, H5₄, H5₅ ve H5₇ alt hipotezleri reddedilmiş; H5₂ ve H5₆ alt hipotezleri ise kabul edilmiştir.

4.7 Korelasyon Testi Sonuçları

Korelasyon analizi, aralık ve rasyo seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin veya bağımlılığın şiddetini belirlemeye yönelik bir analiz tekniğidir.¹⁷⁷ Buna göre rehberlerin yaşadıkları mesleki sorunlar ile rehberlerin mesleklerinden memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının ölçülebilmesi için korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Çizelge 24'te yer almaktadır.

Çizelge 24. Rehberlerin Mesleki Sorunları ile Mesleki Memnuniyet Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Ölçülmesine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Sorunlar	Memnuniyet
Sorunlar	Pearson Korelasyon	1	,051
	Sig. (2-tailed)		,385
	N	291	291
Memnuniyet	Pearson Korelasyon	,051	1
	Sig. (2-tailed)	,385	
	N	291	291

Çizelge 24'te görüldüğü üzere, rehberlerin yaşadıkları mesleki sorunlar ile rehberlerin mesleklerinden memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı (anlamlılık düzeyi=,385 0,05'in üzerinde olduğundan) belirlenmiştir. Bu sonuca göre, “Rehberlik mesleğinin sorunları ile rehberlerin mesleklerinden memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” şeklindeki H6 reddedilmiştir.

Rehberlerin yaşadıkları mesleki sorunlar ile rehberlik mesleğini tavsiye etme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının ölçülebilmesi için

¹⁷⁷ Coşkun ve diğerleri, a.g.e., s. 228.

korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sonuçları Çizelge 25’te yer almaktadır.

Çizelge 25. Rehberlerin Mesleki Sorunları ile Rehberlik Mesleğini Tavsiye Etme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Ölçülmesine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Sorunlar	Tavsiye
Sorunlar	Pearson Korelasyon	1	,013
	Sig. (2-tailed)		,828
	N	291	291
Tavsiye	Pearson Korelasyon	,013	1
	Sig. (2-tailed)	,828	
	N	291	291

Çizelge 25'e göre, rehberlerin yaşadıkları mesleki sorunlar ile rehberlik mesleğini tavsiye etme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı (anlamlılık düzeyi=,828 0,05’in üzerinde olduğundan) belirlenmiştir. Bu sonuca göre, “Rehberlik mesleğinin sorunları ile rehberlerin mesleklerini tavsiye etme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.” şeklindeki H7 reddedilmiştir.

4.8 Regresyon Testi Sonuçları

Regresyon analizi, metrik bir bağımlı değişken ile bir veya daha fazla sayıda metrik bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla kullanılan istatistiksel bir yöntemdir.¹⁷⁸ Buna göre rehberlerin yaşadıkları mesleki sorunların, rehberlerin mesleklerinden memnuniyetlerine olan etkisi tespit etmek amacıyla basit regresyon analizi uygulanmıştır. Analizi sonuçları Çizelge 26’da yer almaktadır.

Çizelge 26. H6 Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t Değeri	p
	β	Standart Hata	Beta		
Sabit	3,661	0,457		8,005	0,000
Rehberlik Sorunları	0,104	0,119	0,051	0,870	0,385
R = 0,051		R ² = 0,003		F = 0,757	
p = 0,385					
<i>Bağımlı Değişken: Mesleki Memnuniyet</i>					

¹⁷⁸ Coşkun ve diğerleri, a.g.e., s. 233.

Çizelge 26’da H6 hipotezine ilişkin regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Analiz sonucuna göre, rehberlerin yaşadıkları mesleki sorunların, rehberlerin mesleklerinden memnuniyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir ($F = 0,757$; $p = 0,385$). Elde edilen bu sonuca göre, “Rehberlik mesleğinin sorunları, rehberlerin mesleklerinden memnuniyet düzeylerini etkilemektedir.” şeklindeki H6 reddedilmiştir.

Rehberlerin yaşadıkları mesleki sorunların, rehberlik mesleğini tavsiye etme durumlarına olan etkisinin tespit edilebilmesi için yapılan regresyon analizi sonuçları Çizelge 27’de yer almaktadır.

Çizelge 27. H7 Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t Değeri	p
	β	Standart Hata	Beta		
Sabit	3,602	0,505		7,129	0,000
Rehberlik Sorunları	0,029	0,132	0,013	0,218	0,828
R = 0,013		$R^2 = 0,000$		F = 0,047	
				p = 0,828	
<i>Bağımlı Değişken: Mesleği Tavsiye Etme</i>					

Çizelge 27’ye göre, rehberlerin yaşadıkları mesleki sorunların, mesleği tavsiye etme durumları üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir ($F = 0,047$; $p = 0,828$). Elde edilen bu sonuca göre, “Rehberlik mesleğinin sorunları, rehberlerin mesleklerini tavsiye etme düzeylerini etkilemektedir.” şeklindeki H7 reddedilmiştir.

Hipotezler ve sonuçları Çizelge 26’da genel olarak yer almaktadır.

Çizelge 28. Hipotezler ve Sonuçları

H	Hipotez	Sonuç
H1	Rehberlik mesleğinin sorunları açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H1 ₁	Rehbere ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H1 ₂	Mesleğe ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H1 ₃	Sektöre ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H1 ₄	Ücrete ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red

Çizelge 28 - devam

H1 ₅	Eğitime ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H1 ₆	Yasal sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H1 ₇	Rehber güvencesine ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H2	Rehberlik mesleğinin sorunları açısından rehberlerin mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H2 ₁	Rehbere ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır	Red
H2 ₂	Mesleğe ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H2 ₃	Sektöre ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H2 ₄	Ücrete ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H2 ₅	Eğitime ilişkin sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H2 ₆	Yasal sorunlar alt faktörü açısından rehberlerin mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H2 ₇	Rehber güvencesine ilişkin sorunlar alt faktörü açısından mesleki faaliyet durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3	Rehberlik mesleğinin sorunları açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3 ₁	Rehbere ilişkin sorunlar alt faktörü açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H3 ₂	Mesleğe ilişkin sorunlar alt faktörü açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3 ₃	Sektöre ilişkin sorunlar alt faktörü açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3 ₄	Ücrete ilişkin sorunlar alt faktörü açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3 ₅	Eğitime ilişkin sorunlar alt faktörü açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3 ₆	Yasal sorunlar alt faktörü açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H3 ₇	Rehber güvencesine ilişkin sorunlar alt faktörü açısından çıkılan turun niteliği arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H4	Rehberlik mesleğinin sorunları açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H4 ₁	Mesleğe ilişkin sorunlar alt faktörü açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H4 ₂	Mesleğe ilişkin sorunlar alt faktörü açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H4 ₃	Sektöre ilişkin sorunlar alt faktörü açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H4 ₄	Ücrete ilişkin sorunlar alt faktörü açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H4 ₅	Eğitime ilişkin sorunlar alt faktörü açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H4 ₆	Yasal sorunlar alt faktörü açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul

Çizelge 28 - devam

H4 ₇	Rehber güvencesine ilişkin sorunlar alt faktörü açısından meslekte geçirilen süre arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H5	Rehberlik mesleğinin sorunları açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H5 ₁	Mesleğe ilişkin sorunlar alt faktörü açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H5 ₂	Mesleğe ilişkin sorunlar alt faktörü açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H5 ₃	Sektöre ilişkin sorunlar alt faktörü açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H5 ₄	Ücrete ilişkin sorunlar alt faktörü açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H5 ₅	Eğitime ilişkin sorunlar alt faktörü açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H5 ₆	Yasal sorunlar alt faktörü açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H5 ₇	Rehber güvencesine ilişkin sorunlar alt faktörü açısından yıl içinde ortalama tura çıkış sıklığı arasında anlamlı bir farklılık vardır.	Red
H6	Rehberlik mesleğinin sorunları, rehberlerin mesleklerinden memnuniyet düzeylerini etkilemektedir.	Red
H7	Rehberlik mesleğinin sorunları, rehberlerin mesleklerini tavsiye etme düzeylerini etkilemektedir.	Red

Son olarak, tüm belirlenen sorunların yanı sıra bazı katılımcı rehberler ek olarak görüşlerini belirtmişler, kimisi tecrübelerine dayalı olarak çözüm önerileri sunmuştur. Rehberlerin ifadeleri şu şekildedir: “Rehberlik mesleğinin en büyük problemi rehberlerin kendileridir. Günü kurtarmak için çalışmaya başladığında geleceği kaybettiğinin bilincinde olmayan kimi rehberler turizmin bugünkü duruma gelmesinde rol oynamışlardır. Operasyon adı altında yapılan organizasyonlarda çeşitli nedenlerle düşük ücretle çalışmayı kabul ederek Türkiye’de yapılacak turların ucuza satılmasına ve ülkenin imajının değişmesine, “ucuz destinasyon” olarak anılmasına neden olmuşlardır. Sonraki günlerde yüksek maliyetlerle gerçekleştirilen kültür turları ve dini turlar da bu organizasyonlar dahilinde, yurtdışında maliyetinin çok altında piyasaya sürülmüş böylelikle birçok tur operatörünün rekabet gücü ortadan kaldırılıp pazardan çekilmesine sebebiyet verilmiştir. Yapılması gerekenler bilindiği halde sorumluluk almaktan çekinen rehber odaları yine çeşitli nedenlerle (YK üyelerinin de bu operasyonlarda çalışmaları, seçimlerin yaklaşması gibi) bu önlemlerin sorumluluğunu almaktan kaçınmışlar, operasyon adı verilen organizasyonlarda düşük ücretle çalışan rehberlerin disiplin kuruluna verilmelerini TUREB’in yapmasını istemişlerdir. Sorumluluktan kaçmaktansa bir araya gelerek bu sorunun acilen çözülmesi gerekmektedir.”, “Turizm bacasız sanayidir. Herhangi

bir olay sonucu bu sektörde doğan olumsuzluklardan etkilenen ülkenin kültür elçileri rehberler, tamamen yalnız bırakılmaktadır. Devlet rehberlere gereken değeri vermemekte, mağdur olunan dönemlerde yardımcı olmamakta, herhangi bir girişimde dahi bulunulmamaktadır. Büyük oteller yüksek miktarlarda destek alırken, acentalar sayısız teşviklerden yararlanırken, rehberler bu ülkede hep yalnız bırakılmıştır. Oysaki ülkeyi, tarihi, kültürü ve daha birçok unsuru turistlere aktaran, bu değerler ile ülkeyi sevdiren rehberlere gereken değer verilmelidir. Her olaydan olumsuz etkilenen turizm ve devletin destek yoksunluğundan dolayı, bu mesleği seçtiğim ve yıllarımı harcadığım için çok üzölüyorum.”, “Zor bir sezon geçirdik; yeterince iş alamadığımız için, kazanç elde edemedik. Meslek odası bu durumu dikkate almayıp, mesleki sorunları görmezden geliyor ve rehberlerden yüksek düzeyde aidat ve çalışma kartı bedeli isteniyor. Ödenen aidatlara ve bedellere rağmen denetimler düzgün yapılmıyor. Meslek odası mecliste sesimizi duyurmak için çabalıyor. Ben mesleğimi seviyorum ancak meslek odası uygulamalarıyla bizi mesleğimizden soğutuyor.”

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 Sonuçlar

İstanbul Rehberler Odası'na kayıtlı turist rehberlerinden araştırmaya katılanların profili incelendiğinde yaş ortalamalarının ve eğitim düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber yine çoğunluğun meslekte henüz 10 yılını doldurmadığı görülmüştür. Katılımcı rehberlerin birçoğu rehberlik ruhsatnamelerini Kültür ve Turizm Bakanlığının/Turist Rehberleri Birliği'nin düzenlediği kurs aracılığı ile aldığını belirtmiştir. Farklı programlardan mezun olduktan sonra rehberliğe yönelen, mesleklerini farklı bilgilerle desteklemek amaçlı veya rehberliğin içeriğinde olan bölümlerde uzmanlaşmak amaçlı yükseköğretim programlarının rehberlik dışındaki bölümlerinden mezun olan katılımcıların ilerleyen yaşlarda rehberlik mesleğine adım atmış olduğunu belirtmesi de bu sonuçlar ile bağlantılıdır. Nitekim rehberlerin; rolleri gereği, sahip olması gereken nitelikler gereği ve mesleğin gerektirdiği donanım nedeniyle çok yönlü bilgiye sahip olunması gerektiğine dair çalışmalar mevcuttur. Örneğin Holloway'e göre rehberlerin büyük bir kısmı "bilgi-aktarıcılık" rolüne öncelik verdiğinden bilgi edinmeyi ve eğitimi mesleki profesyonelliklerinde bir ön koşul olarak atfetmektedir.¹⁷⁹ Temizkan, rehberlerin eğitimi konusuna farklı bir bakış açısı getirerek; iyi eğitim almamış bir rehberin profesyonellikten uzak olacağını ve ülke imajını zedeleyebileceğini belirtmiştir.¹⁸⁰ Ap ve Wong'a göre, ülkelerin rehberlik eğitimine önem vermesi destinasyon imajını geliştirmeye yatırım yapmak anlamına gelmektedir.¹⁸¹ Sonuç olarak bu araştırmalar bir turist rehberinin mesleğinde başarı sağlayabilmesi için iyi bir eğitim alması ve kendisini sürekli geliştirmesi gerektiği sonucunu destekler niteliktedir. Tüm bu unsurlar göz önünde bulundurulduğunda, katılımcı rehberlerin mesleklerinin eğitim konusundaki gereksinimini yerine getirdikleri anlaşılmaktadır.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan bir diğer önemli nokta, turist rehberlerinin süregelen sorunu olan emeklilik güvencesi/sigortalılık durumudur.

¹⁷⁹ Holloway, a.g.e., s. 386.

¹⁸⁰ Temizkan, a.g.e., s.82.

¹⁸¹ Ap ve Wong, a.g.e., s. 552.

Turist rehberlerinin sorunlarını belirlemeyi hedef alan araştırmalarda, rehberlik mesleğinin güvence sorununu oluşturan unsurlardan biri olan emeklilik konusuna değinilmektedir. Zaman içinde yapılan araştırmalara bakıldığında; Batman'ın 2003 yılında gerçekteşirdiği çalıřmada¹⁸², Yazıcıoğlu ve diğerlerinin 2008 yılında yaptığı çalıřmada¹⁸³ ve Güzel ve diğerlerinin 2014 yılında yapmış olduğu arařtırmada¹⁸⁴ bu çalışmada olduğu gibi sosyal güvencenin yoksunluğu konusunda benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Dolayısıyla yıllar içinde rehberlik mesleğinin güvence yoksunluğunun emekli olma doğrultusunda bir düzeltme kaydetmediği söylenebilir.

Katılımcı rehberlerin kazançları göz önüne alındığında rehberlerin aylık gelirleri arasındaki farklılık dikkat çekmektedir. Katılımcı rehberlerin yarısı aylık 2500TL üzerinde kazandığını belirtirken diğer yarısı 2500TL altında gelir sağladığını ifade etmiştir. Katılımcı rehberlerin %24'lük kısmının ek iş yapıyor olması bunun sebebi olarak görülebilir. Her yıl meslek kanununa göre Birlikler ile Türkiye Seyahat Acentaları Birliği'nin görüşleri alınarak Bakanlık tarafından belirlenen turist rehberliği hizmetinin net ücretinin standart olmasına karşın rehberlerin kazançları arasında büyük farklılıkların olması dikkat çekicidir. Aylık gelir farkı; rehberlik yapılan dil sayısı, çıkılan turların niteliği veya mesleki tecrübe gibi etkenlerden kaynaklı olabilmektedir. Araştırma sonucunda katılımcıların çoğunluğunun tek dilden rehberlik yaptığı, bu dilin de genellikle İngilizce olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı rehberlerin günübirlik veya konaklamalı çıktığını belirttiği turlar neredeyse yarı yarıya orandadır. Yine katılımcı rehberlerin çoğunluğunun meslekte yeni sayılabilecek tecrübeye sahip olması da aralarındaki gelir farkını açıklayıcı niteliktedir.

Rehberlerin yaşadıkları mesleki sorunlara bakıldığında, mesleğin neredeyse varoluşundan beri mevcut olan güvence sorununun en öne çıkan mesleki sorun olduğu belirlenmiştir. Güvence sorunları; sigorta ödemelerini, mesleğin sabit bir maaşı olmayışını ve gelirinin düzensiz oluşunu kapsamaktadır. Nitekim araştırma sonucunda rehberlerin gelirleri arasında farklılıklar olduğu, bir kısmının ek iş yapmak durumunda kaldığı ve bir kısmının emeklilik güvencesinin olmadığını ifade ettiği tespit edilmiştir.

¹⁸² Batman, a.g.e., s. 125.

¹⁸³ Yazıcıoğlu ve diğerleri, a.g.e., s. 17.

¹⁸⁴ Güzel ve diğerleri, a.g.e., s. 178.

Rehberlik hizmetinin ücretlendirilmesi ile ilgili yaşanan sorunları da içeren güvence problemlerine karşın; genç rehberlerin daha düşük ücretle çalışıyor olması, bazı rehberlerin taban ücret altında ve satış odaklı çalıştırılması ile ilgili yaşanan ücrete ilişkin sorunlar, güvence sorunları ile karşılaştırıldığında kısmen daha az mevcuttur. Ancak en çok yaşanan mesleki sorunlardan ikincisinin ücrete ilişkin sorunlar olduğu göz önüne alındığında, rehberlerin her ne kadar dönemsel olarak ücrete dair sorunlar yaşasa da uzun vadede mesleklerinin güvencesine daha çok önem verdikleri; mesleki güvencelerinin olmayışının rehberler için düşük ücret alıyor olmaktan daha büyük sorun teşkil ettiğinin bir göstergesidir.

Katılımcı rehberlerin yaşadıklarını ifade ettikleri sorunlardan yasa ile ilgili olanlar mesleki sorunlar sıralamasında üçüncü sırayı almıştır. Kaçak rehberlik faaliyetlerinin çözülemeyecek bir sorun olduğuna, devlet desteğinin yetersizliğine ve rehberlik haklarını koruyamadığına, denetleme konusundaki eksikliklere dair ifadeler içeren bu faktöre rehberlerin katılma oranı göz önünde bulundurulduğunda rehberlerin kendilerini devlet desteğinden mahrum bırakılmış ve yasaların rehberlik mesleğini koruyamayacak yetersizlikte olduğu görüşünde oldukları anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda turist rehberleri, meslek yasalarının koruyuculuğunun ve denetleme konusunda devlet desteğinin yetersiz kalmasına karşın son yıllarda haklarını korumak üzere örgütlenmektedir. Bu duruma bir örnek olarak; turist rehberlerinin mesleki haklarını koruma doğrultusunda projeler üreterek harekete geçen ve bunu daimi amaç edinmiş rehberlerin sürekli bir araya gelmesi ile oluşturulmuş Sultanahmet Rehberler İnisyatifi (SRİ) hareketi verilebilir. SRİ, ruhsatname sahibi olan tüm rehberlere açık bir hareket olup; iletişim platformlarından düzenlenen etkinlikler doğrultusunda rehberleri bir araya getirerek güncel sorunların tartışılmasının yanı sıra, kaçak rehberlik faaliyetleri ile mücadele etmek ve mesleğin farkındalığını sağlamak amacıyla kaçak rehberliğin suç olduğuna vurgu yapan yelekler giyerek rehberliğin ne olduğuna dair broşür dağıtmak gibi saha çalışmaları düzenlemektedir.¹⁸⁵ Rehberlerin bu gibi faaliyetlere ihtiyaç duyması devletten rehberlik mesleğine yeterli desteğin verilmediğinin ve yasaların meslek haklarını yeterince korumadığının kanıtı olduğu söylenebilir.

¹⁸⁵ SRİ, <https://www.sultanahmetrehberlerinisiyatifi.org/>, (14 Nisan 2018).

Katılımcıların yaşadıklarını belirttiği bir diğer mesleki sorun ise eğitime ilişkindir. Rehberlik eğitimi süresi ile ders müfredatlarının standartlaştırılması ve tek bir kurum tarafından verilmesi gerektiğine dair ifadelerle katılım sağlayan rehberlerin yukarıda da belirtildiği gibi eğitim konusuna önem verdikleri aşıkardır. Kimi yükseköğretim kurumlarında bölüm “Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği” adı altında TM-1 puan türünden öğrenci kabul etmektedir. Bu durum bir taraftan meslek için en önemli unsurlardan biri olan yabancı dile hakimiyet sorununu ortaya çıkarmakta, diğer taraftan öğrencilerin rehberlik için asıl odaklanması gereken mesleğin temelini oluşturan dersleri almayıp rehber olabilme yetkisi kazandırılarak mezun olmasına yol açmaktadır. Neticede mesleki haklarını iyi bilen ve koruyan, meslek etiğinden haberdar, mesleğin gerektirdiği donanıma sahip ve gerçek anlamda profesyonel rehberler yetiştirmek iyi bir eğitim gerektirmektedir. Ancak rehberlerin sadece eğitim döneminde almış olduğu teorik bilgiler yeterli olmamakta, kendilerini sürekli güncellemeleri gerekmektedir. Nitekim turist rehberliği eğitimi ile ilgili yapılan araştırmalar da rehberlik eğitiminin önemini ortaya koymuştur. Örneğin; Kürkçü’nün 2016 yılında rehberlik eğitimiyle ilgili hem öğrencilerin hem rehberlerin görüşlerini alarak ortaya koyduğu çalışması incelendiğinde de, turist rehberliği mesleğinin sorunlarını en aza indirmenin yolunun eğitimden geçtiği anlaşılmaktadır.¹⁸⁶

Rehberlik mesleğinin özelliğine dair ifadelerin barındığı mesleğe ilişkin sorunlar faktörünün; mesleki güvence sorunları, ücret sorunları, yasal sorunlar ve eğitim sorunlarından sonra gelen bir mesleki sorun oluşu dikkat çekici bir sonuçtur. Rehberlik mesleğinin yıpratıcı olduğu, sağlık problemlerine sebep olduğu, özel hayatı olumsuz etkilediği, sezonluk oluşu, etik dışı unsurlar barındırdığı ve meslek olarak görülmediği gibi mesleğin olumsuz yönlerini ele alan ifadeleri içeren mesleğe ilişkin sorunların aslında rehberler için çok büyük sorun teşkil etmediği anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda rehberlerin mesleklerini sevdiği dolayısıyla rehberlik mesleğinin olumsuz yönlerini diğer sorunlardan daha az önemsedikleri söylenebilir. Batman’ın (2003) rehberlerin mesleki sorunlarını belirlediği araştırması sonucunda da ortaya çıkan tüm sorunlara rağmen rehberlerin mesleklerini sevdiğini ifade etmesi bu sonucu desteklemektedir. Batman bu duruma istinaden, “Mesleki sorunlarına çözüm getirip daha iyi olanaklar sunulduğu takdirde kendilerinden daha etkin ve

¹⁸⁶ Kürkçü, a.g.e., s. 1098-1118.

verimli yararlanılabileceği ve bundan hem sektörün hem de ülkenin kazançlı çıkacağı açıktır.” yorumunu yapmıştır.¹⁸⁷ Öte yandan Yazıcıoğlu ve diğerlerinin (2008) çalışması sonucunda, mesleki sorunlara yer verilmiş ve bu sorunların süregelmesinin mesleğin geleceği açısından olumsuz yönde etki edeceği ifade edilmiştir.¹⁸⁸

Rehberlik mesleğine ilişkin sorunlara kıyasla da sektörel sorunların rehberler tarafından daha da az önemsendiği sonucuna ulaşılmıştır. Sektörel sorunlar; ulaşım dair aksamalar, ören yerlerindeki güvenlik önlemleri, tur esnasında tesislerin yetersizliği, turizm çalışanları ile yaşanan iletişim sorunları ve konaklama işletmelerinde meydana gelen sorunlar gibi ifadeleri kapsamaktadır. Bu ifadelerin büyük birer sorun olarak tespit edilmemiş olması; rehberlerin tur esnasında meydana gelen aksaklıklar ile başa çıkabildiği, kendilerini sorun çözümünde yeterli gördüğü, diğer bir ifadeyle rehberlerin sahip olması gereken bir olgu olan kriz yönetimi olgusunda iyi olma ihtimallerinin yüksek olduğu sonucuna varılabilir. Karamustafa ve Çeşmeci'nin (2006) turist rehberlerinin yönetsel fonksiyonlarıyla ilgili yapmış olduğu çalışma sonucunda rehberlerin sektörü oluşturan unsurlar ile yaşadığı sorunlara ayrıntılı bir şekilde yer verilmiş ve benzer sonuçlar elde edilmiştir.¹⁸⁹

Mesleki sorunlar arasında yer alan rehberlere ilişkin sorunlar faktörünün yukarıda bahsi geçen diğer sorunlara göre daha az oranda yaşandığı belirlenmiştir. Rehberlerin iletişimi, tur bilgisi, yabancı dil yeterliliği, sunum tecrübesi, ikna kabiliyeti gibi tamamen turist rehberlerinin mesleki yeterliliklerine yönelik ifadeler içeren sorunların diğer mesleki sorunlara oranla daha az yaşanıyor olması rehberlerin aslında meslektaşları hakkında yüksek oranda olumsuz düşüncelere sahip olmadıklarının göstergesidir. Karamustafa ve Çeşmeci (2006) araştırmaları sonucunda rehberlerin bilgi eksikliğinin özellikle seyahat acentacılığı ve tur operatörlüğü, gastronomi ve turizm mevzuatı alanlarında olduğunu tespit etmiştir.¹⁹⁰

Yaşanan mesleki sorunların tamamı ele alındığında rehberlerin ortalama düzeyin üzerinde mesleki sorunların varlığına katılım sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan rehberlerin yaşadıkları mesleki sorunlar açısından sosyo-

¹⁸⁷ Batman, a.g.e., s. 133.

¹⁸⁸ Yazıcıoğlu ve diğerleri, a.g.e., s. 18.

¹⁸⁹ Karamustafa ve Çeşmeci, a.g.e., s. 84-85.

¹⁹⁰ Karamustafa ve Çeşmeci, a.g.e., s. 84.

demografik özellikleri veya mesleki nitelikleri arasında birtakım farklılıklar belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda kadın rehberlerin erkek rehberlere göre mesleki sorunları genel olarak daha fazla yaşadıkları, mesleki sorunlardan ise; mesleğe ilişkin, sektöre ilişkin ve yasal sorunlar ile daha fazla karşı karşıya kaldıkları belirlenmiştir. Mesleğe ilişkin sorunlar faktörü; mesleğin fiziki ve psikolojik açıdan yıpratıcı olması, ailevi hayatı olumsuz etkileyen özellikler içermesini kapsamaktadır. Mesleğin fiziki güç gerektirmesi, uzun ve yıpratıcı çalışma saatlerine sahip olmasından dolayı ailevi sorumluluklara ayrılan vaktin kısıtlanması gibi sebeplerden kadınlar tarafından çok tercih edilmediği, kadın rehberler tarafından bu sebeplerin daha büyük sorun teşkil ettiği görülmektedir. Yine fiziki güç gerektirdiği gerekçesiyle genellikle erkek rehberleri bünyesinde çalıştırmayı tercih eden acentalardan dolayı kadın rehberlerin devlet desteğine daha çok ihtiyaç duyduğu dolayısıyla yasal eksiklikleri daha büyük sorun olarak gördüğü aşıkardır. Zengin ve diğerlerinin (2014) rehberlere yönelik yaptığı cinsiyet ayrımcılığı araştırmasında; rehberlik mesleğini icra edebilmek için cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan sorunlardan dolayı kadın rehberlerin daha çok çabalaması gerektiği sonucuna varılmıştır.¹⁹¹ Köroğlu'nun (2011) turist rehberlerinin iş doyumu ve motivasyon düzeylerine dair yapmış olduğu çalışma sonucunda kadın rehberlerin erkeklere göre mesleğin zorluklarıyla daha çok karşı karşıya geldiğine değinilmiştir.¹⁹² İrigüler ve Güler'in (2016) yaptığı çalışma sonucunda kadınların; düzensiz çalışma saatleri, izin günü kavramının olmayışı, çoğu günün evden uzak geçirilmesi ve annelik durumlarından kaynaklı olarak rehberlik mesleğini daha az tercih ettiği ifade edilmiştir.¹⁹³ Bu çalışmalar cinsiyet değişkeninin yaşanan sorunlarda farklılık yarattığını doğrular niteliktedir. Bunlarla beraber; çalışanların saygısız davranışları, yemek, tuvalet gibi ihtiyaçların giderilmesine yönelik tesislerin yetersizliği, turist güvenliği konusunda alınan önlemlerin yetersizliği, turizm işletmeleri ve hizmetleri ile ilgili sorunlar, şoförler ile iletişim sorunları gibi ifadelere erkek rehberlere oranla daha fazla katılım sağlayan kadın rehberlerin bu hususta daha hassas olduğu söylenebilir.

¹⁹¹ Zengin ve diğerleri, a.g.e., s. 1144-1159.

¹⁹² Köroğlu, a.g.e., s. 332.

¹⁹³ Feray İrigüler ve Mehmet Emre Güler, "Emotional Labor of Tourist Guides: How Does It Affect Their Job Satisfaction and Burnout Levels?", *Journal of Yasar University*, S. 42 (11), (2016), s. 120.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan bir diğer farklılık; rehberlik mesleğini ek iş olarak gerçekleştiren rehberlerin, mesleği asıl iş olarak icra edenlere göre mesleğe ilişkin ve sektöre ilişkin sorunları daha fazla yaşadığıdır. Buradan hareketle mesleğin yapısından kaynaklanan zorlukları kapsayan mesleğe ilişkin sorunların ve turizm tesisleri, çalışanları gibi turizmi oluşturan bazı unsurlar ile ilgili yaşanan sektörel aksaklıkları kapsayan sektöre ilişkin sorunların kişileri rehberliği ek iş olarak yapmaya yönlendirdiği ve rehberleri sektör değişikliğine ittiği yorumu yapılabilir. Nitekim Arslantürk'ün (2016) turist rehberlerinin mesleki bağlılıklarını incelediği çalışma sonucunda mesleği asıl iş olarak icra edenlerin “duygusal” ve “devam” bağlılıkları ortalamalarının daha yüksek düzeyde olduğunun belirlenmesi bu sonucu desteklemektedir.¹⁹⁴ Güzel ve diğerlerinin (2013) rehberler üzerinde duygusal emek boyutunu saptamak amaçlı yaptığı araştırmada, rehberlerin mesleklerini icra etmek için ciddi boyutta duygusal emek sarf etmesinin yanı sıra entelektüel ve fiziksel emek de sarf ettiği ve bu durumun da sektörden uzaklaşmalarına ve mesleği terk etmelerine neden olduğunun ifade edilmesi de bu sonucu destekler niteliktedir.¹⁹⁵ Bunun yanı sıra tespit edilen bir diğer farklılık da, konaklamalı tura çıkan rehberlerin gününbirlik tura çıkanlara göre rehberliğine ilişkin sorunları daha çok yaşıyor olmalarıdır. Mesleğin niteliksel özelliklerini kapsayan bu sorunun konaklamalı tura çıkan rehberler tarafından daha çok yaşanıyor oluşu; konaklamalı turların gününbirlik turlara göre daha ileri düzeyde mesleki beceri gerektirdiği yorumu yapılabilir.

Rehberlerin tecrübelerine oranla yaşadıkları bazı mesleki sorunlar da farklılık göstermektedir. Tecrübeli olarak tabir edilebilecek 18 yıl ve üzerinde çalışmışlığı olan rehberlerin, meslekte kendilerinden daha az vakit geçirmiş olan rehberlere oranla mesleğe ilişkin sorunları daha fazla yaşıyor olmaları çarpıcı bir sonuç olmuştur. Ancak; mesleki açıdan sağlık problemleri yaşanması, özel hayatı olumsuz etkilemesi ve yıpratıcı meslek olması gibi mesleki özelliklere değinen ifadeleri içeren mesleki sorunların tecrübeli rehberler tarafından yaşanıyor olması; mesleğin özelliklerinin zaman içinde rehberler tarafından daha çok sorun olarak görüldüğü ve mesleğin zamanla daha yıpratıcı hale geldiği sonucuna varılabilir. Yasal sorunlar açısından ise daha tecrübesiz olan; 2 yıldan az ve 2-5 yıl arasında

¹⁹⁴ Yalçın Arslantürk, “Mesleki Bağlılık: Turist Rehberleri Üzerine Bir İnceleme”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, S. 8, (2016), s. 197.

¹⁹⁵ Özlem Güzel, Gaye Atilla Gök ve Didar Büyüker İşler, “Duygusal Emek Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, S. 10 (3), (2013), s. 120.

çalışan rehberlerin, 18 yıl ve üzeri süreyle çalışan tecrübeli rehberlere oranla yasal sorunları daha fazla yaşadıkları tespit edilmiştir. Kaçak rehberlik ve devlet desteğinin yetersizliği gibi ifadeleri kapsayan yasal sorunların daha tecrübesiz rehberler tarafından yaşanıyor olması, kaçak rehberlik gibi yasa dışı faaliyetlerin yeni rehberlerin istihdamlarına daha olumsuz etki ettiğinin ve kendilerinin devlet desteğine daha çok ihtiyaç duyduğunun göstergesidir. Köroğlu ve Merter'in (2012) seyahat acentalarının turist rehberlerini seçme ve işe alma sürecini araştırdığı bir çalışmaya göre; acentaların rehber seçiminde en fazla sektör deneyimine önem verdiği tespiti, tecrübesiz rehberlerin istihdam konusunda sorun yaşadığı sonucunu desteklemektedir.¹⁹⁶

Rehberlerin tura çıkış sıklığına göre yaşadığı mesleğe ilişkin sorunlar ve yasal sorunlar da farklılık göstermektedir. Daha sık tura çıktığını ifade eden rehberler mesleki özelliklerden kaynaklanan sorunlardan daha çok etkilenmektedir. Aynı şekilde daha sık tura çıkan rehberler yasal sorunları da daha fazla yaşamaktadır. Dolayısıyla rehberler mesleklerini ne kadar sıklıkla icra ederlerse o kadar fazla mesleki sorun ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

Son olarak, mesleki sorunların varlığına rağmen rehberler mesleki memnuniyete ilişkin ifadeye yüksek oranda katılım gösterirken yine rehberlik mesleğini tavsiye edebilecekleri ifadesine ortalamanın üzerinde katılım sağlamışlardır. Nitekim araştırma sonucunda mesleki sorunlar ile rehberlerin memnuniyet ve mesleği tavsiye etme düzeyleri arasında bir ilişkinin olmadığı da tespit edilmiştir. Aynı zamanda mesleği seçme nedenlerine dair ifadeler içeren soruya da “başka bir iş bulamamak” gibi ifadelere karşın çoğunluğu “rehberliğin kendisine en uygun meslek” olduğu seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Yukarıda da ifade edilen; rehberlik mesleğinin olumsuzluklarını içeren mesleki sorunların diğer sorunlara oranla rehberler için daha az önemli arz edildiği tespiti de mesleki memnuniyet düzeyinin yüksek oranda oluşunu doğrular niteliktedir.

¹⁹⁶ Özlem Köroğlu ve Bilge Merter, “Seyahat Acentelerinin Turist Rehberlerini Seçme Ve İşe Alma Sürecindeki Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 20 (9), (2012), s. 235.

5.2 Öneriler

Turist rehberliği mesleğini ayrıntıları ile inceleyerek, Türkiye turizmine önemli ölçüde yön veren Marmara Bölgesi'nin büyük bir kısmını yetki çerçevesi içine alan İstanbul Rehberler Odası'na kayıtlı turist rehberlerinin mesleki sorunlarını belirlemek amacı ile yapılan bu araştırma doğrultusunda tespit edilen sorunlara sunulabilecek çözüm önerileri aşağıda bulunmaktadır.

Öncelikle mesleki sorunların tespitini tam anlamıyla yapabilecek ve en etkili çözümleri sunabilecek olanlar mesleği icra edenlerin kendisi; turist rehberleridir. Dolayısıyla sektörel sorunların ele alındığı, güncel konuların dile getirildiği ve bunun geniş kitlelerce duyulmasının sağlandığı resmi olarak düzenlenen turizme dair toplantı, kongre ve zirveler gibi düzenlemelere meslek odaları tarafından temsilciler katılmalı ve mesleki sorunları mümkün olduğunca dile getirmelidirler. Ancak rehberlerle yapılan görüşmelerde bağlı buldukları mesleki odanın bu konuda yeterince titiz davranmadığı görüşünde olduklarını ifade ederek, Cumhurbaşkanlığı'nca 2 Mart 2017 tarihinde yapılan turizm zirvesine ADRO, ŞURO, ATRO ve ARO dışındaki hiçbir oda temsilcisinin katılmadığını vurgulamışlardır. Oysa Türkiye genelindeki turist rehberlerinin büyük bir bölümünü bünyesinde barındıran İRO'ya ise bu bağlamda diğer odalardan daha fazla sorumluluk düşmektedir. Çünkü turist rehberleri meslek odalarına, meslek odaları ise TUREB'e üyedir. TUREB meslek odalarının, meslek odaları ise turist rehberlerinin sorunlarıyla ilgilenmekle yükümlüdür. Dolayısıyla İRO'nun turizme dair düzenlenen resmi etkinliklere katılma konusunda titizlik göstermesi ve bünyesinde barındırdığı rehberlerin seslerini mümkün olduğunca duyurması gerekmektedir. Fakat İRO'nun ticari amaç gütmeyen, herhangi bir sponsoru olmayan, tek gelir kaynağı üyeleri tarafından ödenen aidatlar olan bağımsız bir meslek kuruluşu olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu yüzden üyelerin ekonomik durumu doğrudan odaya yansır, odanın da rehberlerin mevcut durumunu iyileştirmek için gösterdiği çabalar ise üyelere yansır. Bu döngünün tıkandığı noktada meslek üst kuruluşu olan TUREB'in meslek odalarını desteklemesi gerekmektedir.

Bir diğer önemli turizm etkinliği, tüm sektörün bir araya toplandığı, dünyanın en büyük turizm fuarlarından biri olan Emitt (East Mediterranean International Tourism & Travel Exhibition) Fuarı'na ve ilgili diğer fuarlara meslek

odalarının stand açması için ilgili kuruluşlardan destek sağlanmalıdır. Böylelikle turist rehberliği mesleğinin farkındalığını sağlamak amaçlı daha geniş çaplı bir kitleye ulaşım sağlanmış olabilir. Gönüllü rehberlerden oluşan SRİ bu hususta her yıl fuara katılarak farkındalık sağlamak amaçlı görüşmeler yapmakta ve mesleği temsil etmektedir. İRO standının sonraki fuarlarda mevcudiyetinin sağlanması kendilerine ve tüm meslektaşlarına çok yönlü destek sağlayacaktır.

Rehberlerin sıklıkla dile getirdiği bir diğer önemli sorun kaçak rehberlik ve neredeyse bununla eş değer gördükleri alan kılavuzluğudur. Alan kılavuzluğu uygulamasına dair ilk adımlar 2004 yılında Çanakkale’de bölgede yeterli sayıda turist rehberi bulunmaması sebep gösterilerek atılmıştır. Süreli olarak verilen alan kılavuzluğu belgesi son olarak 26 Mart 2017 tarihinde yayımlanan yönetmelik aracılığı ile sahip olunan belgelerin sürelerinin uzatılmasına yol açmıştır. Alan kılavuzluğu uygulaması İl Kültür ve Turizm müdürlüklerince bölgelerinde uzman rehber yetersizliğinin olduğunu ifade etmeleri doğrultusunda meydana gelmektedir. Dolayısıyla süreli olarak verilen alan kılavuzluğu sertifikalarının yenilenmemesi adına; rehberlere, birliğe, meslek odalarına ve eğitim kurumlarına iş düşmektedir. Birlik, odalar ve bölgede bulunan konu ile ilgili eğitimciler işbirliğinde gerek duyulan bölgelerde rehberler için teorik ve pratik olmak üzere uzmanlık programları düzenlemeli ve programı başarı ile tamamlayan turist rehberlerine bölgesel uzmanlık sertifikası verilmelidir. Daha kapsamlı uzmanlık gerektiren bölgeler için de üniversitelerin yüksek lisans programları aracılığı ile rehberlerin uzmanlaştırılması sağlanabilir. Çoğunluğunun ülkesel lisansa sahip olduğu turist rehberlerinin ülke genelinde mesleklerini icra etme yetkisi göz önünde bulundurulduğunda alan kılavuzluğu sorununun tüm turist rehberlerinin mesleki sorunu olduğu yorumu yapılabilir. Bu durumda, alan kılavuzluğu uygulamasına son verilmesi adına tüm rehberlerin el birliği ile çabalamaları gerekmektedir.

Kaçak rehberlik sorununun süregelmesi altında ise denetim sorunu yatmaktadır. 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu’nda turlarda rehber bulundurmanın zorunluluğuna ilişkin maddenin uygulandığına dair şüpheler mevcuttur. Rehberler bu gibi yasaların yetersiz kaldığını ve uygulanabilirliğinin tartışıldığı görüşündedir. Bu konuda yapılması gereken; etkili olmaları kuvvetle muhtemel olan denetim kadrolarının kurularak sürekli olarak

acentaların ve kaçak rehberlik faaliyetlerinin denetlenmesidir. Ancak denetim maliyet gerektiren bir faaliyet olduğundan, bu faaliyete yalnızca meslek odalarının başvurması mali konuda sıkıntılar yaşanması halinde etkili olmayacaktır. Bu yüzden denetim esnasında TUREB personeli beraberinde TÜRSAB, İl Kültür ve Turizm personeli ve emniyet personeli de bulunmalıdır. Kurulan denetim mekanizmaları ayrıca acentaları sigorta ödemeleri, rehberlik sözleşmeleri gibi hususlarda da denetleyerek acentaların yasal çerçevede faaliyet gösterip göstermediğini belirlemelidir. Böylelikle rehberlik mesleğinin en öne çıkan mesleki sorunu olan güvence sorununun yanı sıra ücrete ilişkin sorunlar, kaçak rehberlik sorunu ve yasal sorunları da kapsayan birçok probleme önemli ölçüde çözüm sağlanabilir.

Denetimin yetersiz olduğu ve bu durumun rehberler için sorun teşkil ettiği bir diğer konu da outgoing turlardır. Kanunen ülke sınırları içerisinde kapasitesi kırkbeş kişiyi aşan tur araçlarında herhangi bir bahane gözetmeksizin rehber bulundurmamak zorunluluğu vardır. İRO tarafından düzenlenen 10 Şubat 2017 tarihli üyelere açık toplantıda denetime katılan temsilcilerin ifade ettiği üzere; yasalara rağmen acentalar outgoing turlarda rehber bulundurmamakla beraber “kalkış rehberliği” faaliyetini meydana getirmişlerdir. Acentaların rehbersiz outgoing turlar düzenlediğinin tespiti sonucunda kalkış noktalarında denetimler yoğunlaşmıştır. Bu sebeple rehberler kalkış noktasında tura dahil olmakta, denetim noktaları geçilince de otobüsten ayrılmakta ve bu faaliyet için de cüzi ücretler almaktadırlar. Bu durumda denetimin arttırılması ve çeşitli noktalarda yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde, yaygın görülen “gölge rehberlik” olarak adlandırılan mesleki etik sorununa bir yenisi eklenecektir. Bu tür faaliyetlere denetim esnasında rastlanması durumunda meslek etiğine aykırı davranıştan ihtarname verilmektedir. Fakat bu faaliyetlerin önüne geçilmesi ve kavramlara yenilerinin eklenmemesi açısından cezai yaptırımların arttırılması, bu doğrultuda yasaların gözden geçirilmesi gerekmektedir.

Tüm bu denetim problemlerinin yanı sıra tüketicilerin turlarda sahip olduğu rehber hakkı hususunda da bilgilendirilmesi bu sorunların giderilmesinde önemli rol oynayabilir. Ülkeye gelecek olan yabancı turistlerin hem şahsi hakları, hem rehberin haklarının korunması açısından turlarda lisanslı rehber bulundurulma zorunluluğu konusunda uyarılması ve bu konuda bilgilendirilmesinin sağlanması gerekmektedir.

Turist rehberliği mesleğinin saygınlığının henüz tam anlamıyla oluşmamış olması, kimileri tarafından bir meslek olarak görölmemesi, mesleğin farkındalığının sağlanmamış olması; bazı kişiler tarafından turist rehberliği mesleğinin varlığının dahi bilinmiyor olması veya tarih, kóltdür, mimari konularda anlatım yapabilen ve/veya yabancı dil konuşabilen her kişinin rehberlik yapabileceğinin düşünölmesi büyük bir mesleki sorundur. Bu hususta, rehberlik mesleğinin saygınlık gören bir meslek haline getirilmesi için SRİ hareketi tarafından farklı dillerde hazırlanan haritalı rehberlik broşürlerinin dağıtımı uygulaması gibi yaratıcı uygulamalar geliştirilmeli, yetkili kişiler tarafından daha geniş kitlelere ulaşılması amacıyla etkin bir şekilde gerçekleştirilmelidir.

Sektöre yeni rehberler yetiştiren eğitim kurumlarının teşkil ettiği mesleki sorunlar da mevcuttur. Üniversiteler rehberlik eğitimini Türkçe ve İngilizce olarak vermekte, ikinci yabancı dil eğitimi de veriliyor ise bu dili de mevcut rehberlerin çoğunluğunun lisansında sahip olduğu en sık tercih edilen dillerden vermekte fakat bu eğitim pratikte yetersiz kalmaktadır. Bu bağlamda üniversitelerin ihtiyaç fazlası rehber yetiştirmesini önlemek için birlik ve sektör ile koordinasyon sağlanması gerekmektedir. Acentalar tarafından bünyelerinde çalıştırdıkları ve gereksinim duydukları rehberler gibi istatistiksel bilgiler tutulmalı ve bu bilgiler Birlik tarafından kayıt altına alınarak dönemsel olarak bu doğrultuda eğitim kurumlarına yansıtılmalıdır. Böylelikle bu verilere dayanarak hangi bölgede kaç rehber istihdam sağlanabiliyor, hangi nitelikte rehberlere ihtiyaç duyuluyor gibi sorular açıklığa kavuşarak rehber ihtiyaçı belirlenir ve üniversitelerin ihtiyaç fazlası rehber yetiştirmesi önlenir.

Mesleki sorunların giderilmesi konusunda üniversitelere düşen bir diğer önemli görev ise okutulan derslerin içeriği ile alakalıdır. Meslek etiği kavramı mesleğe başladıktan sonra öğrenilen, benimsenen bir kavram olmadığından; rehberlik meslek etiği içerikli dersin okutulması ve bu konunun rehber adayları tarafından benimsenmesi oldukça önemli bir husustur. Böylelikle turist rehberi adayları henüz eğitim aşamasında mesleğe ve meslek odalarına kazandırılabilir.

Üniversitelerin sorumluluğuna düşen rehberlik mesleğinin sorunlarının hafifletilmesine dair bir diğer önemli nokta ise rehber adaylarının mesleğin zorluklarına karşı iyi hazırlanması ile alakalıdır. Her ne kadar bu araştırma

sonucunda sektörel sorunlar diğer sorunlara göre daha az yaşanıyor olarak belirlense de, rehberlik mesleğinde sektörel sorunlar mevcuttur. Bu sorunlar rehberlerin kendisinden değil çalışma ortamında bulunan unsurlardan kaynaklıdır. Dolayısıyla rehberler bu tip sorunlarla başa çıkabilmeyi, sorunları yönetmeyi öğrenmeli; turistlerin memnuniyetini sağlayabilmek için bu sorunların tur programını aksatmasına engel olmalıdır. Bu doğrultuda turda yaşanabilecek aksaklıklara yönelik ve kriz yönetimine yönelik kapsamlı derslerin teorik olarak verilmesi, rehber adaylarının uygulamaya geçtiğinde karşılaşılabilecek sorunlardan haberdar edilmesi gerekmektedir.

Rehberlik mesleğine büyük sorunlar teşkil eden ve önlem alınması gereken önemli bir unsur da rehber simsarlığı olarak da bilinen aracı şirketlerdir. Bu şirketler rehberlere tur sağlayarak kazançlarından pay almakta, rehberlere eksik yevmiye ödemektedir. Bu gibi faaliyetlerin tespitinin yapılarak ağır cezai yaptırımlara tabi tutulması gerekmektedir.

2017 yılı itibariyle çalışma kartlarına eklenen “Türkçe” dili uygulamasının da mesleki sorun oluşturacağı yönünde görüşler mevcuttur. Rehberler bu uygulamanın “Türkçe kokart” kavramının önünü açacağı konusunda endişelerini ifade etmektedirler. Türkçe dilinden lisanslandırma şeklinde bir uygulama getirildiği takdirde kişiler daha kolay ruhsatname sahibi olabilecek; meslek etiği kavramını benimsemesi olanaksız olan kaçak rehberlik yapanlar lisanslandırılacaktır. Yine Türkçe rehberlik ifadesi düşük ücretlendirme sorununu tetikleyen bir uygulamaya dönüştürülebilir. Türkiye'deki her turist rehberinin doğal olarak Türkçe rehber olduğu, rehberlik mesleğinin ilk koşullarından birinin en az bir yabancı dil bilmek olduğu unutulmamalı; rehberlik mesleğinin profilini değiştirmeye yönelik çabalara karşı taviz verilmemelidir.

Tüm bu araştırma sonucunda elde edilen veriler ve rehberlerin ek olarak belirttiği görüşleri doğrultusunda bazı öneriler sunulmuştur;

İRO'ya ve diğer rehberlik meslek odalarına yönelik sunulabilecek öneriler aşağıda yer alan maddeler doğrultusundadır:

- Etkili bir eylem planının oluşturulması gerekmektedir.

- Dönemsel olarak üyelerin taleplerini, sorunlarını ve dile getirmek istediklerini belirlemek, çözümlmek ve üst mercilere bildirmek adına toplantılar düzenlenmelidir.
- Turist rehberliği mesleğinin farkındalığının ve saygınlığının sağlanması adına rehberlerin de görüşleri alınarak çalışmalar ve etkinlikler yapılmalıdır.
- Kaçak rehberlik faaliyetlerinin önüne geçilebilmesi için, resmi kurumlara ait kaşe ve imzaların bulunduğu bu faaliyetlerin yasa dışı olduğuna dikkat çeken yazıların, turistik mekanların göz önünde olan bölümlerinde konumlandırılması sağlanmalıdır.
- Taban ücretin altında ücretlendirmeyi önlemek için turların mümkün olduğunca oda aracılığıyla alınmasının ve sözleşmelerin yine meslek odası aracılığıyla yapılmasının sağlanmasına dair bir düzenleme oluşturulmalıdır.
- Denetim konusunda belediyeler ile sürekli iletişim halinde olunmalı, belediyeler rehberlik meslek odasının varlığından haberdar edilmelidir.
- Konsolosluklarla iyi iletişim kurulmalı ve sürekli irtibat halinde olunmalıdır.
- Resmi olarak düzenlenen turizm etkinliklerine (turizm zirvesi, turizm kongresi, turizm şurası gibi) katılma konusunda titizlik gösterilmeli, oda üyelerinin sorunları buralarda dile getirilmelidir.
- Emitt gibi geniş kitlelere ulaşım sağlanan uluslararası turizm fuarlarına katılarak, mesleğin farkındalığının arttırılması konusunda çabalanmalı gerekirse katılım noktasında destek tedarik edilmelidir.

Bakanlık, TUREB, turist rehberleri ve seyahat acentalarına yönelik sunulabilecek öneriler aşağıda yer alan maddeler doğrultusundadır:

- Acentaların outgoing turları rehbersiz yapıyor olması konusunun çözümlü, rehberlerin outgoing tur yapmasını kolaylaştırmaktan geçmektedir. Bu noktada rehberlerin yeşil pasaport alması sağlanmalıdır. Böylelikle turun yapılacağı ülkede ikamet eden, rehberlik mesleği ile alakası olmayan kişilerin bu işi yapmalarının önüne geçilebilir. TUREB bu konuda elinden geleni yaptığı taktirde lisanslı rehberler tercih sebebi olacaktır.
- Maliyet gerektiren denetleme konusu yalnızca meslek odalarının inisiyatifine bırakılmak yerine; TUREB, TÜRSAB, bakanlık ve emniyet gibi çeşitli birimlerden personellerin bir araya getirilerek sağlam bir

denetleme mekanizmasının oluşturulması ile çözüme kavuşturulmalıdır. Böylelikle turizm işletmeleri ve personelleri tarafından yasaların uygulanıp uygulanmadığı tespit edilebilir.

- Gölge rehberlik, çanta rehberlik, kalkış rehberliği, rehber simsarlığı, kaçak rehberlik gibi meslek etiğine aykırı ve yasa dışı faaliyetlerin denetimlerinin sık sık ve iyi bir şekilde yapılarak ilgili mekanizmalar tarafından ağır cezai yaptırımlara tabi tutulması gerekmektedir.
- Üniversitelerin ihtiyaç fazlası rehber yetiştirmesini önlemek amacıyla, sektör ile koordinasyon sağlanması ve ihtiyaç doğrultusunda nadir dillerden rehberlerin yetiştirilmesi gerekmektedir. Böylelikle hem daha çok rehber istihdam edilebilecek hem de rehberlerin kazançları arasındaki büyük farklılıklar ortadan kalkacaktır.
- Çalışma kartlarına eklenen “TR” ifadesinin mesleğin yapısını bozmasına izin verilmemeli, düşük ücretlendirmenin ve gölge rehberliğin önünü açması engellenmelidir.
- Alan kılavuzluğu uygulamasına son verilmeli, bu kişilerin alan kılavuzları yerine rehberlik eğitimi almaları sağlanarak bu uygulamanın olduğu bölgelere uzman rehberler yetiştirilmelidir.
- Rehberlik eğitimi konusunda en çok eleştirilen fakat henüz tam anlamıyla çözüme ulaştırılamamış olan eğitim süresindeki tutarsızlık ortadan kaldırılmalıdır. Yalnızca üniversitelerin lisans programları aracılığıyla rehberlik eğitimi verilmesi ve tezli yüksek lisans programları aracılığıyla rehberlik uzmanlığının sağlanması durumunda daha nitelikli rehberlerin yetişmesi sağlanacaktır.
- Rehberlere acentalar tarafından rehberlik hizmeti karşılığında taban ücret altında bir ücret teklif edilmesi halinde ilgili acenta hakkında şikayette bulunulmalı ve yasal zorunluluğu yerine getirmediğinden ötürü acentanın ceza alması sağlanmalıdır. Aksi takdirde acentalar rehberlere taban ücretin altında tekliflerde bulunmaya devam edecek, etik davranan diğer rehberlerin de hak edişleri engellenecek ve bu sorunun önüne geçilemeyecektir.
- Acentaların tur programlarını aksaklıkların önüne geçebilmek açısından; rehberlere danışarak hazırlaması gerekmektedir. Çünkü bir tur programının

akışının en düzgün şekilde nasıl sağlanacağını bilen; sürekli aynı güzergahları tecrübe eden rehberlerdir.

- Vatandaşlar ve ülkeye gelen turistler tur satın aldığı anda turlarda lisanslı rehber bulundurulmasının zorunlu olduğu gibi sahip oldukları haklar hakkında bilgilendirilmelidir. Gerekli bilgilendirmenin yapılması ile hem turistlerin hem rehberlerin haklarının korunması sağlanacaktır.
- Acentaların turistleri tur programı hakkında doğru, abartısız ve eksiksiz bir şekilde bilgilendirmesi gerekmektedir. Böylelikle rehberler tur esnasında yanlış anlaşılma sorunu ile uğraşmayacaklardır.
- Turizm sektörünün kırılgan olduğu ve en ufak çaplı bir krizde birçok sektör emekçisinin işlerinin sekteye uğradığı buna doğru orantılı olarak turizmin ekonomiye sağladığı katkıdan mahrum kalındığı unutulmadan, ülkeler ile yapıcı ilişkiler kurulmalı ve bu ilişkiler sağlam tutulmalıdır.
- Bakanlık tarafından kriz durumlarında işleri sekteye uğrayan rehberler için işsizlik maaşı sağlamak gibi bir kanun düzenlemesi yapılmalıdır.
- Mesleki güvencenin artırılması amacı ile bireysel çalıştığından dolayı sosyal güvencesi bulunmayan rehberlerin sigorta ödemeleri ile ilgili; meslek odaları üzerinden sigorta ödemelerinin sağlanması gibi düzenlemeler yapılmalıdır.

Üniversitelere yönelik sunulabilecek öneriler aşağıda yer alan maddeler doğrultusundadır:

- Üniversitelerde verilen ders içerikleri sektörde tecrübeli rehberlere danışılarak yeniden düzenlenmeli, müfredat farklılıkları ortadan kaldırılmalı, yalnızca öğretim elemanlarının yeterlilikleri dikkate alınarak öğrencilere verilen rehberlik ile alakası olmayan dersler müfredattan ayıklanmalı ve eğitim standartlaştırılmalıdır.
- “Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği” adı altındaki bölümler birbirinden tamamen ayrılmalı, öğrenciler bölüme yalnızca dil puanı ile kabul edilmelidir.
- Rehberlik yapmak akıcı bir dil gerektirdiğinden, üniversiteler bu hususta yabancı dil pratiğine dayalı eğitimi yoğunlaştırmalıdır. Gerekirse turist

rehberliği bölümleri dil edebiyat fakültelerinde yer almalı, öğrencilerin dil konusunda uzman olan eğitimcilerden faydalanmaları sağlanmalıdır.

- Öğrencilere teorik derslerin yanı sıra mesleğe başladıklarında karşılaşacakları zorluklardan, yapacakları işlere, mesleğin akışından, gerçek anlamda sahip olmaları gereken özelliklere kadar meslekten tüm yönleriyle haberdar olmaları adına mümkün olduğunca uygulama yaptırılması gerekmektedir. Bu da ancak uygulama gezisinin daha geniş bir zamana yayılmasıyla mümkün olabilir. Böylelikle öğrenciler daha erkenden mesleğe uygun olup olmadıklarının tespitini yaparak, zaman kaybetmeden farklı bölümlerde eğitimine devam edebilir.
- Rehberlik öğrencilerinin stajlarını, herhangi bir turizm işletmesinde, herhangi bir pozisyonda yapmaları yerine turlara apranti olarak çıkmalarının sağlanması ve staj olarak bu uygulamanın kabul edilmesi gerekmektedir.
- Üniversiteler meslek odaları ile kaliteli rehberler yetiştirebilmek, öğrencilere staj ve sonrasında iş imkanı sağlayabilmek için sıkı ilişkiler içerisinde olmalıdır.
- Üniversitelerde ders vermekle yükümlü görevliler mutlaka ilgili konunun uzmanları arasından seçilmeli, konu hakkında herhangi bir bilgi ve tecrübe sahibi olmayan kişilerin ders vermeleri engellenmelidir.
- Üniversitelerin müfredatlarına meslek etiği ve kriz yönetimine dair dersler eklemesi ve bu konuları örnek olaylar ile desteklemesi gerekmektedir.

Bu araştırmanın turist rehberliği mesleğinin sorunları konusunda yapılacak olan çalışmalara örnek oluşturabileceği düşünülmektedir. Rehberler arasındaki her dil grubunun mesleki sorunları farklı olacağı gibi her bölgenin sorunları da farklı olacaktır. Bu nedenle dil gruplarını ve bölgeleri ilgilendiren sorunların belirlenmesi ve çözüme kavuşturulması adına bu unsurlar ayrı ayrı incelenebilir. Araştırmalar farklı bölgelerde veya yalnızca bir dil grubu üzerine yapılabilir. Bu bağlamda çalışma sınırlandırıldıkça rehberlerin ve bölgelerin sorunlarına çözüm üretmek adına sunulan öneriler derinleşecektir.

KAYNAKÇA

- ABABNEH, Abdelkader, "Tourist Guides and Job Related Problems, Analysis and Evidence from Jordan", *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, S. 18, (2017), 200-217.
- ACAR, Vedat, *Profesyonel Turist Rehberlerinin Liderlik Yönelimleri: Aydın Turist Rehberleri Odası'na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın 2014.
- AHİPAŞAOĞLU, Suavi, *Turizmde Rehberlik*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2006.
- AKBULUT, Onur, *Ege Bölgesindeki Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunları ve Çözüm Önerilerine Yönelik Bir Araştırma*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya 2006.
- AKSU, Murat ve Turgay Bucak, "Mesleki Turizm Eğitimi", *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 2, (2012), 7-18.
- ALIÇ, Mehmet, "Örgütler", *Eğitim Yönetimi Dergisi*, S. 1, (Kış 1995), Ankara, 6-39.
- AP, John ve Kevin Wong, "Case Study on Tour Guiding: Professionalism, Issues and Problems", *Tourism Management*, S. 22, (Ekim 2001), 551-563.
- ARSLANTÜRK, Yalçın, Fulden Nuray Küçükergin ve Zeki Apalı, "Turist Rehberliği Eğitiminde Güncel Durum ve Kavram Karmaşası", *17. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, Akademi Sektör Buluşması*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2016, s. 915-922.
- ARSLANTÜRK, Yalçın, "Mesleki Bağlılık: Turist Rehberleri Üzerine Bir İnceleme", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, S. 8, (2016), 186-207.
- ATAY, Lütfi, "Alan Kılavuzluğunun Çanakkale İlindeki Uygulaması ve İlgili Turizm Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, S. 2, (Güz 2008), Ankara, 169-176.
- BATMAN, Orhan, "Türkiye'deki Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma", *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 2, (Aralık 2003), 117-134.

- CHILEMBWE, James Malitoni ve Victor Mweiwa, “Tour Guides: Are They Tourism Promoters and Developers?”, *International Journal of Research in Business Management*, S. 2, (Eylül 2014), 29-46.
- COHEN, Erik, “The Tourist Guide: The Origins, Structure and Dynamics of a Role”, *Annals of Tourism Research*, S. 12, (Ocak 1985), 5-29.
- COŞKUN, Recai, Remzi Altunışık, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık, 2015.
- ÇALIŞKAN, Türkan ve Sezgi Çınar, “Akran Desteği: Geçerlik Güvenirlik Çalışması”, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, S. 2, (2012), İstanbul, 1-7.
- Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alan Başkanlığı Kurulması Hakkında Kanun (2014), T. C. Resmi Gazete, 6546, 19 Haziran 2014.
- Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alan Kılavuzluğu Hizmeti ile Alan Kılavuzlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (2017), T. C. Resmi Gazete, 30019, 26 Mart 2017.
- ÇAVUŞ, Özgür Hakan ve İhsan Kurar, “Turizm Sektöründe Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Farkındalıkları: Konaklama ve Yiyecek-İçecek İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 2, (2015), İzmir, 147-174.
- ÇİMAT, Ali ve Ozan Bahar, “Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri ve Önemi Üzerine Bir Değerlendirme”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, S. 3(6), (Kasım 2003), Antalya, 1-18.
- ÇİÇEK, Beyruha, *Profesyonel Turist Rehberlerinin Performans Kriterleri ile Çalışma Koşulları Arasındaki İlişki: Antalya Örneği*, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya 2013.
- ÇOKIŞLER, Nazım, “Turizm Rehberliği Eğitiminde Çeyrek Asırdır Değişmeyen Parçalanmış Yapı Sorunu”, *3. Turizm Şûrası Tebliğler Kitabı*, Ankara: Büyükharf Yayıncılık, 1-3 Kasım 2017, 322-333.
- ÇOLAKOĞLU, Osman Eralp, Ergün Efendi ve Fatih Epik, *Tur Yönetimi ve Turist Rehberliği*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2014.
- DEĞİRMENCİOĞLU, Özdal ve Suavi Ahipaşaoğlu, *Anadolu’da Turizm Rehberliği*, Ankara: Gazi Kitabevi, 2011.
- EKER, Nuray, *Profesyonel Turist Rehberleri Bakış Açısıyla Turizm Rehberliği Eğitim Müfredatlarının Uygulama Yeterliliği*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015.

- ERCENK, Giray, “Turist Rehberliği Mesleğinin Sorunları ve Çözüm Önerileri”, *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, S. 1(3), (1992), Ankara, 14-16.
- FINE, Elizabeth C. ve Jean Haekell Speer, “Tour Guide Performances As Sight Sacralization”, *Annals of Tourism Research*, S. 12, (1985), 73-95.
- GEORGE, Darren ve Paul Mallery, *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update*, Allyn & Bacon, 2010.
- GEVA, Aviva ve Arieh Goldman, “Satisfaction Measurement in Guided Tours”, *Annals of Tourism Research*, S. 18, (1991), 177-185.
- GEYİK, Seher, *Destinasyon Pazarlamasında İmajın Rolü: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir 2011.
- GÜNER, Hakan, “Rehberlik Hizmeti Veren Turist Rehberlerinin Gelir Vergisi Yükümlülükleri”, *Mali Çözüm Dergisi*, S. 134, (Mart-Nisan 2016), İstanbul, 183-194.
- GÜZEL, Özlem, Ali Türker ve İlker Şahin, “Profesyonel Turist Rehberlerinin Algıladıkları Mesleki Engelleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, S. 2, (2014), Ankara, 173-190.
- GÜZEL, Özlem, Gaye Atilla Gök ve Didar Büyüker İşler, “Duygusal Emek Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma”, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, S. 10 (3), (2013), 107-123.
- GÜZEL, Özlem ve Özlem Koroğlu, “Turist Rehberlerinin Mesleklerine Yönelik Pozitif ve Negatif Yönlü Algılarının İçerik Analizi Yöntemi ile Belirlenmesi”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 1, (2015), Sivas, 155-174.
- GÜZEL, Özlem, *Türkiye İmajının Geliştirilmesinde Profesyonel Turist Rehberlerinin Rolü (Alman Turistler Üzerine Bir Araştırma)*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir 2007.
- HACIOĞLU, Necdet ve Özge Gudu Demirbulat, “Türkiye’de Turizm Rehberliği Eğitiminin İlgili Mevzuat Çerçevesinde Kavramsal Analizi”, *15. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, Engelsiz Turizm*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2014, 170-185.
- HOLLOWAY, J. Christopher, “The Guided Tour a Sociological-Approach”, *Annals of Tourism Research*, S. 8(3), (1981), 377-402.
- HOWARD, Jonathon, Rik Thwaites ve Brenda Smith, “Investigating the Roles of the Indigenous Tour Guide”, *The Journal of Tourism Studies*, S. 12, (Aralık 2001), 32-39.

- İLBAN, M. Oğuzhan, Muammer Bezirgan ve Hasan Hüseyin Yıldırım, “Ülkelerin Gelişmişlik Düzeylerine Göre 2008 Küresel Krizin Turizm Sektörü Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi”, *14. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, Turizmde Yenilik*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2013, 1031-1055.
- İRİGÜLER, Feray ve Mehmet Emre Güler, Emotional Labor of Tourist Guides: How Does It Affect Their Job Satisfaction and Burnout Levels?”, *Journal of Yasar University*, S. 42 (11), (2016), 113-123.
- KARAGÖZ, Yalçın ve İlker Kösterelioğlu, “İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 21, (Ağustos 2008), Kütahya, 81-98.
- KARAMUSTAFA, Kurtuluş ve Nihat Çeşmeci, “Paket Tur Operasyonunda Turist Rehberlerinin Karşılaştıkları Yönetimsel Sorunlar Üzerine Bir Araştırma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, S. 1, (Bahar 2006), Ankara, 70-86.
- KORKMAZ, Sezer, Saadet Pınar Temizkan ve Rahman Temizkan, “Profesyonel Turist Rehberlerinin Turizm Pazarlamasındaki Rolü ve Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Pazarlama Açısından İçerik Analizi”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 1, (2010), Ankara, 133-149.
- KÖROĞLU, Özlem, Ahmet Köroğlu ve Bilge Alper, “Doğaya Dayalı Gerçekleştirilen Turizm Faaliyetleri İçerisinde Turist Rehberlerinin Rollerini Üzerine Bir İnceleme”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, S. 14(22), (Haziran 2012), Karaman, 131-139.
- KÖROĞLU, Özlem ve Bilge Merter, “Seyahat Acentelerinin Turist Rehberlerini Seçme Ve İşe Alma Sürecindeki Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 20 (9), (2012), 213-238.
- KÖROĞLU, Özlem, *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Balıkesir 2011.
- KUŞLUVAN, Salih ve Nihat Çeşmeci, “Türkiye’de Turist Rehberliği Eğitiminin Sorunları ve Yeniden Yapılandırılması”, *Turizm Eğitimi Konferansı Bildiriler Kitabı*, Ankara: Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü Yayını, 11-13 Aralık 2002, 235-242.
- KÜRKÇÜ, Mehmet, “Turist Rehberliği Eğitimi Konusunda Değerlendirmeler”, *17. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, Akademi Sektör Buluşması*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2016, 1098-1118.
- MAK, Athena H. N., Kevin K. F. Wong ve Richard C. Y. Chang, “Critical Issues Affecting the Service Quality and Professionalism of the Tour

Guides in Hong Kong and Macau”, *Tourism Management*, S. 32, (Aralık 2011), 1442-1452.

Milli Parklar Kanunu (1983), T. C. Resmi Gazete, 2873, 9 Ağustos 1983.

NEBİOĞLU, Kamil Gökhan, *Meslek Etiği: Turist Rehberleri Üzerine Araştırma*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2013.

ÖTER, Zafer, *Seyahat Acentelerinde Pazarlama Bilgi Sistemlerine Turist Rehberlerinin Katkıları: Ege Bölgesi Örneği*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2007.

PEARCE, Philip L., “Tourist Guide Interaction”, *Annals of Tourism Research*, S. 11, (1984), 129-146.

PRAKASH, Monika, Nimit Chowdhary ve Sunayana, “Tour Guiding: Interpreting the Challenges”, *Tourismos: An International Multidisciplinary Journal of Tourism*, S. 6, (Güz 2011), 65-81.

Profesyonel Turist Rehberi Ulusal Meslek Standardı (2010), T. C. Resmi Gazete, 27643, 16 Temmuz 2010.

REISINGER Yvette ve Carol Steiner, “Reconceptualising Interpretation: The Role of Tour Guides in Authentic Tourism”, *Current Issues in Tourism*, S. 9 (6), (2006), 481-498.

RYAN, Chris ve Keith Dewar, “Evaluating the Communication Process Between Interpreter and Visitor”, *Tourism Management*, S. 16 (4), (1995), 295-303.

SCHMIDT, Catherine J., “The Guided Tour: Insulated Adventure”, *Journal of Contemporary Ethnography*, S. 7, (Ocak 1979), 441-467.

ŞENER, Gülden, *Stres Faktörlerinin İş Motivasyonuna Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Uygulama*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir 2011.

TAVAKOL, Mohsen ve Reg Dennick, “Making Sense of Cronbach’s Alpha”, *International Journal of Medical Education*, S. 2, (2011), 53-55.

TEMİZKAN, Saadet Pınar ve Gülsün Yıldırım, “Sürdürülebilir Turizm Kapsamında Alan Kılavuzluğu Uygulaması: Kaçkar Dağları Milli Parkı Örneği”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 49, (Nisan 2014), 124-149.

TEMİZKAN, Saadet Pınar, *Profesyonel Turist Rehberlerinin Turizm Pazarlamasındaki Rolüne Etkisi Açısından Hizmetiçi Eğitim Seminerleri*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara 2010.

TEMİZKAN, Saadet Pınar, Rahman Temizkan ve Simge Tokay, “Turist Rehberliği Meslek Kanunu ve Turist Rehberi Eğitiminde Yeni Bir

Paradoks”, 14. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, Turizmde Yenilik, Ankara: Detay Yayıncılık, 2013, 474-486.

TETİK, Nuray, *Turist Rehberlerinin Ekoturizm Alanındaki Yeterlilikleri: Doğu Karadeniz Örneği*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Balıkesir 2012.

TETİK, Nuray, *Türkiye’de Profesyonel Turist Rehberliği ve Müşterilerin Turist Rehberlerinden Beklentilerinin Analizi (Kuşadası Örneği)*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir 2006.

TOKAY, Simge, *Profesyonel Turist Rehberlerinin Türkiye İmajını Algılamalarındaki Değişim*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2015.

TUREB, Rehber İstatistikleri, 2018. <http://tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik/> (24 Mart 2018).

Turist Rehberliği Meslek Kanunu (2012), T. C. Resmi Gazete, 6326, 7 Haziran 2012.

Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği (2014), T. C. Resmi Gazete, 29217, 26 Aralık 2014.

TÜRKMEN, Mehmet Teoman, *Turist Rehberlerinin Duygusal Zekâ Yetenekleri ile Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir 2016.

WRIGHT, Kevin B., “Researching Internet-Based Populations: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages and Web Survey Services”, *Journal of Computer-Mediated Communication*, S. 10(3), (Eylül 2005).

YARCAN Şükrü, “Profesyonel Turist Rehberliğinde Mesleki Etik Panelleri”, *Rehber Dünyası Dergisi*, S. 36, (2004), 42-51.

YARCAN, Şükrü, “Profesyonel Turist Rehberliğinde Mesleki Etik Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, S. 1, (Bahar 2007), Ankara, 33-44.

Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği (2010), T. C. Resmi Gazete, 27587, 21 Mayıs 2010.

YAZICIOĞLU, İrfan, Cüneyt Tokmak ve Serdar Uzun, “Turist Rehberlerinin Rehberlik Mesleğine Bakışı” *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, S. 8(2), (Haziran 2008), 1-19.

YENİPİNAR, Uysal ve Ayşe Zorkirişçi, “Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Turist Rehberliği Eğitimi”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 10, (Aralık 2013), Adana, 111-136.

YENİPİNAR, Uysal, Elif Bak ve Gizem Çapar, “Turist Rehberliği Meslek Kanununun, Meslek Örgütleri ve Öğretim Elemanlarının Bakış Açısı ile Değerlendirilmesi”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 11, (Aralık 2014), Adana, 86-114.

ZENGİN, Burhanettin, Gül Erkol ve Nuray Eker, “Rehberlik Mesleğinde Bir Engel Olarak Cinsiyet Ayrımcılığı: Bayan Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma”, *15. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri, Engelsiz Turizm*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2014, 1144-1159.

ZHANG, Hanqin Q. ve Ivy Chow, “Application of Importance-Performance Model in Tour Guides’ Performance: Evidence From Mainland Chinese Outbound Visitors in Hong Kong”, *Tourism Management*, S. 25, (Şubat 2004), 81-91.

İnternet Kaynakları

http://baskent.ankara.edu.tr/?page_id=55 (Erişim Tarihi: 1 Haziran 2017)

<http://www.feg-touristguides.com/about.php> (Erişim Tarihi: 4 Haziran 2017)

<https://www.sultanahmetrehberlerinisiyatifi.org/> (Erişim Tarihi: 14 Nisan 2018)

<http://www.iro.org.tr/tr/49-page-etik-kurallar-ve-meslek-standartlari.aspx> (Erişim Tarihi: 24 Haziran 2017)

<http://www.istanbulkulturturizm.gov.tr/TR,71515/turizm-istatistikleri.html> (Erişim Tarihi: 2 Mart 2018)

<http://www.istanbulkulturturizm.gov.tr/TR,71515/turizm-istatistikleri.html> (Erişim Tarihi: 7 Temmuz 2017)

<http://yigm.kulturturizm.gov.tr/TR,9851/turizm-istatistikleri.html> (Erişim Tarihi: 2 Mart 2018)

<http://www.tureb.org.tr/tr> (Erişim Tarihi: 15 Mart 2018)

<https://www.trv.org.tr/> (Erişim Tarihi: 7 Haziran 2017)

<http://www.washingtondctourguides.com/?page=ethics&hhSearchTerms=%22ethic%22> (Erişim Tarihi: 24 Haziran 2017)

<http://www.wftga.org/> (03 Haziran 2017)

<http://www.sultanahmetrehberlerinisiyatifi.org/> (7 Haziran 2017)

EKLER

Ek 1. Anket Formu

DEĞERLİ KATILIMCI,

Yüksek lisans tez çalışması için hazırlanan bu anket, “**Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunlarını Belirlemek**” amacıyla yapılmaktadır. Ankete katılanların verdikleri yanıtlar ve kimlikleri kesinlikle gizli tutulacak ve elde edilen veriler bilimsel amaçlar için kullanılacaktır.

Ankete katılımınızdan dolayı teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Berna KARAKAŞ

Doç. Dr. Nuray TETİK DİNÇ
Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi

1. Yaşınız?

- 18-23 24-29 30-35 36-41 42 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz?

- Erkek Kadın

3. Medeni durumunuz?

- Evli Bekar

4. Eğitim durumunuz?

- Lise Önlisans Lisans Lisansüstü

5. Rehberlik eğitimi aldığınız kurum?

- Rehberlik eğitimi veren lisans kurumu
 Rehberlik eğitimi veren önlisans kurumu
 Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın/Turist Rehberleri Birliği'nin düzenlediği kurs

6. Rehberlik mesleğini asıl iş olarak mı yoksa ek iş olarak mı yapıyorsunuz?

- Asıl iş Ek iş

7. Kaç yıldır bu mesleği yapmaktasınız?

- 2 Yıldan az 2-5 yıl 6-9 yıl
 10-13 yıl 14-17 yıl 18 yıl ve üzeri

8. Ruhsatnamenizin türü?

- Bölgesel Ülkesel

9. Kaç dilden rehberlik yapmaktasınız?

- 1 dil 2 dil 2 dilden fazla

10. Hangi dil ya da dillerden rehberlik yapmaktasınız?

.....

11. Bu mesleği seçmenizde en etkili faktör hangisidir?

- Yabancı dili iyi biliyor olmam
 Bana en uygun meslek olduğunu düşünmem
 Ailem
 Çevrem
 Rehberlik bölümünü okumak durumunda kalmış olmam
 Başka bir iş bulamadığımdan
 Diğer

12. Genel olarak hangi nitelikte turlara çıkıyorsunuz?

- Günübirlik turlar Konaklamalı turlar

13. Rehberlik yaptığınız statü?

- Bir acentaya bağlı olarak / acenta(lar) aracılığı ile
 Serbest olarak / bireysel

14. Genelde tura çıktığınız grupların büyüklüğü?

- 15 ve daha az kişi 16-30 kişi 31 ve daha fazla kişi

15. Bir yılda ortalama tura çıkış sıklığınız?

- 10 kez ve daha az 11-50 kez 51-100 kez 101 kez ve daha fazla

16. Yıllık toptan kazancınıza göre ortalama aylık geliriniz ne kadar oluyor?(bahşişler dahil)

- 1300 TL ve altı
 1301 – 2500 TL
 2501 – 4000 TL
 4001 – 5500 TL
 5501 TL ve üzeri

17. Herhangi bir emeklilik güvenceniz var mı?

- Evet Hayır

18. “Turist rehberliği mesleğini seçtiğim için memnunum” ifadesine katılma oranınız nedir?

- Kesinlikle katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Ne katılıyorum ne katılmıyorum
 Katılıyorum
 Kesinlikle katılıyorum

19. “Turist rehberliği mesleğini tavsiye ederim” ifadesine katılma oranınız nedir?

- Kesinlikle katılmıyorum
 Katılmıyorum
 Ne katılıyorum ne katılmıyorum
 Katılıyorum
 Kesinlikle katılıyorum

Bu bölümde turist rehberlerinin sorunlarını belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Her ifadedeki görüşe katılma derecenizi belirtiniz.

1: Kesinlikle Katılmıyorum					
2: Katılmıyorum					
3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum					
4: Katılıyorum					
5: Kesinlikle Katılıyorum	1	2	3	4	5
Rehberlik mesleğine devlet desteği yetersizdir.					
Kaçak rehberlik çözülemez bir sorundur.					
Denetleme konusunda eksiklik mevcuttur.					
Turist rehberliği meslek yasası rehberlik haklarını korumada yetersizdir.					
Rehberler sigorta ödemeleri ile ilgili sorun yaşamaktadır.					
Sabit bir maaşı yoktur.					
Geliri düzensizdir.					
Genç rehberlere düşük ücret teklif edilmektedir.					
Acentalar taban yevmiye altında rehber çalıştırmaktadır.					
Duygusal olarak yıpratıcı bir meslektir.					
Mesleki nedenlerden dolayı sağlık problemleri yaşanmaktadır.					
Sezonluk yoğunlaşma fazladır.					
Rehberlik mesleği özel hayatı olumsuz etkilemektedir.					
Rehberlik bir meslek olarak görülmemektedir.					
Turizmde etik dışı ögeler mevcuttur.					
Acentalar rehberleri satış odaklı çalışmaya zorlamaktadır.					
Ulaşım ve transfer hizmetlerinde gecikme ve aksamalar meydana gelmektedir.					
Ören yerlerinde turist güvenliği konusunda alınan önlemler yetersizdir.					
Turlarda yemek, tuvalet gibi ihtiyaçların giderilmesine yönelik tesisler yetersizdir.					
Turizm çalışanları rehberlere saygı göstermemektedir.					
Şoförler ile iletişim sorunları yaşanmaktadır.					
Konaklama işletmeleri ile sorunlar yaşanmaktadır.					
Rehberler turistler ile iletişimi sürekli canlı tutmada zorlanmaktadır.					
Rehberler tur hakkında yeterli bilgiye sahip değildir.					
Rehberlerin yabancı dil bilgisi yeterli değildir.					
Rehberler yeterli sunum tecrübesine sahip değildir.					
Rehberler yeterli ikna kabiliyetine sahip değildir.					
Rehberler turistlere karşı olumsuz davranışlarda bulunabilmektedir.					
Turistler rehberlere güvensizlik duymaktadır.					
Rehberlik eğitiminin süresi standartlaştırılmalıdır.					
Rehberliğe yönelik uygulanan ders müfredatı standartlaştırılmalıdır.					
Rehberlik eğitimi tek bir kurum(üniversiteler/ TUREB) tarafından verilmelidir.					

Ek 2. Turist Rehberliği Meslek Kanunu (07.06.2012)

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.

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 yürütölüp acenta adına yönetilmesini, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Turist Rehberliği

Mesleğe kabul

MADDE 3 –(1) Turist rehberi unvanı mesleğe kabulle kazanılır ve mesleğe kabul için aşığıdaki 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 icrası, 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 aşağıdaki 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 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 binbeşyüz 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 otuzüçünün 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 açıklanmasını 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 aynı 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 çağırarak.
- 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 aynı 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 üyelere 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 merkezinin 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 merkezinin 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 yardımcıları 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 kaydolanlar, 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 işlemleri

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 arı 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.

Ek 3. Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği (26.12.2014)

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin amacı; 7/6/2012 tarihli ve 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu kapsamında, turist rehberliği mesleğine kabule, mesleğin icrasına ve turist rehberliği meslek kuruluşlarının kuruluş ve işleyişine, Kültür ve Turizm Bakanlığının mesleğe ilişkin görev ve yetkilerine, Bakanlık ile meslek kuruluşları arasındaki işbirliğine ve meslek kuruluşlarının Bakanlıkça denetlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

(2) 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 hal 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.

Dayanak

MADDE 2 – (1) Bu Yönetmelik, 7/6/2012 tarihli ve 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanununa dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 3 – (1) Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Aday: Ülkesel veya bölgesel turist rehberliği mesleğine kabul seçme sınavına katılanları,
- b) Bakanlık: Kültür ve Turizm Bakanlığını,
- c) Bölgesel turist rehberi: Ruhsatnamesinde ve çalışma kartında belirtilen coğrafi bölge veya bölgelerde çalışma hak ve yetkisine sahip olan turist rehberlerini,
- ç) Ülkesel turist rehberi: Ruhsatnamesinde ve çalışma kartında ülke genelinde çalışma hak ve yetkisine sahip olduğu belirtilen turist rehberlerini,
- d) Birlik: 7/6/2012 tarihli ve 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu kapsamında kurulan Turist Rehberleri Birliğini (TUREB),
- e) Çalışma kartı: Birlik tarafından basılan ve eylemli turist rehberlerine, kayıtlı oldukları oda tarafından bir yıl süreyle geçerli olmak üzere mesleği fiilen icra edebileceklerine ilişkin verilen izin belgelerini,
- f) Eylemli turist rehberi: Çalışma kartı sahibi olup fiilen turist rehberliği hizmeti sunma hak ve yetkisine sahip turist rehberlerini,
- g) Eylemsiz turist rehberi: Ruhsatname sahibi olup çalışma kartı olmayan turist rehberlerini,
- ğ) Genel Müdürlük: Bakanlık Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğünü,
- h) İl Müdürlüğü: Kültür ve Turizm Bakanlığı il müdürlüklerini,
- ı) Kanun: 7/6/2012 tarihli ve 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanununu,
- i) Katılımcı: Ülkesel veya bölgesel turist rehberliği sertifika programına katılanları,

- j) Meslek: Turist rehberliği mesleğini,
k) Meslek kuruluşları: Turist rehberleri odaları ve Turist Rehberleri Birliğini,
l) Oda: Turist rehberleri odalarını,
m) Ruhsatname: Mesleğe kabul koşullarını taşıyan turist rehberlerine Bakanlık tarafından verilen belgeyi,
n) Seçme sınavı: Sertifika programına katılacakların seğilmesine ilişkin sınavı,
o) Sertifika programı: Bu Yönetmelikle belirlenen esas ve usuller çerçevesinde Bakanlığın gözetimi ve denetimi altında Birlik tarafından düzenlenen dersler, konferanslar ve uygulama gezilerinden oluşan ülkesel veya bir ya da birden fazla bölgede düzenlenecek bölgesel turist rehberi yetiştirme programlarını,
ö) Turist rehberi: Kanun ve bu Yönetmelik hükümleri uyarınca mesleğe kabul edilerek turist rehberliği hizmetini sunma hak ve yetkisine sahip olan geręek kişiyi,
p) Turist rehberliği hizmeti: Seyahat acentacılığı faaliyeti niteliğinde olmamak kaydıyla kişi veya grup halinde 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 yürütölüp acenta adına yönetilmesini,
r) Yabancı dil yeterliliği: Yabancı dil yeterlilik belgesine sahip olmak veya bu Yönetmelik kapsamında Birliğin belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde Bakanlığın gözetim ve denetimi altında Birlik tarafından yapılacak veya konusunda uzmanlaşmış kamu kurum veya kuruluşlarına yaptırılacak olan, sözlü yabancı dil sınavında başarılı olmayı veya aynı esaslar kapsamında yapılacak yazılı ve sözlü yabancı dil sınavlarında başarılı olmayı,
s) Yabancı dil yeterlilik belgesi: Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından (YDS) alınan ilgili mevzuat ile belirlenen geçerlilik süresini yitirmemiş en az 75 puan düzeyinde veya bu puana denkliği ÖSYM (Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi) tarafından belirlenen eşdeğer belgenin aslı veya onaylı örneğini,
ř) Yerleşim yeri: 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 19 uncu maddesinde tanımlanan yerleşim yerini,
t) TÜRSAB: Türkiye Seyahat Acenteleri Birliğini, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Turist Rehberliği Sertifika Programı

Sertifika programı açma yetkisi ve seçme sınavı

MADDE 4 – (1) Birlik ve TÜRSAB'ın ortak önerileri ve Bakanlığın onayıyla turizm sektörünün ihtiyaçları dikkate alınarak, belirlenen dillerde Bakanlığın gözetimi ve denetimi altında Birlik tarafından ülkesel veya bölgesel turist rehberliği sertifika programları düzenlenir.

(2) Birlik ve TÜRSAB hangi dillerde sertifika programı açılacağına ilişkin ortak önerilerini yazılı olarak Bakanlığa bildirir. Sertifika programı açılacak diller, önerilen diller arasından turizm sektörünün ihtiyaçları da gözetilerek Bakanlık tarafından karara bağlanır ve bu karar Birlik ve TÜRSAB'a bildirilir.

(3) Birlik dışında hiçbir kurum ve kuruluş turist rehberliği sertifika programı düzenleyemez. Düzenleyenler hakkında Kanunun 7 nci maddesinin ikinci fıkrası uygulanır.

(4) Seçme sınavında başarılı olanlar, 6 ncı maddedeki şartları taşımaları halinde sertifika programına kabul edilirler.

(5) Bölgesel sertifika programı açılmasına ilişkin birliklerin ve TÜRSAB'ın ortak önerilerinin olmaması halinde Bakanlık, turizm sektörünün ihtiyaçlarını tespit ederek gerekli gördüğü dillere ilişkin sertifika programı açılmasını talep eder. Birlik, Bakanlık talebi üzerine gerekli işlemleri başlatır.

Sertifika programı seçme sınavı duyurusu

MADDE 5 – (1) Sertifika programları, seçme sınavının yapılacağı tarihten en az bir ay önce Birliğin resmi internet sitesinde ve gerekli görüldüğü hallerde diğer iletişim kanalları ile duyurulur. Duyuruda programa hangi yabancı dillerde ve en fazla kaç katılımcı kabul edileceği, programın en az kaç katılımcıyla yapılacağı, programın hangi il veya illerde yürütüleceği, ülkesel mi bölgesel mi olduğu, hangi bölge veya bölgeler ile hangi odaların yetki çevresindeki iller için katılımcı kabul edileceği, program ücretleri, başvuru süresi ve yeri ile gerekli görülen diğer hususlar belirtilir.

Sertifika programı seçme sınavına kabul

MADDE 6 – (1) Sertifika programı seçme sınavına kabulde aşağıdaki koşullar aranır:

- a) Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak,
- b) Başvuru tarihi itibarıyla onsekiz yaşını doldurmuş olmak,
- c) Üniversitelerin turist/turizm rehberliği bölümü dışındaki diğer bölümlerinden en az lisans düzeyinde mezun olmak, öğrenimini yabancı ülkelerde yapmış olanların ise yetkili kurumlardan alınacak denklik belgesinin onaylı örneğini sunmak,
- ç) Yabancı dil yeterliliğine sahip olmak,
- d) Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde sayılan suçların herhangi birinden mahkûm olmamak,
- e) Daha önce meslekten çıkarılmamış olmak.

Başvuru ve belgelerin incelenmesi

MADDE 7 – (1) Başvuru, Birlik tarafından hazırlanan form doldurularak, aşağıdaki belgeler ile Birliğe bizzat veya posta yoluyla süresi içinde yapılır.

- a) Diplomanın, geçici mezuniyet belgesinin veya öğrenimini yabancı ülkelerde yapmış olanlar için yetkili kuruluşlardan alınacak denklik belgesinin aslı veya onaylı örneği,
- b) Son altı ay içinde çekilmiş dört adet renkli vesikalık fotoğraf,
- c) Yabancı dil yeterlilik belgesine sahip olanlar için bu belgenin aslı veya onaylı örneği,
- ç) 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu uyarınca düzenlenmiş mavi kart sahiplerine ait yurtiçi ve/veya yurtdışı yerleşim yeri belgesi ile mavi kartın aslı veya onaylı örneği,
- d) İletişim bilgileri ve yerleşim yeri belgesi.

(2) Adayların başvuru formunda; T.C. kimlik numarası ile sabıka kaydının bulunmadığına ve sağlık ile ilgili mesleğini devamlı olarak yapmasına engel bir durumunun olmadığına ilişkin bölümleri, daha sonra beyanını belgelemek kaydıyla doldurması zorunludur.

(3) Bizzat yapılan başvurular sırasında başvuruyu teslim alan görevli, nüshaları onaylı olmayan belgelerin asılları ibraz edilmek kaydıyla örneklerinin

aslına uygunluğunu altına isim ve unvanını yazarak bila ücret tasdik eder. Başvuru formu, Birlik yetkilisi tarafından kontrol edilerek onaylanır.

(4) Bizzat yapılan başvurular sırasında, anında giderilebilecek eksiklikler yazışmaya gerek kalmadan, posta yoluyla gönderilen belgelerde tespit edilen eksiklikler ile bizzat yapılan başvurularda sonradan tespit edilen eksiklikler, sınav başvuru süresi geçirilmeden yedi iş günü içinde tamamlattırılır. Eksikliklerin verilen süre içinde tamamlanmaması halinde başvuru reddedilir, ilgiliye yazılı olarak bildirilir.

(5) Öngörülen koşulları taşıyan ve gerekli belgeleri ibraz eden adaylara, Birlik tarafından düzenlenen fotoğraflı sınav giriş belgesi verilir. Bu belgeyi kimlik belgesi ile birlikte ibraz etmeyenler sınava alınmaz.

(6) Aranılan koşulları taşımadığı tespit edilen adaylara bu durum yazılı olarak bildirilir ve bu adaylar sınava alınmaz. Gerçeğe aykırı beyanda bulunduğu sınavdan önce veya sonra tespit edilenlerin başvuruları geçersiz sayılır, sertifika programı ile ilişkileri kesilir ve hiçbir hak talebinde bulunamazlar. Bunlar hakkında 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun ilgili hükümlerine göre Birlikçe Cumhuriyet savcılığına suç duyurusunda bulunulur.

(7) Seçme sınavına başvuranlardan Birlik yönetim kurulu tarafından belirlenen sınav ücreti alınır ve ödeme belgesi diğer başvuru belgelerine eklenir.

Seçme sınavının aşamaları ve sınav komisyonu

MADDE 8 – (1) Seçme sınavları sırasıyla aşağıdaki aşamalarda yapılır:

- a) Genel kültür,
- b) Yabancı dil sözlü,
- c) Yabancı dil yazılı,
- ç) Mülakat.

(2) Seçme sınavı komisyonları, Birlik yönetim kurulu tarafından aşağıda belirtilen şekilde oluşturulur:

a) Genel kültür sınav komisyonu, Birlikçe görevlendirilen, varsa sınavın yapılacağı ilde kurulu bulunan oda üyesi olan, son on yılda sekiz yıl eylemli turist rehberliği yapmış, iki üye ile üniversitelerin turist/turizm rehberliği bölümlerindeki akademik kadrodan alınacak bir üye olmak üzere toplam üç asıl üye ile aynı usulle belirlenen üç yedek üyeden oluşur. Komisyon kendi içinde mülakat sınavı komisyonuna da başkanlık etmek üzere bir üyeyi başkan seçerek kayıtlara geçirir.

b) Her yabancı dil için ayrı sınav komisyonu oluşturulur. Yabancı dil sınav komisyonu, Birlikçe görevlendirilen üç asıl ve üç yedek üyeden oluşur. Komisyon üyelerinin YDS'den alınan ilgili mevzuat ile belirlenen geçerlilik süresini yitirmemiş en az 90 puan düzeyinde veya eşdeğerliliği ÖSYM tarafından kabul edilen diğer dil sınavlarından aynı puan alındığı belgesinin olması gereklidir. Ancak, o dilin eğitimini veren öğretim üyeleri ile öğretim görevlileri ve Birlik tarafından görevlendirilecek o dilde en az son on yılda sekiz yıl eylemli turist rehberliği yapmış üyelerde yabancı dil yeterlilik belgesi aranmaz. İngilizce, Almanca, Fransızca dışındaki dillerde komisyon oluşturulmasında güçlüklerle karşılaşıldığında, komisyon, daha az üyeden oluşturulabilir ve bu fıkradaki şartlar aranmaz.

c) Mülakat sınavı komisyonu, genel kültür sınav komisyonu başkanının başkanlığında genel kültür sınav komisyonu üyeleri ile bir psikiyatr veya klinik psikoloji alanında uzman bir psikologdan oluşur.

(3) Seçme sınavları, Bakanlığın gözetim ve denetiminde yapılır.

(4) Seçme sınavları aşağıdaki esas ve usullerle yapılır:

a) Genel kültür sınavı; tarih, coğrafya, edebiyat, genel turizm bilgileri ile aktüel konular ağırlıklı olmak üzere çoktan seçmeli test şeklinde yapılır. Her sorunun

kaç puan olduğu değeri soru sayısı yüz (100)'e bölünerek hesaplanır. Genel kültür sınavında 100 tam puan üzerinden en az 75 puan alan aday başarılı sayılır. Genel kültür sınavında başarılı olamayan adaylar elenir ve yabancı dil sınavları ile mülakat sınavına giremez.

b) Yabancı dil sınavı; önce sözlü, sonra yazılı olarak yapılır. Sözlü sınavdan yüz (100) üzerinden en az 75 puan alan adaylar başarılı sayılır. Sözlü sınavda başarılı olan adaylar yazılı sınava katılmaya hak kazanırlar. Yazılı sınavda başarılı olabilmek için 100 üzerinden en az 75 puan almak gerekir. Yazılı sınavda başarılı olamayanlar mülakat sınavına katılamaz. Geçerli yabancı dil yeterlilik belgesine sahip olanlar yabancı dil yazılı sınavından muaf tutulur.

c) Mülakat sınavı, üyeler tarafından değerlendirme başarılı/başarısız şeklinde yapılır ve kararlar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın kullandığı oy yönünde çoğunluk sağlanmış sayılır. Karar mülakat formuna yazılır ve imzalanır.

(5) Sınav soruları ilgili komisyonlarca hazırlanır ve bu fıkrada belirtilen şekilde değerlendirilir. Komisyonların çalışmalarına ilişkin diğer hususlar Birlik tarafından belirlenir ve gerekli önlemler alınır.

(6) Sözlü sınavlar görüntülü ve sesli olarak kayıt altına alınabilir ve bir yıl süreyle saklanır.

(7) Seçme sınavlarında başarılı olan aday sayısı, sertifika programı duyurusunda belirtilen sertifika programı katılımcı sayısından fazla ise, sertifika programına kabul edilmede yabancı dil sözlü ve yazılı sınav sonuçları ile genel kültür sınavlarından alınan geçerli toplam puana göre yapılan sıralama esas alınarak asıl ve yedek adaylar belirlenir. Süresi içinde kayıt yaptırmayan asıl adayların yerine sırasıyla yedek adaylar kabul edilir. Seçme sınavı sonuçları ilgili sertifika programı için geçerlidir. Sertifika programına duyuruda belirtilen asgari katılımcı sayısının altında kayıt yaptırıldığı takdirde, başarılı olanların hakları ilk açılacak sertifika programı için geçerlidir.

(8) Yazılı sınav sonuçlarına itirazlar, sınav sonuçlarının ilanından itibaren en geç yedi gün içinde Birliğe yazılı olarak yapılır. Yabancı dil yazılı sınav sonuçlarına itirazların incelenmesine ilişkin Birlik tarafından aynı nitelikte yeni bir komisyon oluşturulur. Komisyon en geç on gün içinde itirazları karara bağlar ve sonuçlar Birlik tarafından ilan edilir.

(9) Seçme sınavında başarılı olan adaylar, sertifika programı için Birlik tarafından belirlenen ücreti ödeyerek programa kayıt yaptırırlar ve o programın düzenlendiği il veya illerde sertifika programına devam etmek zorundadırlar. Ancak, Birlik tarafından aynı dönemde birden fazla ilde aynı nitelikte program açılması halinde; belgeye dayalı mazeretleri Birlik tarafından uygun görülen katılımcıların nakil işlemleri talep ettikleri ildeki programda boş kontenjan bulunması halinde yapılabilir.

Sertifika programında okutulacak dersler ve konferanslar

MADDE 9 – (1) Sertifika programı;

- a) Genel turizm bilgisi ve turizm mevzuatı,
- b) Meslek etiği ve meslek dersi,
- c) Türkiye'nin tarihi ve turizm coğrafyası,
- ç) Genel Türk tarihi ve kültürü,
- d) Türk dili ve edebiyatı,
- e) Arkeoloji,
- f) Mitoloji,
- g) Sanat tarihi, ikonografi,

- ğ) Dinler tarihi,
 - h) Genel sağlık bilgisi, ilk yardım, sağlık turizmi, turist sağlığı,
 - ı) İletişim becerileri,
 - i) Anadolu medeniyetleri tarihi,
 - j) Türk halk bilimi ve geleneksel Türk el sanatları,
 - k) Türkiye'nin flora ve faunası, doğa tarihi,
 - l) Turizm sosyolojisi,
 - m) Müzecilik,
- konularından oluşur.

(2) Bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen başlıklar ayrı ayrı dersler olarak verilecek olup derslere ilave olarak güncel veya gerekli görülen konularda Birlik tarafından belirlenecek dersler ve

konferanslar da ilave edilebilir. İlave edilecek derslerin ve konferansların kapsam ve içeriği, ülkesel sertifika programlarında ve bölgesel sertifika programlarında ilgili bölgenin veya bölgelerin özellikleri dikkate alınarak düzenlenir.

Sertifika programının süresi

MADDE 10 – (1) Sertifika programının süresi ülkesel sertifika programlarında en az yediyüz ders saati, bölgesel sertifika programlarında ise bölge başına en az yüzelli ders saatidir. Dersler haftada en az beş gün ve günde kırkbeşer dakikalık en az dört ders saati olarak yürütülür. Konferanslar ise en az iki saat olmak üzere düzenlenir.

(2) Ancak, program ders saatinin aynı kalması şartıyla programın bu süreden önce de tamamlanabilmesi Birliğin yetkisindedir.

Devam zorunluluğu

MADDE 11 – (1) Katılımcıların derslere ve konferanslara devam etmeleri zorunlu olup bu zorunluluk imza ile kayıt altına alınır. Sertifika programına yüzde ondan fazla devamsızlığı olan katılımcıların program ile ilişkisi kesilir. Ancak devamsızlık süresi, katılımcının derslere katılımına engel teşkil eden sağlık raporu veya mücbir sebeplere ilişkin belge ibraz etmesi halinde, yüzde onbeşe kadar uzatılabilir. İlişkisi kesilen katılımcı herhangi bir hak talebinde bulunamaz ve programa kaydolarken bu koşulları kabul etmiş sayılır.

Eğiticiler ve sertifika programı yöneticisi

MADDE 12 – (1) Programda ders verecek eğiticiler, en az lisans mezunu olmak kaydıyla alanlarında uzman kişiler arasından; üniversitelerin ilgili bölümlerinde görev yapan akademisyenlerden, turist/turizm rehberliği bölümlerinde görevli akademik kadrodan veya son on yılda en az sekiz yıldır eylemli turist rehberliği mesleğini icra eden turist rehberleri arasından görevlendirilir.

(2) Program için Birlik tarafından bir program yöneticisi ve yeteri kadar yardımcı personel görevlendirilir. Program yöneticisinin görevleri şunlardır:

a) Program öncesinde, programı ve bütçesini hazırlayıp eğiticiler ile derslerin ve konferansların yapılacağı yerleri belirlemek ve Birlik başkanının onayına sunmak, seçme sınavına başvuru, sınav ve sınav sonuçlarına ilişkin idari işler ile kayıt işlemlerini yürütmek, ders ve konferanslar için gerekli eğitim araç ve gereçlerini sağlamak,

b) Program süresince, katılımcı ve eğitici devam cetvellerini tutmak; gerekli hallerde ders ve konferans programı ile yapılacak yerleri değiştirmek veya yeni eğitici görevlendirilmesi ya da eğiticilerin değiştirilmesi için Birlik başkanına öneride bulunmak; Birlik başkanının belirlediği bütçe dahilinde program giderleriyle ilgili işlemler ile programın yürütülmesine ve katılımcılara ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,

c) Program bitiminde, bitirme ve bütünleme sınavlarının tarihleri, yerleri ve sınava girmeye hak kazananların dil gruplarına göre listesini hazırlayarak Birlik başkanının onayına sunmak, Birlik başkanınca onaylanan sınavların yer ve tarihini katılımcılara duyurmak, sınavlara ilişkin iş ve işlemleri yürütmek,

ç) Bitirme veya bütünleme sınavlarından sonra, sınav sonuçlarını duyurmak; sınav sonuçlarına itiraz başvurularını almak; sınavlarda başarılı olanlara ait sicil fişlerini ve sınav tutanağını sınavların bitiş tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde Birlik başkanına sunmak.

(3) Eğitimciler ve yardımcı personele ödenecek ücret ve harcamalar Birlik yönetim kurulunca belirlenir.

Sertifika programı ile ilgili disiplin hükümleri ve cezalar

MADDE 13 – (1) Sertifika programı süresince eğitimin düzenini bozan, aksatan ya da engelleyen katılımcılar hakkında tutanakla tespit yapılır ve program yöneticisince savunması alındıktan sonra ilgili hakkında ihtar cezası verilebilir. Program ile ilişikin kesilmesi cezası program yöneticisi raporuyla Birlik Yönetim Kurulunca verilir.

a) İhtar cezası verilmesini gerektiren haller şunlardır:

1) Genel ahlak kurallarına ve eğitim programının düzenine uymamak veya düzeni bozmak,

2) Sertifika programında kullanılan eşyalara zarar vermek.

b) Katılımcıların program ile ilişkilerinin kesilmesini gerektiren haller şunlardır:

1) Üç defa ihtar cezası almak,

2) Yasal belgesi olmadan seyahat acentacılığı veya turist rehberliği faaliyetinde bulunmak,

3) Kişilere veya gruplara karşı dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep, sosyal veya ekonomik durum, etnik ayrımcılıkta bulunmak,

4) Katılımcılara ve görevlilere fiili saldırıda bulunmak,

5) Sertifika programına başkalarına zarar verebilecek araç ve gereçlerle katılmak,

6) Dersler veya konferanslarda başkasının yerine girmek, yerine başkasını sokmak, imza atmak veya attırmak,

7) Sertifika programında ilgili mevzuat uyarınca yasaklanmış madde bulundurmak, kullanmak veya ticaretini yapmak.

Uygulama gezileri

MADDE 14 – (1) Katılımcıların, sertifika programı kapsamında belirlenen tarihi ve turistik alanları tanımak ve bilgi sahibi olmak amacıyla Bakanlığın gözetimi ve denetimi altında yapılan yurtiçi uygulama gezilerine katılmaları zorunludur. Uygulama gezileri, ülkesel veya bölgesel sertifika programları için ayrı ayrı düzenlenir.

(2) Ülkesel yurtiçi uygulama gezi süresi en az otuzaltı takvim günü, bölgesel yurtiçi uygulama gezi süresi ise her bir bölge için en az altı takvim günüdür. Ülkesel uygulama gezisi, Birliğin gerekli gördüğü hallerde bölümlere ayrılarak yapılabilir. Uygulama gezilerinin tamamına katılarak diğer şartları yerine getiren katılımcılar Ülkesel Turist Rehberi; uygulama gezilerini bölgesel düzeyde tamamlayıp diğer koşulları da yerine getiren katılımcılar ise başarılı oldukları bölgeler için Bölgesel Turist Rehberi olmaya hak kazanırlar.

(3) Uygulama gezilerinin tarihleri, güzergah ve programı önceden hazırlanır. Gezide görevlendirilecek görevliler, Birlik tarafından belirlenir.

Uygulama gezileri, gezinin başlayacağı tarihten en az bir ay önce Birliğin resmi internet sitesinde duyurulur. Duyuruda gezi programına ilişkin hususlar belirtilir.

(4) Uygulama gezilerinde, geziye çıkacak araç sayısı kadar turist rehberi, turist rehberliği mesleğini son on yılda en az sekiz yıldır fiilen icra eden eylemli ülkesel turist rehberleri arasından belirlenerek, program yöneticisi tarafından Birlik başkanının onayına sunulur.

(5) Uygulama gezisine katılanlara, Birlik tarafından düzenlenen fotoğraflı katılımcı kimlik kartı verilir, bu kartın uygulama gezisi boyunca görünür şekilde taşınması zorunludur.

(6) Uygulama gezilerinde Birlik başkanı tarafından bir veya birden fazla gezi yöneticisi görevlendirilir. Gezi yöneticisi uygulama gezisinin kurallara uygun yürütülmesini sağlamak ve Birliğe rapor etmekle sorumludur.

(7) Birlik, uygulama gezilerinin tarihlerinin belirlenmesinde ve ilgili diğer hususlarda üniversitelerin turist/turizm rehberliği bölümlerinin görüşlerini alır, koordinasyon ve işbirliği içerisinde hareket eder. Üniversitelerin turist/turizm rehberliği bölümü öğrencileri için öngörülen kredi sayısının en az yüzde ellisini, yüksek lisans programları öğrencilerinin ise ders aşamasını tamamlamış olmaları koşuluyla mezun olmadan da Birlik tarafından yapılacak uygulama gezilerine katılabilirler.

(8) Uygulama gezisinin tamamına katılmak zorunludur. Mücbir sebeplere bağlı veya belgeye dayalı mazeretlerinden dolayı gezilere katılmayan katılımcıların, mazeretlerinin Birlik tarafından uygun görülmesi halinde ilk açılacak olan sertifika programının uygulama gezisine katılmak ve gezi sonunda yapılacak bitirme ve bütünleme sınavlarına katılma hakları bir defaya mahsus olmak üzere saklıdır.

(9) Uygulama gezisine ilişkin giderler, katılımcılardan alınacak katılım paylarından karşılanır.

Seçme sınavı, sertifika programı ve uygulama gezisinin denetimi

MADDE 15 – (1) Birlik tarafından düzenlenen seçme, bitirme, bütünleme, yabancı dil seviye belirleme, dil veya bölge ekletme sınavları Bakanlığın gözetim ve denetiminde yapılır. Sınavların ilgili mevzuat hükümlerine uygun yapılar yapılmadığını ve sınav komisyonlarının çalışmalarını izlemek ve denetlemek üzere, Genel Müdürlük tarafından görevlendirme yapılır. Görevli, sınava ilişkin tespit etmiş olduğu eksiklik ve aksaklıkları sınav komisyonuna bildirir ve gerekli önlemlerin alınmasını sağlar.

(2) Birlik tarafından düzenlenen sertifika programları ve uygulama gezileri, Bakanlığın gözetim ve denetiminde yapılır. Genel Müdürlük tarafından görevlendirilecek kişiler, denetim esnasında tespit etmiş olduğu eksiklik ve aksaklıkların giderilmesine yönelik tedbirleri belirleyerek bunları sertifika programı yöneticisine veya gezi sorumlusuna bildirir. Sorunlar giderilemediği takdirde denetim sonucunda hazırlayacağı raporda bu hususlara yer verir. Raporu en geç bir hafta içinde Genel Müdürlüğe ibraz eder. Genel Müdürlükçe sertifika programı ve uygulama gezisi denetiminde görülen eksiklikler giderilmek üzere Birliğe bildirilir. Buna rağmen eksiklikler giderilmediği takdirde Birliğe yazılı olarak uyarıda bulunulur.

Bitirme ve bütünleme sınav komisyonlarının çalışma esas ve usulleri

MADDE 16 – (1) Sertifika programlarının veya uygulama gezilerinin bitirme ve bütünleme sınav komisyonları, Birlik yönetim kurulu tarafından 8 inci maddenin ikinci fıkrası gereğince oluşturulur.

(2) Teorik dersler sınavı, 9 uncu maddede belirtilen her bir ders ve konferans için ayrı ayrı hazırlanan soru bölümlerinden oluşan çoktan seçmeli test

şeklinde yapılır. Sınav soruları, her ders için on ve her konferans için beş soru olmak üzere, teorik dersleri ve konferansları veren eğitimciler tarafından sorulacak soru sayısının üç katı tutarında hazırlanacak sorular içerisinde sınav komisyonu tarafından seçilir. Başarılı olmak için sınavın her bir bölümünden 100 tam puan üzerinden en az 75 puan almak gerekir.

(3) Yabancı dil sınavları, önce sözlü, sonra yazılı olarak yapılır. Sözlü ve yazılı sınavlar ilgisine göre, sertifika programında yer alan teorik dersler veya uygulama gezisinde görülen alanlarla ilgili konulardan seçilir. Sınavlarda katılımcılara birden fazla konu verilerek seçme hakkı tanınabilir. Yazılı ve sözlü sınav notları ayrı ayrı 100 üzerinden hesaplanır. Başarılı olmak için yazılı ve sözlü sınav notlarının her birinin ayrı ayrı en az 75 puan olması gerekir.

(4) Bitirme sınavlarında başarılı olamayanlar, Birlik tarafından belirlenecek tarih ve yerde başarısız oldukları derslerden bütünleme sınavına girebilirler. Bütünleme sınavı, bitirme sınav sonuçlarının açıklandığı tarihten itibaren bir aydan önce olmamak kaydıyla en geç üç ay içinde bir defaya mahsus olmak üzere yapılır. Bütünleme sınavları bitirme sınavları için belirtilen esas ve usuller çerçevesinde yürütülür.

(5) Bitirme bütünleme sınavında başarılı olanlara Birlik tarafından başarı belgesi verilir.

Bölgesel rehberlik, bölge ekletme ve bölgesel rehberlikten ülkesel rehberliğe geçme

MADDE 17 – (1) Bölgesel turist rehberleri, gerekli koşulları yerine getirerek ruhsatnamelerine yeni bölge veya bölgeler ekletebilir. Ancak, yeni bir bölge ekletmek için ruhsatnamesinde yazılı olan bölgede en az iki yıl eylemli turist rehberliği yapmış olmak, uygulama gezisine katılmış olmak ve gezi sonunda Birlik tarafından yapılacak olan yazılı sınavda başarılı olmak gerekmektedir. Bu şekilde tüm bölgeleri tamamlayanlar, ülkesel turist rehberi olmaya hak kazanırlar. Ancak, üniversitelerin turist/turizm rehberliği bölümü bulunan okullar için Birlik tarafından bölümler halinde uygulama gezisi yapılması durumunda katılımcılar mezuniyet, yabancı dil yeterlilik belgesi gibi diğer koşulları yerine getirmeleri kaydıyla uygulama gezisi yapılan bölgeler için Bölgesel Turist Rehberi olmaya hak kazanırlar ve belgelerini ülkesel çevirmek için herhangi bir zaman sınırlaması olmaksızın Birlik tarafından yapılacak kalan bölüm uygulama gezilerini tamamlayarak Ülkesel Turist Rehberi olurlar. Katılımcılarla ilgili uygulama ve değerlendirme ise Birlik Yönetim Kurulu tarafından belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde yapılır.

(2) Son on yılda en az sekiz yıl kesintisiz eylemli bölgesel turist rehberliği yapanlar, Birlik tarafından düzenlenen ülkesel sertifika programı sonunda veya üniversitelerin rehberlik bölümü öğrencilerine yönelik düzenlenen turist rehberliği uygulama gezilerini tamamlamaları, bitirme veya bütünleme sınavlarında başarılı olmaları halinde ülkesel turist rehberi olmaya hak kazanırlar ve dil sınavından muaf tutulurlar.

(3) Bu maddenin birinci ve ikinci fıkraları kapsamında ruhsatnamelerine yeni bir bölge veya bölgeler ekletmek veya bölgesel turist rehberliğinden ülkesel turist rehberliğine geçmek isteyen bölgesel turist rehberleri, bölgesel veya ülkesel turist rehberliğine geçmeye hak kazanmaları halinde durumları Birlik tarafından Bakanlığa bildirilir ve bu kişilere belge verilir. Bölgesel turist rehberleri bölge ekletmeye veya ülkesel turist rehberliğine geçmeye hak kazandıklarına ilişkin belgeyi ibraz etmeleri halinde Bakanlık ilgililerin durumlarını ruhsatnamelerine işler ve ruhsatnameyi ilgili odaya gönderir.

Dil ekletme sınavı

MADDE 18 – (1) Ruhsatnamelerine yeni bir dil ekletmek isteyen turist rehberleri, ilgili mevzuat ile belirlenen geçerlilik süresini yitirmemiş yabancı dil yeterlilik belgesinin aslı veya onaylı örneğini Bakanlığa ibraz etmeleri veya Birlik tarafından Bakanlığın gözetim ve denetiminde müstakilen yapılacak olan dil ekletme sınavında başarılı olmaları halinde durumları Birlik tarafından Bakanlığa bildirilir.

(2) Yabancı dil yeterliliğinin belirlenmesine ilişkin müstakil dil ekletme sınavı, ilgililerin talebi üzerine turizm sektörünün ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenecek tarihlerde Bakanlığın gözetim ve denetiminde Birlik tarafından yapılır. Dil ekletme sınavıyla ilgili iş ve işlemler, 8 inci maddedeki yabancı dil sözlü ve yazılı sınavlarına ilişkin hükümleri kapsamında yürütülür.

(3) Sınavda başarılı olan turist rehberlerine belge verilir ve bu kişilerin durumları Birlik tarafından Bakanlığa bildirilir.

(4) Bakanlık ilgililerin ruhsatnamelerine başarılı oldukları dili ilave eder ve ruhsatnamelerini ilgili odaya gönderir.

Eylemsiz turist rehberleri

MADDE 19 – (1) Çalışma kartı almayan veya çalışma kartı olup eylemsiz turist rehberi olarak kalmak üzere yazılı beyanda bulunan turist rehberleri eylemsiz turist rehberi olarak sicile işlenir ve çalışma kartı iptal edilir.

(2) Eylemsiz turist rehberleri, meslek kuruluşları organlarının seçimlerinde oy kullanamaz ve bu organlarda görev alamaz.

(3) Eylemli iken eylemsiz turist rehberliğine geçiş yapan oda üyelerine aidat ödenti iadesi yapılmaz.

Eylemsiz turist rehberlerinin mesleğe kabul sınavı

MADDE 20 – (1) Aralıksız sekiz yıl eylemsiz turist rehberi olarak kalan turist rehberlerinin durumları ilgili meslek kuruluşu tarafından en geç onbeş gün içinde Bakanlığa bildirilir. Bu kişilerin ruhsatnamesi Bakanlık onayı ile iptal edilir ve durum gereği için ilgili odaya ve birliğe bildirilir. Ruhsatnamesi iptal edilen turist rehberi, kararın tebliğinden itibaren en geç on beş gün içinde ruhsatnamesini kayıtlı olduğu odaya teslim etmek zorundadır. Oda ruhsatnameyi Bakanlığa iletmekle yükümlüdür.

(2) Aralıksız sekiz yıl eylemsiz turist rehberi olarak kalanların eylemli turist rehberi olabilmeleri için, Bakanlık tarafından yapılacak yeniden mesleğe kabul sınavına katılarak başarılı olmaları gerekir. Sınav ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir, sınavın açılabilmesi için sınava katılmak isteyen en az onbeş kişinin yazılı başvuru şartı aranır.

(3) Sınavlara katılarak başarılı olan turist rehberlerine, mesleğe kabul koşullarını taşımaları ve 22 nci maddenin birinci fıkrasında belirtilen belgeler ile birlikte sınav sonuçlarının ilan edildiği tarihten itibaren en geç doksan gün içinde başvurumaları halinde Bakanlıkça ruhsatname düzenlenir.

Mesleğe kabul ve ruhsatname

MADDE 21 – (1) Turist rehberi unvanı mesleğe kabulle kazanılır ve mesleğe kabul için Kanununun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasındaki koşullar aranır.

(2) Bakanlık tarafından ülkesel ve bölgesel turist rehberlerine verilmek üzere mesleğe kabul şartlarını taşıyan adaylara ruhsatname düzenlenir. Ruhsatname, turist rehberinin adı, soyadı, T.C. kimlik numarası, doğum yeri, doğum tarihi, ülkesel veya bölgesel turist rehberliği, yabancı dil/dilleri, öğrenim durumunu içerecek şekilde fotoğraflı olarak düzenlenir, soğuk damga ile damgalanır ve ilgilinin adresine kargo ile gönderilir veya ilgiliye elden teslim edilir. Dosyasının bir örneği de ilgili meslek kuruluşuna gönderilir.

(3) Meslek; Kanun, bu Yönetmelik ve ilgili mevzuata uygun olarak icra edilir. Turist rehberleri mesleki onur ve itibarla bağdaşmayan herhangi bir faaliyet veya eylemde bulunamazlar. Mesleğin icrasında ülkemizin kültür, turizm, tarih, çevre, doğa, sosyal ve benzeri değerlerin ve varlıkların, Bakanlığın kültür ve turizm politikaları doğrultusunda tanıtılması esastır.

Mesleğe kabul başvurusu ve ruhsatname için istenen belgeler

MADDE 22 – (1) Sertifika programında başarılı olanlar, mesleğe kabul başvurularını ekinde aşağıdaki belgelerin bulunduğu ve içeriğinde T.C. kimlik numarasının da yer aldığı dilekçe ile doğrudan veya posta yoluyla Bakanlığa yaparlar.

- a) Diplomanın veya öğrenimini yabancı ülkelerde yapmış ise yetkili kurumlardan alınacak denklik belgesinin onaylı örneği,
- b) Adli sicil belgesi,
- c) Sertifika programında başarılı olduğuna dair belgenin aslı veya onaylı örneği,
- ç) Uygulama gezisini tamamladığına dair belgenin aslı veya onaylı örneği,
- d) Son altı ay içinde çekilmiş iki adet vesikalık fotoğraf,
- e) Ruhsatname için yapılan ödemenin dekontu,
- f) 5901 sayılı Kanun uyarınca düzenlenmiş mavi kartların aslı veya onaylı örneği ile yurtiçi ve/veya yurtdışı yerleşim yeri belgesi.

(2) Bakanlık, başvuruda bulunanların durumlarını otuz gün içinde inceler, başvuruyu kabul ettiği takdirde ruhsatnameyi düzenler, başvuruyu reddettiği hallerde ret kararını gerekçesi ile birlikte başvuru sahibine bildirir.

Turist/turizm rehberliği bölümü mezunları

MADDE 23 – (1) Üniversitelerin turist/turizm rehberliği bölümlerinin ön lisans, lisans veya yüksek lisans programlarından mezun olan ve yabancı dil yeterliliğine sahip bulunanlar, mesleğe kabul başvurularını T.C. kimlik numarasının da yer aldığı dilekçe ekinde aşağıdaki belgeler ile birlikte doğrudan veya posta yoluyla Bakanlığa yaparlar.

- a) Diplomanın onaylı örneği,
- b) YDS'den alınan geçerlilik süresini yitirmemiş ve en az ilgili mevzuat gereğince belirlenen puanda belgenin veya bu puana denkliği ÖSYM tarafından belirlenen eşdeğer belgenin veya Birlik tarafından Bakanlığın gözetim ve denetiminde yapılan yabancı dil sınavından alınan başarılı olduğuna ilişkin belgenin aslı veya onaylı örneği,
- c) Adli sicil belgesi,
- ç) Uygulama gezisini tamamladığına dair belgenin aslı veya onaylı örneğini,
- d) Son altı ay içinde çekilmiş iki adet vesikalık fotoğraf,
- e) Ruhsatname için yapılan ödemenin dekontu.

(2) Bakanlık başvuruda bulunanların durumlarını 22 nci maddenin ikinci fıkrası çerçevesinde inceler ve karara bağlar.

Bakanlıkça meslekten çıkarma ve ruhsatnamenin iadesi

MADDE 24 – (1) Mesleğe kabul koşullarını taşımamalarına rağmen mesleğe kabul edilmiş olanlar, mesleğe kabulü engelleyen bir suçtan hüküm giyenler ile mesleğe engel hali ortaya çıkanların durumları, ilgili meslek kuruluşu tarafından en geç onbeş gün içinde Bakanlığa bildirilir. Bu kişiler

Kanunun 3 üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca Bakanlık kararı ile meslekten çıkarılır, ruhsatnameleri Bakanlık onayı ile iptal edilir ve karar gerekçesiyle birlikte ilgiliye tebliğ edilerek turist rehberlerinin kayıtlı olduğu odaya ve birliğe bildirilir.

(2) Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi gereğince meslekten geçici men cezası alanlar ile (ç) bendi gereğince meslekten çıkarılma cezası alanlara ilişkin bilgiler Birlik tarafından en geç onbeş gün içinde Bakanlığa ve TÜRSAB'a bildirilir.

(3) Gerek Birlik gerekse Bakanlık tarafından meslekten çıkarılan turist rehberleri, kararın tebliğ tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde ruhsatnamelerini ilgili odaya iade etmek zorundadır. Oda ruhsatnameyi Bakanlığa iletmekle yükümlüdür.

(4) Bakanlıkça meslekten çıkarılanların durumları işlem yapılmak üzere ilgili meslek kuruluşuna bildirilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Mesleğin İcrası

Turist rehberliği hizmetleri

MADDE 25 – (1) Turist rehberliği hizmetleri sadece eylemli turist rehberleri tarafından Kanun ve bu Yönetmelik hükümlerine uygun olarak sunulur.

(2) Başka sıfat veya unvanlarla icra edilen, ancak Kanun ve bu Yönetmelik uyarınca turist rehberliği niteliği taşıyan her türlü hizmetin yürütülmesinde mesleği icra etme koşullarını taşıyan kişilerin çalıştırılması zorunludur.

(3) Bu hizmetler; seyahat acentacılığı 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 gezdirilmesi veya seyahat acentaları tarafından düzenlenen turların gezi programının seyahat acentasının yazılı belgelerinde tanımladığı ve tüketiciye satıldığı şekilde yürütülüp acenta adına yönetilmesi hizmetleridir.

Ruhsatname alma zorunluluğu

MADDE 26 – (1) Ruhsatname sahibi olanlar turist rehberi sıfatını kazanırlar ve Birlik tarafından hazırlanan çalışma kartlarını kayıtlı oldukları odadan alabilirler. Birlik, çalışma kartı alan ve almayan turist rehberlerinin durumlarını her yıl Şubat ayı sonuna kadar Bakanlığa bildirir.

(2) Ruhsatname sahibi olmadan turist rehberliği hizmeti sunulamaz. Sunanlar hakkında Kanunun 7 nci maddesinin dördüncü fıkrası ve ilgili mevzuat hükümleri uyarınca işlem yapılır.

Çalışma kartı alma zorunluluğu

MADDE 27 – (1) Çalışma kartı, Bakanlık tarafından ruhsatname verilmiş turist rehberlerine, müracaatları halinde Birlik tarafından basılan ve kayıtlı oldukları oda tarafından bir yıl süreyle geçerli olmak üzere verilen izin belgesidir. Çalışma kartı alan turist rehberleri eylemli turist rehberidir ve mesleği fiilen icra edebilir.

(2) Odaya üyelik koşullarını kaybetmiş veya odaya karşı yükümlülüklerini yerine getirmemiş olan turist rehberlerine çalışma kartı verilmez.

(3) Çalışma kartı, Birlik yönetim kurulu tarafından, kimlik bilgilerini içerecek, üzerinde fotoğraf ve kayıt numarası bulunacak şekilde hazırlanır, onaylanır ve Aralık ayı sonuna kadar odalara teslim edilir. Odalar, bir yıl süre ile geçerli olacak çalışma kartlarını, takip eden yılın Ocak ayı içerisinde

eylemli turist rehberlerine teslim eder. Çalışma kartı almak isteyen turist rehberleri Kasım ayı içinde odalara müracaat etmek zorundadırlar. Ancak ilk başvurularında veya eylemsiz turist rehberliğinden eylemli turist rehberliğine geçiş başvurularında çalışma kartı bu fıkradaki süreler aranmaksızın düzenlenir. Bu

hallerde çalışma kartı, ait olduğu yılı takip eden yılın Ocak ayı sonuna kadar geçerlidir.

Mesleğin icrasına ilişkin esaslar

MADDE 28 – (1) Meslek; Kanun, bu Yönetmelik ve ilgili diğer mevzuata uygun olarak icra edilir. Turist rehberleri mesleki onur ve itibarla bağdaşmayan herhangi bir faaliyet veya eylemde bulunamaz. Mesleğin icrasında ülkemizin kültür, turizm, tarih, çevre, doğa, sosyal ve benzeri değerlerinin ve varlıklarının Bakanlığın kültür ve turizm politikaları doğrultusunda tanıtılması esastır.

(2) Meslek sadece eylemli turist rehberleri tarafından serbest meslek erbabı olarak veya 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olarak icra edilir.

(3) Eylemli turist rehberleri üyesi olduğu odanın talebi halinde, mesleği serbest meslek şeklinde veya 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi olarak icra ettiğine ilişkin bilgileri verir.

(4) Turist rehberliği mesleğini icra ederken turist rehberi, çalışma kartını göğüs hizasında gözle görülür şekilde taşımalıdır.

Türkçe rehberlik

MADDE 29 – (1) Turist rehberlerinin çalışma kartında belirtilen yabancı dil/dillerde rehberlik yapmaları zorunludur. Ancak turist rehberleri, tura katılanların Türkçe bilmeleri ve talep etmeleri halinde mesleklerini Türkçe olarak icra edebilirler.

Meslek etik ilkeleri

MADDE 30 – (1) Turist rehberleri, mesleğin icrasında;

- a) Kültür, tarih ve turizm bilincine sahip olmak,
- b) Yasal kurallara ve hizmet standartlarına uygun davranmak,
- c) Dürüst, tarafsız, insan ve toplum değerlerine saygılı ve nezaketli olmak,
- ç) Güvenilir ve sorumluluk sahibi olmak,
- d) Görev ve yetkilerini haksız çıkar sağlamak amacıyla kullanmamak,
- e) Tarihi, kültürel, doğal varlıkları ve çevreyi korumak,
- f) Görev ve yetkisi dışında beyanda bulunmamak, gerçek dışı beyanda bulunmamak, her türlü ayrımcılıktan kaçınmak,
- g) Mesleğin güven ve saygınlığını, mesleki dayanışmayı zedeleyici tutum ve davranışlardan özenle sakınmak,
- ğ) Meslektaşları arasında haksız rekabete yol açacak her türlü tutum ve davranışlardan kaçınmak,
- h) Kişisel politik, ekonomik ve sosyal görüşlerini genel görüş olarak açıklamamak,
- ı) Hediye alma ve menfaat sağlama yasağına uymak,
- i) Meslekten geçici men veya meslekten çıkarma cezası almış olması durumunda çalışma kartını tebliğ belgesinde belirtilen süre içinde teslim etmek, zorundadır.

Kamu kurumlarında çalışan eylemsiz rehberler

MADDE 31 – (1) Kanunun 7 nci maddesinin birinci fıkrası uyarınca kamu kurum ve kuruluşlarının resmi faaliyetlerinde turist rehberliği hizmeti verecek ruhsatname sahibi bir kamu görevlisinin görevlendirilmiş olması halinde ayrıca turist rehberi bulundurulması zorunlu değildir. Ancak, bu durumdaki görevlinin yanında ruhsatnamesinin onaylı örneği ile görevlendirme belgesini bulundurarak denetimlerde göstermesi zorunludur.

Seyahat acentacılığı faaliyetinde bulunma yasağı

MADDE 32 – (1) Turist rehberleri; tur, paket tur, ulaşım, konaklama, transfer gibi seyahat acentacılığı faaliyeti kapsamına giren hizmetleri vermemek

koşuluyla yalnızca turist rehberliği hizmeti sunabilir. Buna aykırı davranan turist rehberleri hakkında ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde işlem yapılır.

Odaya üye olma zorunluluğu

MADDE 33 – (1) 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. Ancak daha sonra oda olmayan ilde oda kurulduğu veya yerleşim yerleri değiştiği takdirde turist rehberleri yerleşim yerinin bulunduğu odaya nakil olmak zorundadırlar.

(2) Turist rehberleri birden fazla odaya üye olamazlar.

(3) Oda üyeliği için yeni başvuruların, ruhsatnamenin teslim alındığı tarihten itibaren altı ay içinde yapılması gerekir.

(4) Sürekli olarak yurt dışında yaşayan ve yurt içinde yerleşim yeri bulunmayan turist rehberleri bu durumlarını belgelemeleri halinde; mevcut odalardan birine üye olabilir.

Oda üyeliğine kabul

MADDE 34 – (1) Turist rehberlerinin oda üyeliğine kabulü için mesleğe kabul edilerek ruhsatname almış ve mesleğe kabul koşullarını kaybetmemiş olmaları gerekir. Oda üyeliğine kabul için başvuruda bulunan turist rehberleri, ekinde aşağıdaki belgelerin bulunduğu ve T.C. kimlik numarasının yer aldığı dilekçe ile doğrudan veya posta yoluyla ilgili odaya müracaat eder:

a) Ruhsatnamenin aslı veya noter onaylı örneği,

b) Yerleşim yeri belgesi,

c) Müracaat tarihinden önceki son üç ay içerisinde alınmış adli sicil belgesinin aslı,

ç) Diplomanın, geçici mezuniyet belgesinin veya öğrenimini yabancı ülkelerde yapmış olanlar için Yükseköğretim Kurumu Başkanlığından alınacak denklik belgesi ile sertifika programından mezun olanlar için sertifikanın aslı veya onaylı örneği,

d) 5901 sayılı Kanun uyarınca düzenlenmiş mavi kartın onaylı örneği,

e) Son üç ay içinde çekilmiş en az dört adet renkli vesikalık fotoğraf,

f) Başka odadan nakil yaptırmak isteyenler için oda üyesi olduğuna dair ilgili odadan alınmış belge,

g) Oda üyeliği aidatını yatırdığına ilişkin dekont.

(2) Başvuru için aranan belgelerin asıllarının ya da onaylı örneklerinin, başvuru tarihinden itibaren bir ay içerisinde ibraz edilmesi kaydıyla elektronik yolla başvuru da kabul edilebilir. Bu durumda istenilen belgelerin tamamlanması halinde, başvuru elektronik başvurunun yapıldığı tarihte yapılmış kabul edilir.

(3) Başvuruyu teslim alan görevli, belgelerin asılları ibraz edilmek kaydıyla örneklerinin aslına uygunluğunu altına isim ve unvanını yazarak bila ücret tasdik eder.

(4) Bizzat yapılan başvurular sırasında, anında giderilebilecek eksiklikler yazışmaya gerek kalmadan tamamlattırılır. Posta yoluyla gönderilen belgelerde tespit edilen eksiklikler ile bizzat yapılan başvurularda sonradan tespit edilen eksiklikler, eksikliklerin başvuru sahibine bildirildiği yazının tebliğinden itibaren otuz gün içinde tamamlattırılır. Eksikliklerin verilen süre içinde tamamlanmaması halinde başvuru reddedilir, ilgiliye yazılı olarak bildirilir.

(5) Başvuru için gerekli belgelerin tamamlanması kaydıyla; altmış gün içinde gerekli incelemeler yapılarak başvuru oda yönetim kurulu tarafından karara

bağlanır. Başvurusu kabul edilenler sicile kaydedilir. Başvurusu reddedilenlere ret kararı gerekçesi ile birlikte yazılı olarak bildirilir.

(6) Oda üyeliğine kabul edilen turist rehberinin ad, soyad, sicil numarası, ülkesel veya bölgesel turist rehberliği, bölgesel turist rehberi ise çalışabileceği bölge veya bölgeler, yabancı dilleri, eylemli veya eylemsiz olduğuna ilişkin bilgiler Birliğin resmi internet sitesinde yayınlanır. İlk defa bir odaya üye olanlar için Birlik veri tabanına kaydedilmesi amacıyla tüm kişisel bilgileri ile adres ve iletişim bilgileri de Birliğe kayıt olunan oda tarafından ivedilikle Birliğe gönderilir.

(7) Yerleşim yeri değişen turist rehberi, eski yerleşim yerine göre üyesi bulunduğu odaya yerleşim yerinin değiştiği tarihten itibaren üç ay içinde bir dilekçe ekinde gerekli belgeler ile birlikte başvurmak zorundadır. Oda, turist rehberinin sicil dosyasını, nakil başvurusu ve eklerinin onaylı birer örneğini de ekleyerek, başvurudan itibaren iki hafta içinde nakil yaptırılmak istenen odaya gönderir. Nakil işlemlerinde aidat iadesi yapılmaz.

Reklam ve tanıtım

MADDE 35 – (1) Turist rehberleri aşağıda belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde reklam ve tanıtım yapabilir:

a) Reklam ve tanıtım mesleğe ilişkin nitelik ve özelliklerini göstermekle sınırlıdır.

b) Eylemsiz turist rehberleri reklam ve tanıtım faaliyetinde bulunamaz.

c) Turist rehberliği hizmetinin tur, paket tur, ulaşım veya konaklama gibi seyahat acentacılığı faaliyeti niteliğine girecek şekilde reklam veya tanıtımı yapılamaz. Ancak turist rehberliği hizmeti sınırları içinde reklam ve tanıtım yapılabilir.

ç) Reklam ve tanıtım; görsel, yazılı veya elektronik yolla ilan vermek, kendine ait web sayfası kurmak, başkalarına ait web sayfalarında ilan vermek suretiyle yapılabilir. Ancak turist rehberliği hizmetinin sunulması sırasında reklam ve tanıtım yapılamaz.

d) Turist rehberleri her türlü reklam ve tanıtım faaliyetlerini, Bakanlığın kültür ve turizm politikalarına, mesleki etik ilkelerine, genel ahlak kurallarına uygun olarak ve gerçeğe aykırı olmayacak şekilde yapmak ve ilanda iletişim bilgilerini sade ve anlaşılır bir dille yazmak zorundadır. Reklam ve tanıtım faaliyetlerinde haksız rekabet yaratmak, başka bir turist rehberinin faaliyetlerinin reklamını yapmak veya kötülemek yasaktır.

(2) Turist rehberlerinin, meslekleriyle ilgili kitap, derleme, makale, köşe yazısı, haber gibi yayınlarda turist rehberi unvanını kullanması reklam ve tanıtım faaliyeti değildir.

Turist rehberi ücretleri

MADDE 36 – (1) Taban ücret tarifesi, birlikler ile TÜRSAB'ın 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. Taban ücretleri tur, paket tur, gece turu ve transfer olarak günlük ve aylık taban ücreti üzerinden belirlenir.

(2) Taban ücret tarifesi, Bakanlık resmi internet sitesinde duyurulur.

Taban ücrete uyma zorunluluğu

MADDE 37 – (1) Turist rehberleri, taban ücret tarifesinde belirlenen ücretin altında turist rehberliği hizmeti sunamaz. Taban ücret altında çalışılabilecek sosyal ve kamusal nitelikli turist rehberliği hizmetleri şunlardır:

a) Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının protokol gereği ağırladıkları konuklar,

b) Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, dernek ve vakıflar ile resmi ve özel öğretim kurumları tarafından veya engelliler için bedelsiz ve tam sponsor desteği olmadan düzenlenen ve gelir getirmeyen geziler.

(2) Taban ücret altında turist rehberliği hizmeti almak isteyen bu maddenin birinci fıkrası kapsamındaki kuruluşlar, taleplerini gezinin başlayacağı yerdeki yetkili odaya, taban ücret altında turist rehberliği hizmeti sunmayı kabul eden turist rehberi ise taban ücretin altında turist rehberliği hizmeti almak isteyen kamu kurum ve kuruluşunun talep yazısı ile birlikte durumu kayıtlı olduğu odaya bildirmek zorundadır.

Sözleşme yapma zorunluluğu

MADDE 38 – (1) Turist rehberlerinin tur için belirlenen ücreti ihtiva eden yazılı turist rehberliği sözleşmesi yapmaları zorunludur. Sözleşme seyahat acentası ile turist rehberi arasında veya doğrudan turist rehberi ile turist/turistler arasında hizmet vermeye başlamadan önce yapılır. Haklı nedenlerin bulunduğu hallerde ve geçerli mazeretleri sona erdiği tarihten itibaren en geç yedi gün içinde yazılı olarak düzenlenmek kaydıyla e-posta, faks, telefon mesajı ve benzeri yollarla sözleşme yapılabilir.

(2) Sözleşmede, turist rehberinin ruhsatname ve oda sicil numaraları ile acentanın isim, acenta belge ve vergi numarasının, tebligat adreslerinin, sözleşme konusu turun çalışma dilinin, tur güzergahının, grup milliyeti ve gruptaki turist sayısının; tur programı ile taban ücret tarifesinde ilan edilen ücrete uygun olarak hesap edilen toplam ücretin, düzenleme tarihinin ve tarafların ıslak imzalarının bulunması, kamu yararına yapılacak turlarda sözleşmenin acenta kısmına ilgili kamu kurumunun bilgilerinin yazılı ve yetkili imzasının olması zorunludur.

(3) 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yapılan belirli veya belirsiz süreli sözleşmelerde ise, turist rehberinin ruhsatname ve oda sicil numaraları ile acentanın isim, acenta belge ve vergi numarasının, tebligat adreslerinin ve taban ücret tarifesine uygun olarak belirlenen aylık ücretin ve çalışma saatlerinin gösterilmesi zorunludur.

(4) Yapılan sözleşme üç nüsha olarak düzenlenir ve birer nüshası taraflara verilir. Sözleşme örnekleri Birlik tarafından hazırlanır ve resmi internet sitesinde ilan edilir. İlgili kanunlarda belirtilen hükümler saklı kalmak koşuluyla sözleşmenin iki yıl süreyle saklanması ve herhangi bir denetleme/soruşturma durumunda turist rehberi tarafından ilgili makamlara sunulması zorunludur. Sunulmayan sözleşme yapılmamış sayılır.

(5) Tur için yazılı sözleşme yapmayan veya taban ücretin altında ücret ile çalışan turist rehberi, Birlik tarafından her bir fiil için ayrı ayrı olmak, Birlik bütçesine gelir kaydedilmek ve üç günlük taban ücreti tutarından az olmamak üzere turun toplam süresine karşılık gelen taban ücreti kadar idari para cezasıyla cezalandırılır. Birlik bütçesine aktarılacak bu gelirler, odaların ve Birliğin denetim giderlerinin karşılanabilmesi için kullanılır.

Rehberlikte uzmanlaşma eğitimi

MADDE 39 – (1) Turizm çeşitliliği dikkate alınarak, bölgelerine göre uzman turist rehberi yetiştirilmesi ve turist rehberlerinin çeşitli konularda eğitilmesi amacıyla, Bakanlığın gözetim ve denetimi altında Birlik veya Birliğin uygun görüşü ile odalar tarafından ücretli veya ücretsiz uzmanlık eğitimi programları düzenlenebilir. Birlik ve odalar bu konuda eğitim vermeye yetkili kamu kurum ve

kuruluşlarıyla, yükseköğretim kurumlarıyla, konusunda uzmanlaşmış özel şahıslarla, diğer meslek kuruluşları ve özel kuruluşlarla işbirliği yapabilir.

(2) Uzmanlaşma eğitim programına katılan ve eğitim sonucunda yapılan sınavlarda başarılı olan turist rehberlerine Birlik tarafından bir uzmanlık sertifikası verilir ve sicile işlenir.

(3) Uzmanlaşma eğitimi ve sınavlara ilişkin usul ve esaslar Birlik tarafından belirlenir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Mesleğin Korunması, Denetleme ve Disiplin İşlemleri

Mesleğin korunması

MADDE 40 – (1) Turist rehberliği hizmetleri sadece turist rehberleri tarafından sunulur.

(2) 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 hal oluşturur.

(3) Ruhsatname sahibi olmadan turist rehberliği hizmeti sunanlar bu fiilin tekrarı halinde 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 Cumhuriyet savcılığına bildirilir.

(5) Eylemsiz turist rehberlerinden turist rehberliği hizmeti sunanlar hakkında, Kanununun 7 nci maddesinin beşinci fıkrası uyarınca Bakanlık tarafından idari para cezası uygulanır.

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

(7) Kanun hükümleri çerçevesinde Birlik tarafından verilen idari para cezaları Birlik yönetim kurulu tarafından verilerek ilgisine tebliğ edilir.

Turist rehberliği hizmetlerinin denetimi

MADDE 41 – (1) Turist rehberliği hizmetleri ile ilgili olarak Kanunda öngörülen her türlü denetim, Bakanlıkça yetkili kılınacak personel veya Genel Müdürlüğün talimatı ile İl Müdürlüklerince yetkilendirilen personel veya meslek kuruluşları tarafından yapılır. Denetimlerde işbirliği yapılması amacıyla ihtiyaç duyulması veya TÜRSAB'ın talebi halinde TÜRSAB'dan temsilci alınabilir. Meslek kuruluşları ve/veya TÜRSAB'ın katılımında bulunmadığı hallerde Bakanlık görevlendireceği yetkililer eliyle de doğrudan denetim yapılabilir. Meslek kuruluşları tarafından yapılan denetimlerde de iş birliği yapılması amacıyla ihtiyaç duyulması veya TÜRSAB'ın talebi halinde TÜRSAB ve İl Müdürlüklerinden temsilci alınabilir. Denetimlerin meslek kuruluşları ile işbirliği çerçevesinde yapılması esastır. İl Müdürlüğü veya TÜRSAB'dan katılım olmadığı takdirde, Birlik tarafından yetkilendirilmiş iki denetmen marifetiyle turist rehberliği hizmetleri ile ilgili denetimler gerçekleştirilir. Bakanlık ve meslek kuruluşları gerek gördüğünde kolluk güçlerinden yardım alır.

(2) Meslek kuruluşlarının denetimleri yönetim kurullarınca konusunda uzman kişiler arasından görevlendirilen denetim elemanları tarafından yapılır.

Denetime katılacak TÜRSAB yetkilileri de TÜRSAB Yönetim Kurulu tarafından konusunda uzman kişiler arasından görevlendirilir. Denetim elemanlarının tümü için, denetim elemanı olduklarına ilişkin kimlik bilgilerini içeren ve hangi meslek kuruluşunca görevlendirildiklerine ilişkin fotoğraflı tanıtım kartı düzenlenir. Denetim elemanları bu kartlarını denetim sırasında görünür şekilde taşımak zorundadır.

(3) Denetim elemanlarının eğitimi Birlik tarafından yapılır ve bağlı oldukları odalara bildirilir.

(4) Denetim sırasında geçerli çalışma kartı, tur programı, sözleşme örneği, çalışma kartında belirtilen dil veya dillerde, bölgesi dahilinde hizmet verilip verilmediği, turist rehberliği hizmetinin Kanuna, bu Yönetmeliğe, meslek etik ilkeleri ile Bakanlığın kültür ve turizm politikalarına uygun sunulup sunulmadığı incelenir. Denetimlerde tespit edilen konular düzenlenecek tutanak ile belirlenir ve denetim elemanları tarafından imzalanır.

(5) Bakanlık veya İl Müdürlükleri yetkililerinin katılımları ile gerçekleştirilen denetimlerde dördüncü fıkradaki hususlar ile birlikte tespit edilen ilgili diğer mevzuata aykırı durumlar da Bakanlık veya İl Müdürlükleri yetkililerince ayrı bir tutanağa bağlanır. Turist rehberliği ile ilgili denetimlerde Bakanlık tarafından cezai işlem uygulanacak tutanaklar Bakanlık adına İl Müdürlükleri tarafından yürütülür. Bakanlık veya İl Müdürlüğü yetkilileri tarafından turist rehberlerinin denetimine ilişkin tutulan tutanağın bir örneği Birlik tarafından görevlendirilmiş denetim görevlisine verilir.

(6) Denetim sırasında denetim görevlilerine her türlü bilgi ve belgenin ibraz edilmesi zorunludur.

(7) Denetim faaliyetleri seyahat acentalığı faaliyetini, turist rehberliği hizmetini veya hizmeti alanları rahatsız edecek şekilde yapılamaz.

(8) Bakanlık veya İl Müdürlükleri yetkililerinin de katılımları ile gerçekleştirilen turist rehberliği hizmetlerine yönelik yapılan denetimlerde;

a) İşletme belgesi seyahat acentalarının, 14/9/1972 tarihli ve 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanununa aykırı fiillerinin tespiti halinde düzenlenecek tutanaklara, aynı Kanunun ilgili maddeleri uyarınca uygulanacak cezai işlemler hazırlanacak rapor ile birlikte denetimi gerçekleştirenler tarafından,

b) İşletme belgesi olmaksızın seyahat acentacılığı faaliyeti gösterdiği tespit edilen kişi ve kuruluşlar hakkında düzenlenen tutanaklara, 1618 sayılı Kanunun ilgili maddeleri uyarınca uygulanacak cezai işlemler denetimin yapıldığı yerin en büyük mülki amirince,

c) Diğer hususların tespit edildiği tutanaklara ilişkin işlemler ilgili kurum ve kuruluşlarca,

yerine getirilir.

(9) 1618 sayılı Kanuna aykırı fiillerin tutanaklara işlenebilmesi için, denetimlerde Bakanlık veya İl Müdürlüğü temsilcisinin bulunması esastır.

(10) Meslek kuruluşu tarafından yapılan denetimlere, İl Müdürlüğü görevlilerinin katılımının sağlanması için her ayın son haftasında bir sonraki ayın denetim programı bildirilir; TÜRSAB denetmenlerinin de denetimlere katılımının sağlanması için en az iki gün öncesinden yazılı bilgi verilir.

(11) Tutanaklar otokopili ve seri numaralı olarak üç nüshadır.

(12) Hakkında tutanak tutulan şahsın imza atması şartı ile tutanağın bir örneği ilgiliye verilebilir.

(13) Tutanak eksiksiz ve okunaklı olarak doldurulur.

(14) Denetim görevlileri bölümüne denetimi yapan görevlilerin adı, soyadı, görevli olduğu kurum ile unvanı yazılır ve imzalanır.

(15) Tutanağın iptal edilmesi halinde denetim tutanağının üzerine “İPTAL” yazılır ve denetim tutanağı denetime katılan görevliler tarafından imzalanır ve koçandan koparılmaz.

(16) Denetim görevlileri denetim sonunda tespitlerini bir rapor ile en geç yedi gün içerisinde Oda başkanının onayına, Oda başkanı ise onbeş gün içinde resmi yazı ekinde Birliğe sunar.

(17) Bakanlıkça yapılan denetimlerde, turist rehberiyle ilgili disiplin cezası gerektiren hallerde tutulan tutanaklar işlem yapılmak üzere ilgili Birliğe gönderilir.

(18) Denetimlerde, Birlik tarafından hazırlanan ve Bakanlıkça onaylanan tutanak örnekleri kullanılır.

Disiplin kurulu

MADDE 42 – (1) Birlik disiplin kurulu, turist rehberlerinin disiplin işlemlerini Kanun, bu Yönetmelik ve ilgili diğer mevzuatta öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde yürütür. Disiplin cezası verme yetkisi, disiplin kuruluna aittir. Disiplin kurulu ancak kendisine bağlı olan oda üyesi turist rehberleri hakkında karar alır. 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 hallerde yedek üyeler seçilme usulüne göre seçilme sıraları esas alınarak asıl üye sıfatını kazanır. Disiplin kurulu üyeleri kendi aralarından bir başkan ve başkan yardımcısı seçer.

(2) Birlik disiplin kurulu iş yoğunluğuna göre ve her durumda en geç üç ayda bir toplanır. Başkanın bulunmadığı hallerde başkan yardımcısı disiplin kuruluna başkanlık eder. Disiplin kurulu, başkanın yazılı, faks veya elektronik posta yoluyla çağrısı üzerine olağanüstü de toplanabilir.

(3) Birlik disiplin kurulu gündemli veya gündemsiz toplanabilir. Gündemli toplantılarda, toplantı çağrısı gündem belirtilerek yapılır. Birlik disiplin kurulu toplantıya katılan üyelerin talep etmesi halinde, gündemde bulunmayan konuları da görüşüp karara bağlayabilir. Toplantıda görüşülen veya karara bağlanan hususlar, karar alınan hallerde kararın nisabı, karara katılmayan üyeler de belirtilerek tutanağa geçirilir ve toplantıya katılan üyeler tarafından imzalanır.

(4) Birlik disiplin kurulu, üye tam sayısının salt çoğunluğuyla karar alır.

(5) Birlik disiplin kurulu toplantıları, Birlik merkezinde veya disiplin kurulu başkanının daveti ile Birlik merkezinin bulunduğu il dışında da yapılabilir.

(6) Disiplin kurulunun sekretarya hizmetleri Birlik tarafından yürütülür ve disiplin kurulu karar defteri Birlik merkezinde muhafaza edilir.

Disiplin soruşturmasına ilişkin esas ve usuller

MADDE 43 – (1) Oda üyeleri ile ilgili uyarma ve kınama cezasını gerektiren hallerde, üye olunan odanın yönetim kurulunun başvurusu üzerine; meslekten geçici men ve meslekten çıkarma cezasını gerektiren haller ile oda ve Birlik organlarının üyelerinin fiillerinde ise Birlik yönetim kurulunun veya oda yönetim kurulunun başvurusu üzerine Birlik disiplin kurulu tarafından disiplin soruşturması başlatılır. Fiilin Birliğe bildirilmesinden itibaren en geç bir yıl içinde disiplin soruşturması sonuçlandırılır.

(2) Turist rehberleri hakkında yapılacak disiplin soruşturmasında aşağıda belirtilen usul ve esaslar uygulanır:

a) Disiplin soruşturması açılması amacıyla yapılan kişisel başvurularda posta bedeli başvuru sahibinden alınır. Bakanlık, Birlik ve Birlik mensubu odalardan gelen kendi namlarına başvurular ile denetim tutanakları bu bedelden muaftırlar.

b) Turist rehberliği faaliyetini icra ederken uyarma ve kınama cezasını gerektiren hallerde bulunduğu tespit edilen turist rehberine, Birlik disiplin kurulu tarafından, varsa delilleriyle birlikte yazılı savunmada bulunması için on beş gün süre verildiği, aksi takdirde savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı bildirilir. Savunma süresinin bittiğinin veya savunmanın verildiğinin tespitini takiben Birlik disiplin kurulu, denetleme raporunu, varsa diğer delilleri, ifade tutanaklarını, verilmişse savunmayı en geç altı ay içinde inceler ve karara bağlar.

c) Meslekten men ve çıkarma cezasını gerektiren bir fiil veya halin tespit edilmesi durumunda, Disiplin kurulu, ilk toplantısında durumu inceleyerek soruşturma gerekip gerekmediği konusunda karar alır. Soruşturma açılmasının reddine karar verilmesi halinde alınan karar müracaat makamı, kişi ve kuruluşlara bildirilir. Soruşturma açılmasına karar verildiği hallerde, Disiplin kurulu bir soruşturmacı belirleyebilir veya soruşturmayı kurul olarak gerçekleştirebilir.

ç) Meslekten men ve çıkarma cezasını gerektiren hallerde bulunduğu tespit edilen turist rehberine, disiplin kurulu veya soruşturmacı tarafından, varsa delilleriyle birlikte yazılı savunmada bulunması için onbeş gün süre verildiği, aksi takdirde savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı bildirilir. Disiplin kurulu veya soruşturmacı, savunma isteme yazısını, soruşturma açılmasına karar verildiği ya da kendisine görevin tebliğ edildiği tarihten itibaren onbeş gün içinde ilgiliye bildirir. Savunma talep yazısı ekinde, soruşturma konusu ile ilgili ve gizlilik kaydı taşımayan belge örnekleri de verilir.

(3) Disiplin kurulu veya soruşturmacı, hakkında soruşturma yaptığı kişiyi ve konuyla ilgili diğer kişileri sözlü olarak da dinleyebilir. Sözlü olarak alınan bilgiler bir tutanağa bağlanır ve ilgiliye bu tutanak imzalatılır.

(4) Soruşturmacı her türlü bilgi ve belgeyi topladıktan sonra, vardığı sonucu da belirten bir rapor hazırlayarak en geç iki ay içinde Disiplin kuruluna sunar.

(5) Disiplin Kurulu, soruşturmacının sunduğu rapor ve belgeleri inceleyerek suçu sabit görürse disiplin cezasını verir.

(6) Birlik disiplin kurulu veya görevlendirilen soruşturmacı tarafından ilgili kişi ve makamlardan istenen her türlü bilgi ve belgenin belirtilen süre içinde verilmesi zorunludur.

(7) Turist rehberleri hakkında disiplin soruşturması açılması ve sonuçlandırılması ceza yargılamasından bağımsızdır. Ceza yargılaması sonucunda verilecek hüküm disiplin cezası uygulanmasına mani değildir.

Uyarma ve kınama cezaları

MADDE 44 – (1) Turist rehberlerine Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde sayılan hallerde uyarma, aynı fıkranın (b) bendinde sayılan hallerde ise kınama cezası verilir ve sicillerine işlenir.

Meslekten geçici men cezası

MADDE 45 – (1) Turist rehberleri Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen hallerde meslekten geçici olarak men edilir. Meslekten geçici men cezası alan turist rehberi ceza süresince mesleğini icra edemez. İlgili maddede sayılan hallerden,

a) 1618 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin üçüncü fıkrası hükümleri saklı kalmak üzere haklı veya zorunlu bir neden olmaksızın turun süre ve güzergahının değiştirilmesi halinde bir aydan üç aya kadar,

b) Yetkililerce yapılan denetimlerde bilgi vermekten kaçınılması veya seyahat acentalığı niteliğinde faaliyette bulunulması halinde, bir aydan üç aya kadar,

c) Turizm meslek kuruluşlarına, yöneticilerine, çalışanlarına veya mesleğe karşı güven ve itibarı zedeleyecek veya turizme zarar verecek nitelikte haksız söz ve davranışlarda bulunulması halinde, dört aydan altı aya kadar,

ç) Kanuni istisnalar saklı olmak üzere mesleğin çalışma kartı alınmadan icra edilmesi halinde, dört aydan altı aya kadar,

d) Gerçeğin gizlenmesi, yalan veya eksik bilgi verilmesi halinde, yedi aydan dokuz aya kadar,

e) Çalışma kartında belirtilen dil veya diller dışında icra edilmesi halinde, yedi aydan dokuz aya kadar,

f) Bölgesel turist rehberlerinin, bölgesi dışında turist rehberliği faaliyetinde bulunması halinde, yedi aydan dokuz aya kadar,

g) Turist gruplarına veya turistik kuruluşlara kasıtlı olarak zarar verilmesi halinde, on aydan bir yıla kadar,

ğ) Seçimlerin bu Kanuna ve bu Kanun uyarınca belirlenen kurallara uygun şekilde yapılmasının engellenmesi halinde, on aydan bir yıla kadar,

h) Aynı yıl içinde iki kez kınama cezası alınması halinde, bir aydan üç aya kadar

süreler ile meslekten geçici men cezası uygulanır.

(2) Meslekten geçici men cezası alan turist rehberleri, disiplin kurulu kararının kendilerine tebliğ tarihinden itibaren en geç on gün içerisinde çalışma kartlarını bağlı buldukları odaya teslim ederler. İlgili oda tarafından çalışma kartı teslim belgesi hazırlanır ve neticesi gecikmeksizin Birliğe bildirilir. Turist rehberlerinin almış oldukları disiplin cezaları sicillerine işlenir.

(3) Meslekten geçici men cezası alanlara ilişkin bilgiler, Birlik tarafından gecikmeksizin Bakanlığa ve TÜRSAB'a bildirilir.

Meslekten çıkarma

MADDE 46 – (1) Turist rehberleri, Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendinde belirtilen hallerde Birlik disiplin kurulunca meslekten çıkarılır.

(2) Meslekten çıkarma cezası alanlara ilişkin bilgiler Birlik tarafından gecikmeksizin Bakanlığa, TÜRSAB'a ve turist rehberinin kayıtlı olduğu odaya bildirilir. Oda, disiplin kurulu kararını yedi gün içerisinde meslekten çıkarılan turist rehberlerine tebliğ eder. Meslekten çıkarılan turist rehberi de en geç on gün içinde çalışma kartını odaya iade etmek zorundadır. Çalışma kartı iptal edilenler Birliğin resmi internet sitesinde ilan edilir.

(3) Meslekten çıkarılan turist rehberlerinin ruhsatnamelerinin Bakanlığa iadesi hakkında 24 üncü maddenin üçüncü fıkrası hükümleri uygulanır.

Disiplin kurulu kararlarının tebliği

MADDE 47 – (1) Disiplin kurulu kararları turist rehberinin kayıtlı bulunduğu odaya gönderilir. Kararın ilgili odaya ulaştığı tarihten itibaren yedi gün içerisinde oda tarafından turist rehberine tebliğ edilir ve hazırlanan tebliğ belgesi Birliğe gönderilir.

Disiplin cezalarına itiraz

MADDE 48 – (1) Turist rehberleri, uyarma ve kınama cezalarına karşı kararın tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde disiplin kurulu başkanlığına itiraz edebilir. Turist rehberleri, disiplin kuruluna itiraz edilmeyen uyarma ve kınama cezaları ile itiraz üzerine alınan kararlar, meslekten geçici men cezaları ve meslekten çıkarma cezalarına karşı altmış gün içinde idari yargı yoluna başvurabilirler.

Tebliğat ve ceza zamanlaşımı

MADDE 49 – (1) Savunma vermeye ve tanıklık yapmaya davet yazıları ile ceza kararları, ilgili kişilere iadeli taahhütlü olarak yapılır.

(2) Her ne sebeple olursa olsun fiilin işlendiği tarihten itibaren iki yıl içinde işlem yapılmaması halinde, ceza verme yetkisi zaman aşımına uğrar. Ancak, aynı fiil görülmekte olan bir davaya konu ise iki yıllık süre yargı kararının kesinleşmesinden itibaren başlar.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Meslek Kuruluşları

Meslek kuruluşlarının teşekkülü

MADDE 50 – (1) Odalar ve odaların üst kuruluşu olan Birlik, Kanunda ve bu Yönetmelikte belirtilen görevleri yapmak ve yetkileri kullanmak üzere kurulan tüzel kişiliğe sahip ve kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşudur.

(2) Kanun hükümleri dışında ve bu Yönetmelikte belirlenen esas ve usuller dışında meslek kuruluşu kurulamaz.

(3) Meslek kuruluşları yetkili oldukları il veya coğrafi bölge dışında faaliyette bulunamaz.

Odaların yetki çevreleri

MADDE 51 – (1) Turist rehberlerinin, yerleşim yerinin bulunduğu ilde kurulmuş odalardan birine, yerleşim yeri olan ilde oda kurulmamışsa en yakın ilde kurulmuş odalardan birine üye olmaları zorunludur. Ancak daha sonra oda olmayan ilde oda kurulduğu veya yerleşim yerleri değişmesi halinde turist rehberlerinin yerleşim yerlerinin bulunduğu odaya nakil olmaları gerekir.

(2) Hangi odaların hangi illerdeki turist rehberlerini üye olarak kaydedebilecekleri Bakanlıkça belirlenerek meslek kuruluşlarına bildirilir ve resmi internet sitesinde ilan edilir.

(3) Turist rehberleri birden fazla odaya üye olamazlar.

(4) Kanun ve bu Yönetmelik hükümleri gereğince ruhsatname almaya hak kazananların, ruhsatnameyi aldıkları tarihten itibaren en geç yüz seksen gün içinde odaya üye olmaları zorunludur.

(5) Odaların yetki çevresi coğrafi olarak yakın iller ve çalışma bölgesi dikkate alınarak Bakanlık tarafından belirlenir ve resmi internet sitesinden ilan edilir.

Odaların kurulması ve kapatılması

MADDE 52 – (1) Kanunun 8 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca tüzel kişiliğe 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 valiliğe yapılır. Dilekçeye, başvuran turist rehberlerinin T.C. kimlik numaraları ve ruhsatnamelerin onaylı birer örneği ile adli sicil kayıt beyanları eklenir. Valilik, başvuruyu ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde inceleyerek, görüşü ile birlikte Bakanlığa gönderir. Bakanlık, valiliğin talebi üzerine oda kurulduğuna dair bir belge düzenleyerek, kurulan odaya teslim edilmek üzere valiliğe gönderir. Oda kuruluşu tamamlandığında üye olunmak istenen birliğe müracaat edilir. Oda kuruluş koşullarını taşımayan başvurular reddedilir.

(4) Kanunun geçici 2 nci maddesinin birinci fıkrası hükümleri saklı olmak üzere; kuruluş belgesi alınmadan oda faaliyete geçirilemez. Oda kuruluşu, Bakanlığın ve bağlı olunan Birliğin 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 bağlı 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 edildiği tarihten itibaren altı aylık süre sonunda

da devam etmesi halinde; 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 onbeş gün içinde Bakanlığa ve Birliğe bildirimde bulunmak zorundadır. Bakanlık kapatılan odaya üye turist rehberlerinin durumlarını değerlendirir ve üye olacakları odayı belirler.

Bölgesel odaların kuruluşu

MADDE 53 – (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.

Temsilcilikler

MADDE 54 – (1) Birlik yönetim kurulu, oda bulunmayan illerde temsilcilik açabilir veya talepleri halinde odalara temsilcilik açma yetkisi verebilir.

(2) Temsilciliklerin yürüteceği iş ve hizmetler ile temsil yetkileri Birlik yönetim kurulu tarafından belirlenir.

Meslek kuruluşlarının görev ve yetkileri ile genel faaliyet esasları

MADDE 55 – (1) Meslek kuruluşları, Kanunun 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen görevleri yerine getirir ve yetkileri kullanır.

Birlik organlarının işleyişine ilişkin Bakanlıkça yapılan işlemler

MADDE 56 – (1) Olağan genel kurul toplantısını zamanında yapmayan birliğin genel kurul işlemleri, Bakanlık tarafından görevlendirilecek üç kişilik kurul tarafından yürütülür ve görevlendirmeyi izleyen iki ay içerisinde olağan genel kurul yapılır.

(2) Kanunun 10 uncu maddesinin dördüncü fıkrası çerçevesinde Birlik yönetim kurulunun Birlik genel kurulunu olağanüstü toplantıya çağırması veya haklı nedenlerle çağırması halinde, Birlik yönetim kurulu bu durumu en geç on gün içinde Bakanlığa yazılı olarak bildirir. Bu halde olağanüstü toplantıya ilişkin işlem ve faaliyetler, Bakanlık tarafından görevlendirilecek üç kişilik kurul tarafından yürütülür ve görevlendirmeyi izleyen bir ay içinde olağanüstü genel kurul yapılır.

(3) Kanununun 10 uncu maddesinin altıncı fıkrasının (d) bendi kapsamında Birlik yönetim kurulu asıl veya yedek üyelerinin, kurulun karar sayısının altına düşmesi sonucunu doğuracak şekilde istifası halinde; durum Birlik tarafından en geç on gün içinde Bakanlığa yazılı olarak bildirilir. Bu halde üç ay içinde yapılacak seçimlere kadar Birlik, Bakanlık tarafından görevlendirilecek üç kişilik kurul tarafından yönetilir.

(4) Kanununun 10 uncu maddesinin dokuzuncu fıkrasının (a) bendi kapsamında Birlik denetim kurulu asıl veya yedek üyelerinin, kurulun karar yeter sayısının altına düşmesi sonucunu doğuracak şekilde istifası halinde; durum Birlik tarafından en geç on gün içinde Bakanlığa yazılı olarak bildirilir. Bu halde ilk genel kurul toplantısına kadar Bakanlık tarafından bir denetçi görevlendirilir.

Meslek kuruluşlarının gelir ve giderleri

MADDE 57 – (1) Meslek kuruluşları gelir ve giderlerini Kanununun 11 inci maddesi çerçevesinde uygular.

Aidatlar

MADDE 58 – (1) Yıllık aidat miktarları ile aidat alınmayacak haller Birlik yönetim kurulu tarafından belirlenir.

(2) Eylemli turist rehberlerinin ödeyecekleri yıllık aidat, aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde yirmisinden fazla olamaz.

(3) Eylemsiz turist rehberleri, eylemli turist rehberlerinin ödediği aidatın beşte biri oranında aidat öder.

(4) Oda aidatının ilki Ocak ayı sonuna kadar, ikincisi Haziran ayı sonuna kadar iki eşit taksit olmak üzere kayıtlı olunan odaya ödenir. İsteyen üyeler oda aidatlarını herhangi bir indirim talep etmeksizin tek seferde de Ocak ayı sonuna kadar ödeyebilir.

(5) Birliğin, üye odaların gelirlerinden elde edeceği Birlik payı, elde edildikleri takvim yılını takip eden yıl içinde iki eşit taksitte ödenir. İlk taksit Mart ayı sonu, ikinci taksit ise Eylül ayı sonuna kadar ödenmek zorundadır. İsteyen üye odalar Birlik paylarını herhangi bir indirim talep etmeksizin tek seferde de Mart ayı sonuna kadar ödeyebilir.

(6) Süresi içinde ödenmeyen aidatlar kanuni faizi ile birlikte genel hükümlere göre tahsil edilir.

(7) Nakil yaptıran turist rehberlerinin, nakil oldukları odaya ilgili dönem aidatlarını ödediklerini belgelemeleri halinde, aynı döneme ilişkin mükerrer aidat talep edilmeksizin oda kayıtları yapılır.

Odaların organları ve oluşumu

MADDE 59 – (1) Odaların organları ve oluşumu Kanununun 10 uncu maddesi uyarınca belirlenir.

Birliğin organları ve oluşumu

MADDE 60 – (1) Birliğin organları ve oluşumu Kanununun 10 uncu maddesi uyarınca belirlenir.

Organ üyeliklerine ilişkin ortak hükümler

MADDE 61 – (1) Meslek kuruluşu organlarına seçilenlerin organ üyeliği, oda üyeliğinin veya turist rehberi sıfatının kaybedilmesi halinde sona erer.

(2) Turist rehberleri, odaların yönetim ve denetim; Birliğin ise yönetim, denetim ve disiplin kurullarından sadece birinde görev alabilirler.

(3) 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 hallerde toplantı

çoğunluğu sağlanamazsa yedek üyeler sırasıyla davet edilerek toplantı çoğunluğu sağlanır.

(4) Birlik başkanı seçilen oda başkanı, oda başkanlığı sıfatını yitirir.

Seçimler

MADDE 62 – (1) Organ üyelerinin seçimleri gizli oyla ve yargı gözetimi altında yapılır.

(2) Genel kurullarca yapılan seçimler Kanunun 10 uncu maddesinin on ikinci fıkrası uyarınca aşağıdaki usul ve esaslarla yürütülür:

a) Genel kurullar tarafından seçim yapılan hallerde, 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, yönetim kurulu kararı, genel kurula katılacak üyeleri gösterir (sıra no, oda sicil no, T.C. kimlik numarası, adı soyadı, baba adı, doğum yeri ve tarihi bilgilerini içeren) liste ilgili yönetim kurulu tarafından üç nüsha olarak ve toplantı tarihinden en az otuz gün önce, ilgili meslek kuruluşunun merkezinin 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 halinde 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 halinde 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. İlçe seçim kurulu, kesinleşen listelerle Birlikte, yüzden fazla üyenin bulunduğu hallerde en az yüz en fazla yedi yüz elli üye için bir sandık olmak üzere belirlediği sandık sayısı ile her bir sandıkta oy kullanacak üyeleri meslek kuruluşuna bildirir.

b) Seçimler, ilçe seçim kurulu başkanı veya ilçe seçim kurulunun hakim üyeleri arasında belirleyeceği seçim yöneticisinin yönetim ve denetimi altında yapılır.

c) İlçe Seçim Kurulu Başkanı hakim, kamu görevlileri arasından bir başkan ile iki üyeden oluşan bir seçim sandık kurulu atar. Aynı şekilde ayrıca üç yedek üye de belirlenir. Seçim sandık kurulu başkanının yokluğunda kurula en yaşlı üye başkanlık eder. Seçim sandık kurulu, seçimlerin kanunun öngördüğü esaslara göre yürütülmesi, yönetimi ve oyların tasnifi ile görevli olup, bu görevleri seçim ve tasnif işleri bitinceye kadar aralıksız devam eder.

ç) Sandık Kurulu başkan ve üyeleri görevlerine başlamadan önce 26/4/1961 tarihli ve 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun uyarınca and içerler.

d) Oy sandıkları ve sandık mühürleri seçim kurulu başkanlığı tarafından karşılanır. Seçim Kurulu Başkanının gerekli gördüğü diğer seçim araç ve gereçleri ilgili meslek kuruluşu tarafından temin edilir. Oy sandıkları Sandık Kurulu başkanı tarafından denetlenerek, mühür bozulmadan açılmayacak şekilde mühürlenir.

e) Seçilme yeterliliği olan her üyenin seçimlerde aday olma hakkı vardır. Adaylık başvurusu yazılı olarak yapılır.

f) Genel Kurullarda adaylık başvurusu, bir başkan, bir başkan yardımcısı ve iki katip üyeden ibaret divan oluştuktan sonra divan kurulunun belirlediği süre içerisinde kabul edilir. Divan başkanlığı, gündemin 'seçimler' maddesine gelmeden veya daha önce aday başvurularının en son ne zamana

kadar yapılabileceğini ilan eder ve ilan edilmiş saat gelince aday başvuruları için sürenin dolduğunu, varsa bu başvuruların derhal yapılması gerektiğini tekrar duyurur ve daha sonra yapılacak aday başvurularını işleme koyamayacağını ilan eder. Divan kurulu, adayların seçilme yeterliliğine sahip olup olmadıklarını denetler, seçilme yeterliliğine sahip olmayanlar var ise işleme almaz, işleme alamama gerekçesini ilgili adaylara veya genel kurula açıklar. Divan, aday başvurularını verilmiş sırasına göre ayrı ayrı okumak suretiyle kongre genel kurulunun bilgisine sunar. Seçilme yeterliliğine sahip olanlar alfabetik olarak sıralanır. Adaylıktan çekilme ve itirazlar varsa, karara bağlayarak adaylıkları kesinleştirir. Kesinleşmiş ve alfabetik olarak sıralanan adaylar, okunmak suretiyle duyurulur. Divan tarafından onaylı kesinleşmiş aday listesi ise, hazır bulunan seçim kuruluna verilir. Aday listelerinin kesinleşmesi için belirlenen süre içinde yapılacak yazılı çekilme beyanları, divanca kimlik tespiti ile tutanağa geçirilir ve hazırlanacak kesinleşmiş aday listesi tutanağında belirtilir. Adaylıkların kesinleşmesinin ilanından sonra ve seçim süresince yapılacak yazılı çekilme beyanları, sayım dökümde nazara alınmaz. Ancak bunlardan seçilen olursa, istifa etmiş sayılır. Oy pusulalarında aday olanların adları alfabetik sıraya göre sıralanır. Oy pusulaları adayların adlarının sol yanına işaret konacak kare şeklindeki kutulara yer verilmek suretiyle çoğaltılır, bir örneği divanca onaylanır ve seçim kurulu görevlilerine verilir. Üye sayısınca çoğaltılan oy pusulaları 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 resmi kuruluşlarca verilen resimli ve resmi nitelikteki belgeyle/kimlikle 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. Seçilecek kişi sayısından az işaretlenen oylar geçerli sayılır. Oyun kimin tarafından kullanıldığı belli olacak imza, şekil ve işaret taşıyan oy pusulaları tümünden geçersiz sayılır. Seçilecek kişi sayısından fazla işaretlenen oy pusulalarında hangi organda fazla işaretlenmiş ise sadece o organa verilmiş oy geçersiz, diğer organlar geçerli sayılır.

g) Divan kurulunca, talep eden başkan adaylarının otuz dakikadan fazla olmamak üzere genel kurulda konuşma yapmalarına izin verilir.

ğ) (f) bendinde belirtilen işlemler ile (g) bendinde belirtilen konuşmalar tamamlandıktan sonra oylamaya geçilir.

h) Oylamalar tamamlandıktan sonra sandıklar açılarak oylar sandık kurullarınca sayılır, ardından her bir sandık için ayrı ayrı tasnif yapılarak, seçim sonuçları belirlenir. Sayım sırasında, 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 üyelükler, adayların aldıkları oy sayısına göre tahsis olunur. Sona kalan üye veya temsilcilik için oyların eşit olması halinde, bunların arasında ad çekilmek suretiyle tahsis yapılır.

ı) Seçime ilişkin olarak yapılan iş ve işlemler sandık kurulu görevlileri tarafından tutanağa bağlanarak tutanak sandık kurulu üyeleri tarafından imzalanır.

Birden fazla sandık bulunması halinde tutanaklar ile oylar ilçe seçim kurulu başkanı tarafından birleştirilir. İlçe Seçim Kurulu Başkanı olmadığı takdirde, birleştirme işlemi seçim müdürü veya sandık kurulunca da yapılabilir.

i) Oy tasnif ve sayımı bitiminde seçim sonuçları sandık kurulunca açıklanır. Seçim sonuçları, seçimi izleyen iki iş günü içinde seçim kurulu başkanı tarafından yazılı olarak ve seçim tutanakları eklenerek meslek kuruluşuna bildirilir ve bildirim izleyen gün içinde meslek kuruluşunun merkezindeki ilan tahtasında ve resmi internet sitesinde iki gün süreyle ilan edilir. İlan süresini izleyen iki gün içinde ilçe seçim kurulu başkanına itiraz edilebilir. İtirazlar ilçe seçim kurulu başkanı tarafından incelenir ve en geç yedi gün içinde kesin olarak karara bağlanır.

(3) Yönetim kurulunca seçim yapılan hallerde, toplantıdan yedi gün önce seçimi yapan meslek kuruluşunun merkezinin bulunduğu ilçe seçim kurulu başkanlığına başvurulur. Yönetim kurulu, seçimlerini, ilçe seçim kurulunca görevlendirilecek hakim gözetiminde yapar. Seçimler, başkan seçiminde aday olanlar; başkan yardımcısı seçiminde ise başkanın yazılı olarak gösterdiği adaylar arasından gizli oy, açık tasnif usulüyle yapılır. Seçim sonuçları tutanak ile tespit edilir ve birliğin resmi internet sitesinde ilan edilir.

(4) Seçimde görevli İlçe Seçim Kurulu başkanı hakim, sandık kurulu başkan ve üyeleri ile seçim büro personeline 298 sayılı Kanuna göre Yüksek Seçim Kurulunca belirlenen ücretler ödenir. Bu ücret ve diğer seçim giderleri, ilgili meslek kuruluşu tarafından karşılanır.

(5) Seçimler sırasında görevli hakime, sandık kurulu başkanı ve üyeleri ile diğer seçim personeline karşı işlenen suçlar kamu görevlisine karşı işlenmiş suçlardan sayılır.

(6) Kanunda ve bu Yönetmelikte açıklık bulunmayan hallerde 298 sayılı Kanundaki, 6326 sayılı Kanuna aykırı olmayan hükümler uygulanır.

Genel kurulların görev ve yetkileri ile çalışma esas ve usulleri

MADDE 63 – (1) 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 dahil aynı 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) Kanun, bu Yönetmelik ve diğer mevzuatla verilen görevleri yerine getirmek.

(2) Yeni kurulan odalar ile Birliğin ilk olağan genel kurul toplantıları hariç olmak üzere, olağan genel kurul toplantıları yönetim kurulu tarafından yapılacak çağrı üzerine üç yılda bir yapılır. Oda genel kurullarının olağan toplantıları Kasım veya Aralık ayında, Birlik genel kurulunun olağan toplantıları ise Şubat veya Mart ayında yapılır. Olağan toplantı çağrısı, toplantı tarihinden en az on beş gün önce meslek kuruluşunun resmi internet sitesinde, odalar için ayrıca bağlı buldukları Birliğin resmi internet sitesinde ve meslek kuruluşunun merkezindeki ilan tahtasında ilk toplantının yer, tarih, saat ve gündemi ile ilk toplantıda toplantı çoğunluğu sağlanamazsa en az bir hafta sonra olmak üzere ikinci toplantının yapılacağı yer, tarih ve saat belirtilerek duyurulur. Birlik, oda genel kurul toplantılarından en az yirmi bir gün önce bilgilendirilir.

(3) Yeni kurulan odaların ve Birliğin ilk olağan genel kurul toplantıları, kuruluş tarihlerini izleyen üç ay içinde ve odalar için merkezin bulunduğu ilde, Birlikler için ise kuruluş başvurusunda belirtilen ilde yapılır. Odaların ilk olağan genel kurul toplantısı ilgili Birlik tarafından belirlenecek olan üç oda üyesi, Birliğin ilk olağan genel kurul toplantısına ilişkin iş ve işlemler ise kurucu odaların başkanlarından oluşan bir kurul tarafından yürütülür.

(4) Olağan genel kurul toplantısını zamanında yapmayan meslek kuruluşlarının genel kurul işlemleri; odalarda bağlı olduğu Birlik, Birlikte ise Bakanlık tarafından görevlendirilecek üç kişilik kurul tarafından yürütülür ve görevlendirmeyi izleyen iki ay içinde olağan genel kurul yapılır.

(5) Genel kurullar üye tam sayısının salt çoğunluğuyla toplanır ve toplantıya katılanların salt çoğunluğuyla karar alır. Olağan genel kurul çağrılarında ilk toplantıda salt çoğunluk sağlanamazsa ayrıca çağrı yapılmaksızın ve çoğunluk aranmaksızın, önceden belirlenen tarihte ikinci toplantı yapılır.

(6) 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 ve karar alınamaz. Olağanüstü toplantıyla ilgili her türlü işlem ve faaliyetler yönetim kurulunca yürütülür. Yönetim kurulunun bu görevi yerine getirmemesi veya haklı nedenlerle yerine getirememesi halinde bu işlem ve faaliyetler odalarda Birlik yönetim kurulu tarafından, Birlikte ise Bakanlık tarafından görevlendirilecek üç kişilik kurul tarafından yürütülür ve görevlendirmeyi izleyen bir ay içinde olağanüstü genel kurul yapılır. Mevzuat uyarınca seçim yapılmasının gerektiği haller hariç olmak üzere, olağanüstü genel kurul toplantıları için ikinci toplantı tarihi belirlenmez ve toplantıda üye sayısının salt çoğunluğu sağlanamazsa olağanüstü genel kurul toplantısı yapılamaz.

(7) Genel kurul toplantıları meslek kuruluşunun merkezinin bulunduğu ilde yapılır.

(8) Oda genel kurul toplantılarında bağlı olunan birliğin yönetim kurulu tarafından bir gözlemci görevlendirilir.

(9) Genel kurulun açılışı, meslek kuruluşunun başkanı veya belirlediği başkan yardımcısı veya yönetim kurulu üyesi tarafından yapılır. Ardından hazır bulunan genel kurul üyeleri divan kurulu seçimini yapar. Hazır bulunan genel kurul üyeleri divan kurulu için aday olabilirler veya hazır bulunan genel kurul üyeleri arasından aday gösterebilirler. Divan kurulu seçimine ilişkin iş ve işlemler meslek kuruluşunun başkanı veya belirlediği başkan yardımcısı veya yönetim kurulu üyesi tarafından yürütülür ve tutanağa geçirilir. Seçimlere ilişkin hükümler saklı olmak üzere; toplantının yönetimi divan kurulu tarafından yürütülür ve yapılan iş ve işlemler tutanağa geçirilerek imzalanır. Divan kurulu toplantı için toplantıya katılan

genel kurul üyelerini kimlik denetimi yaparak ve üye listesine imza alarak tespit eder. Olağan genel kurul ilk toplantısında üye tamsayısının çoğunluğunun bulunduğu tespit edildiği hallerde, gündemdeki diğer maddelere geçilir, üye tamsayısının çoğunluğunun bulunmadığı hallerde toplantı yapılamaz.

(10) Genel kurul toplantılarına ilgili meslek kuruluşunun organlarını üyeleri ile seçimlerde görevli kişiler dışında sadece devlet protokolü listesinde bulunanlar ile ilgili meslek kuruluşunun yönetim kurulu tarafından davet edilenler katılabilir. Genel kurul üyeleri dışındakiler konuk olarak kabul edilirler ve görevlerinin gerektirdiği haller ile yönetim kurulu tarafından önceden karara bağlanan açılış konuşmaları dışında söz alamaz ve konuşma yapamazlar.

Yönetim kurullarının görev ve yetkileri ile çalışma esas ve usulleri

MADDE 64 – (1) Meslek kuruluşlarının yönetim kurullarının görev ve yetkileri şunlardır:

- a) Genel kurul kararlarının gereğini yerine getirmek.
- b) Genel kurul gündemini hazırlamak ve genel kurulu toplantıya çağırarak.
- c) Yıllık bilanço, faaliyet raporu ve tahmini bütçeyi hazırlayıp genel kurula sunmak.
- ç) Bütçe içinde ödenek aktarmak.
- d) Gerekli hallerde başkanın teklifi üzerine sınırları açıkça belirtilmek kaydıyla meslek kuruluşunu münferit olarak temsil edecek üyeleri yetkilendirmek.
- e) Genel kurulun verdiği yetki dahilinde taşınmazlara ilişkin alım, satım, ipotek dahil ayni hak tesisi ve mülkiyete ilişkin benzeri işlemleri yapmak.
- f) Faaliyetler için gereksinim duyulan taşınmazları kiralamak ve gerekli hallerde 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) Kanun, bu Yönetmelik ve diğer mevzuatla verilen görevleri yerine getirmek.
- j) Kanun, bu Yönetmelik ve diğer mevzuatta verilen görevleri zamanında yerine getirmeyen veya bu görevleri yerine getirirken meslek kuruluşunu zarara uğratan meslek kuruluşlarının başkanları ile yönetim kurulu üyeleri hakkında görevini kötüye kullanmaktan dolayı adli merciler nezdinde suç duyurusunda bulunmak ve zararın sorumlulukları ölçüsünde bu kişilerden tahsil edilmesini sağlamak.

(2) Yönetim kurulları en az ayda bir kez toplanır. Olağan toplantılar yönetim kurulunca belirlenen tarihlerde yapılır. Bunun dışında yönetim kurulu başkanın çağrısı üzerine toplanır. Başkan toplantı çağrısını yazılı, faks veya elektronik posta yoluyla yapabilir.

(3) Yönetim kurulları üye tam sayısının salt çoğunluğuyla karar alır.

(4) Yönetim kurulları gündemli veya gündemsiz toplanabilir. Gündemli toplantılarda toplantı gündemi yazılı, faks veya elektronik postayla bildirilir. Yönetim kurulu gündemde bulunmayan konuları da görüşüp karara bağlayabilir. Karara bağlanan hususlar ile kararın oybirliğiyle mi, salt çoğunlukla mı alındığı karara katılmayan üyeler de belirtilerek tutanağa geçirilir ve tutanak toplantıya katılan üyeler tarafından imzalanır.

(5) Yönetim kurulu toplantıları ilgili meslek kuruluşunun merkezinde veya başkanın önerisiyle başka bir yerde de yapılabilir.

(6) Yönetim kurulu tutanakları, her yıl Ocak ayından itibaren başlamak üzere sayı, tarih, toplantı yeri, toplantıya katılanlar ile katılmayanların mazeretleri belirtilerek her bir toplantı için ayrı ayrı düzenlenir.

Denetim kurullarının görev ve yetkileri ile çalışma esas ve usulleri

MADDE 65 – (1) Kanununun 10 uncu maddesinin dokuzuncu fıkrası uyarınca denetim kurulları en az ayda bir toplanır ve yaptıkları denetim sonuçlarını üç ayda bir yönetim kuruluna ve dönem

sonunda da genel kurula rapor halinde sunar. Aylık olağan toplantılar denetim kurulunca belirlenen tarihlerde yapılır. Bunun dışında denetim kurulu başkanın çağrısı üzerine toplanabilir. Başkan toplantı çağrısını yazılı, faks veya elektronik posta yoluyla yapabilir.

(2) Denetim kurulları gündemli veya gündemsiz toplanabilir. Gündemli toplantılarda toplantı gündemi belirtilerek yazılı, faks veya elektronik postayla yapılır. Denetim kurulu, gündemde bulunmayan konuları da görüşüp karara bağlayabilir. Toplantıda görüşülen veya karara bağlanan hususlar, karar alınan hallerde kararın oybirliğiyle mi, oyçokluğuyla mı alındığı karara katılmayan üyeler de belirtilerek tutanağa geçirilir ve tutanak toplantıya katılan üyeler tarafından imzalanır.

(3) Oda denetim kurulu toplantıları oda merkezinde yapılır. Birlik denetim kurulu toplantıları ise Birlik merkezinde veya Denetim Kurulu başkanının önerisiyle gerekli bilgi ve belgelerin kendisine ulaştırılması neticesinde uygun göreceği başka bir yerde de yapılabilir.

(4) Denetim kurulları, olağan genel kurul toplantısından en az bir ay öncesinde ve başkanın uygun göreceği diğer tarihlerde denetim yapar.

(5) 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.

(6) Beşinci fıkra hükümleri saklı kalmak kaydıyla denetim kurulları oy çokluğuyla alacakları kararlarla, hukuka ve mali kurallara uygunluğuna dair tereddüt duydukları hususları yönetim kuruluna bildirir.

(7) Denetim kurullarının sekretarya hizmetleri ilgili meslek kuruluşu tarafından yürütülür.

Aylık ücretler ve huzur hakları

MADDE 66 – (1) Meslek kuruluşlarının yönetim ve denetim kurulu üyeleri ile Birlik disiplin kurulu üyelerine ve oda ve Birlik başkanı ile başkan yardımcısına ödenecek aylık ücretler ve huzur hakları aşağıda belirtilen sınırları geçmemek ve bu sınırların yüzde ellisinin altına düşmemek üzere ilgili meslek kuruluşunun genel kurulu tarafından belirlenir:

a) Yönetim Kurulu üyeleri için, odalarda aylık veya toplantı başına brüt asgari ücretin 1/3'ü, Birlikte aylık brüt asgari ücretin 1/2'si.

b) Oda ve Birlik başkanı için aylık ücret olarak, üye sayısı 500'ün altında olan odalarda bir asgari ücret, 500 ila 1000 arasında olan odalarda asgari ücretin iki katı, 1000 ila 1500 arasında olan odalarda asgari ücretin üç katı, 1500 ve üzerinde olan odalarda ise asgari ücretin dört katı, Birlikte asgari ücretin altı katı.

c) Oda ve Birlik başkan yardımcıları için, birden fazla meslek kuruluşundan ücret alınan hallerde toplam ücretin asgari ücretin üç katını aşmaması kaydıyla, başkan için belirlenen ücretin 1/3'ü.

ç) Denetim Kurulu üyeleri için, odalarda asgari ücretin 1/3'ü kadar aylık ücret veya toplantı başına huzur hakkı, Birlikte asgari ücretin 1/2'si kadar aylık ücret veya toplantı başına huzur hakkı.

d) Birlik disiplin kurulu üyelerine asgari ücretin 1/2'si kadar aylık ücret veya toplantı başına huzur hakkı.

(2) Birinci fıkrada belirtilen ücretler ve huzur hakları, brüt asgari ücret üzerinden net olarak ödenir. Aylık ücret alanlara ayrıca huzur hakkı ödenmez.

(3) Meslek kuruluşlarında çalışacak personelin ücretlerinin tespitinde meslek kuruluşunun yönetim kurulu yetkilidir.

(4) Birliğin yönetim, denetim ve disiplin kurulu toplantılarına katılacak kurul üyelerinin ulaşım, konaklama ve diğer zaruri giderleri Birlik tarafından, genel kurula katılacak delegelerin ulaşım giderleri odalar, konaklama ve diğer zaruri giderleri ise Birlik tarafından karşılanır.

Denetim ve gözetim

MADDE 67 – (1) Bakanlık görevlendirilecek yetkili personel eliyle meslek kuruluşlarının her türlü iş, işlem, faaliyet ve hesaplarını denetleme yetkisini haizdir.

(2) Meslek kuruluşları, Bakanlık denetim görevlilerine denetim esnasında her türlü bilgiyi vermek, belgeyi ibraz etmek ve talep edilen belgelerin birer örneğini vermekle yükümlüdür.

(3) Kanununun 10 uncu maddesinin onaltıncı fıkrası uyarınca, 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 Kanun ve bu Yönetmelikteki 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.

(4) Birlik, görevlendirilecek yetkili personel eliyle, kendisine üye odaların her türlü iş, işlem, faaliyet ve hesaplarını denetleme yetkisini haizdir. Birlikçe görevlendirilen yetkili personele denetim esnasında istenilen her türlü belge, bilginin sunulması, talep edilmesi halinde birer örneğinin verilmesi zorunludur.

(5) Denetimlerde gerekli kolaylığın sağlanmaması halinde Kanun hükümleri uyarınca işlem yapılır.

İşbirliği

MADDE 68 – (1) Bakanlık turist rehberliği hizmetleri ile ilgili her türlü faaliyetin Kanun ve ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde icra edilmesini sağlamak ve mevzuata aykırı şekilde icra edilmesini önlemek amacıyla meslek kuruluşları ile işbirliği yaparak gerekli tedbirleri alır.

Sicillerin tutulması

MADDE 69 – (1) Meslek sicilleri odalar tarafından tutulur ve sicil işlemleri gecikmeksizin Birliğe bildirilir. Birlik veri tabanı oluşturur, bu veri tabanını güncel tutar ve Bakanlığın kullanımına sunar. Turist rehberlerine ait bütün kayıtlara esas

teşkil eden belgeler, tarih sırası ile tasnif edilerek, üzerine ilgilinin sicil numarası yazılmış bir dosyaya konular ve sicil numarasına göre arşivlenerek muhafaza edilir. Sicil işlemlerinden sorumlu meslek kuruluşu personeli sicil kayıtlarını mevzuat ve gerçeklere uygun olarak tutar ve takibini yapar. Sicil bilgileri Bakanlık ve turist rehberleri ile kanuni zorunluluk dışında hiçbir kurum, kuruluş ya da kişilere verilemez ve kullandırılmaz.

ALTINCI BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Sınav ve uygulama gezisi

GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce Bakanlıkça yapılan seçme sınavlarında başarılı olan, ancak 25/11/2005 tarihli ve 26004 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan mülga Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliğinin 6 ncı maddesi gereğince kurslara, uygulama gezilerine, bitirme ve bütünleme sınavlarına katılmayan kursiyerlerin hakları ilk açılacak sertifika programı için bir defaya mahsus olmak üzere saklıdır.

(2) Bu Yönetmeliğin yayım tarihinden önce, gerekli koşulları yerine getirerek, Birlik tarafından düzenlenen uygulama gezilerine katılarak bölge ekletmeye hak kazanan turist rehberleri ile bu şekilde tüm bölgeleri tamamlayan ve bölgesel turist rehberliğinden ülkesel turist rehberliğine geçmek isteyen turist rehberlerinin hakları, 17 nci maddenin birinci fıkrasında belirtilen her bir bölgede en az iki yıl çalışmış olmak koşulu aranmaksızın bir defaya mahsus olmak üzere saklı olup, ülkesel turist rehberliğine geçmek isteyen turist rehberleri yapılacak bitirme veya bütünleme sınavlarında başarılı olmaları halinde ülkesel turist rehberi olmaya hak kazanırlar.

Taban ücret tarifesi

GEÇİCİ MADDE 2 – (1) 6326 sayılı Kanun hükümlerine göre yeni taban ücret tarifesi belirlenene kadar mevcut taban ücret tarifesinin uygulanmasına devam olunur.

Tutanak

GEÇİCİ MADDE 3 – (1) Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren yeni tutanaklar hazırlanıncaya dek daha önce Birlik tarafından hazırlanmış ve Bakanlıkça onaylanmış tutanaklar kullanılır.

Yürürlük

MADDE 70 – (1) Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 71 – (1) Bu Yönetmelik hükümlerini Turist Rehberleri Birliği Yönetim Kurulu yürütür.