



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

**REHBER AKADEMİSYENLERİN
REHBERLİKTEN AKADEMİYE GEÇME
MOTİVASYONLARI VE İŞ DOYUMU
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

SİBEL KÖZ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Canan TANRISEVER YİĞİT

**T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

**REHBER AKADEMİSYENLERİN REHBERLİK TEN
AKADEMİYE GEÇME MOTİVASYONLARI VE İŞ DOYUMU**

SİBEL KÖZ

**Danışman
Jüri Üyesi
Jüri Üyesi**

**Doç. Dr. Canan TANRISEVER YİĞİT
Dr. Öğretim Üyesi Muharrem AVCI
Dr. Öğretim Üyesi Tolga Fahri ÇAKMAK**

KASTAMONU-2020

TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildirir ve taahhüt ederim.

Sibel KÖZ



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

REHBER AKADEMİSYENLERİN REHBERLİKTEN AKADEMİYE GEÇME MOTİVASYONLARI VE İŞ DOYUMU

Sibel KÖZ
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Canan TANRISEVER YİĞİT

Rehber akademisyenlerin rehberlikten akademiye geçme gerekçelerinin belirlenmesi, mesleklere ait iş doyum ve memnuniyetlerinin ölçülmesi tezin temel amaçlarıdır. Çalışma nicel olarak tasarlanmıştır. Çalışmanın evrenini oluşturan 52 akademisyenden gönüllülük esasına dayalı olarak 36 akademisyene ulaşılmıştır. Çalışmada anket tekniği kullanılmıştır. Uygulanan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların detaylı demografik verilerine ulaşmayı amaçlayan ifadelerle, ikinci bölümde iş doyumlarını ölçmeyi amaçlayan iki farklı iş doyum ölçeğine ve üçüncü bölümde iş memnuniyetlerini ölçmeyi amaçlayan iki farklı iş memnuniyeti ölçeğine yer verilmiştir. Araştırma, yalnızca profesyonel turist rehberliğinden turizm alanında akademik kariyere yönelen katılımcılarla gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 21.0 istatistik paket programı kullanılmış ve %95 güven düzeyinde çalışılmıştır. Örneklem sayısının az olması sebebiyle analizlerde parametrik olmayan Mann Whitney U ve Spearman korelasyon test teknikleri kullanılmıştır. Rehberlikten akademiye geçme gerekçeleri ile kategorik değişkenler arasındaki ilişki ise Ki-kare test ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda, rehber akademisyenlerin rehberlikten akademiye geçme gerekçeleri arasında bilim insanı olma arzusu, gençlere öğretme arzusu ve özlük hakları, bu gerekçeler içerisinde en yüksek etki ortalamasının gençlere öğretme arzusu olduğu saptanmıştır. İş doyum ve memnuniyetleri düzeylerinin rehberlik mesleğinde orta, akademisyenlikte ise yüksek olduğu bilgisine ulaşılmıştır. İş doyumunu en fazla etkileyen değişkenin içsel doyum, iş memnuniyetini en fazla etkileyen ifadelerin ise, iş memnuniyeti 2 ölçeğindeki ifadeler olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte genel doyum ve iş memnuniyetleri arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, iş doyum, turist rehberliği, turist rehberi, akademisyen, rehber akademisyen

2020, 140 sayfa

ABSTRACT
M.Sc. Thesis

**JOB SATISFACTION OF GUIDE ACADEMICS AND THEIR MOTIVATION BEHIND
THE MOVE FROM GUIDANCE TO ACADEMIC LIFE**

Sibel KÖZ
Kastamonu University
Social Sciences Institute
Department of Tourism Management

Supervisor: Assoc. Prof. Canan Tanrısever YİĞİT

The main objectives of the thesis are to determine the reasons for the guidance academics to switch from guidance to academia, and to measure the job satisfaction and satisfaction of the professions. The study is designed quantitatively. Out of 52 academicians who constitute the universe of the study, 36 academics were reached on a voluntary basis. Questionnaire technique was used in the study. The questionnaire applied consists of 3 parts. In the first part, the statements aiming to reach the detailed demographic data of the participants, in the second part, two different job satisfaction scales aimed at measuring job satisfaction, and in the third part, two different job satisfaction scales aimed at measuring job satisfaction. The research was carried out only with participants who turned to an academic career in the field of tourism from professional tourist guidance. SPSS 21.0 statistical software was used to analyze the data and 95% confidence level. Due to the low number of samples, non-parametric Mann Whitney U and Spearman correlation test techniques were used in the analysis. The relationship between the reasons for switching from guidance to academia and categorical variables was examined with Chi-square test. As a result of the research, it was determined that the guidance academics' desire to be a scientist, the desire to teach young people and their personal rights, the desire to teach young people, among them, was the desire to teach young people. It was learned that job satisfaction and satisfaction levels were medium in the guidance profession and high in academia. It was determined that the variable that affects job satisfaction the most is the expressions that affect internal satisfaction, and the job satisfaction 2. However, there was a strong positive relationship between overall satisfaction and job satisfaction.

Keywords: Motivation, job satisfaction, tourist guiding, tourist guide, academics, guide academics

2020, 140 pages,

ÖNSÖZ

Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca gösterdiği paha biçilemez sevgisi, ihtiyaç duyduğum her anda sunduğu sınırsız desteği, hatalarımda sabırlı ve anlayışlı yaklaşımı ve bana her anlamda kattığı tüm değerler için burada ifade ettiğim hiçbir sözün yeterli kalmayacağı çok değerli sevgili tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Canan Tanrısever YİĞİT'e

Kastamonu Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve tecrübelerinden yararlanma fırsatı bulduğum ve her zaman koşulsuz bir anlayışla desteklerini gördüğüm ismini sayamadığım çok değerli hocalarıma ve gerek yaşadığım şehirde gerekse farklı şehirlerde hiç ayrılmamışçasına yanımda olan ve bana güç veren arkadaşlarıma,

Hayatım boyunca maddi, manevi sonsuz desteklerini gördüğüm başta kardeşlerim Sevda ÇAYIR, Tuğçe ÇAYIR ve Ayşegül ÇAYIR olmak üzere tüm aileme, bana yaptığım her işte ve attığım her adımda benden çok inanan eşim Ahmet KÖZ'e ve varlığıyla şansım olan biricik oğluma,

Teşekkür Ederim.

Sibel KÖZ

Kastamonu, Haziran, 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	III
ABSTRACT.....	IV
ÖNSÖZ.....	V
TABLolar DİZİNİ	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ	IX
GİRİŞ	1
1. MOTİVASYON VE İŞ DOYUMU.....	4
1.1. Motivasyon Kavramı ve Süreci	4
1.2. Motivasyon Türleri.....	5
1.3. Motivasyonu Araçları.....	7
1.3.1. Ekonomik Araçlar.....	7
1.3.2. Psiko-Sosyal Araçlar.....	7
1.3.3. Örgütsel-Yönetmel Araçlar	7
1.4. Motivasyon Kuramları	8
1.5. İş Doyumu Kavramı	12
1.6. İş Doyumunun Önemi	14
1.7. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	14
1.7.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	14
1.7.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	17
1.8. Motivasyon ve İş Doyumu İlişkisi	20
2. TURİST REHBERLİĞİ VE AKADEMİSYENLİK	21
2.1. Turist Rehberliği.....	21
2.2. Akademisyenlik.....	39
2.2.1. Akademisyenlerin Görev Ve Sorumlulukları.....	39
2.2.2. Akademisyenlikte Organizasyon Yapısı	40
2.2.3. Akademisyen Olma Süreci.....	41
3. YÖNTEM	45
3.1. Alanyazın Taraması.....	45
3.2. Araştırmanın Problemi	52
3.3. Araştırmanın Amacı	54

3.4. Araştırmanın Önemi	54
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	55
3.6. Araştırmanın Varsayımları	55
3.7. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	55
3.8. Araştırmanın Modeli	56
3.9. Araştırmanın Hipotezleri	56
3.10. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçeği	58
3.11. Verilerin Analizi ve Kullanılan Testler	59
4. ARAŞTIRMA BULGULARI.....	60
4.1. Bulguların Genel Değerlendirmesi.....	82
4.2 Hipotez Analizlerine İlişkin Bulgular	84
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	86
KAYNAKÇA	91
İnternet Kaynakları.....	96
EKLER.....	97
EK-1 Anket Formu	97
EK-2 Türkiye’deki Turizm Rehberliği Bölümleri ve Akademisyen Sayıları	106
EK-3 Türkiye’deki Rehber Akademisyenler.....	111
EK-4 Alanyazın Taraması	114
ÖZGEÇMİŞ.....	128
ELEŞTİRİLER.....	129

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Demografik Değişkenler.....	60
Tablo 2: Bilinen Yabancı Dil	62
Tablo 3: Rehberlik Yapılan Bölge	62
Tablo 4: Rehberlik ve Kazanılan Ücrete Ait Bilgiler.....	62
Tablo 5: Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleriniz	63
Tablo 6: Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçelerinin Etkisi.....	64
Tablo 7: Rehberlik ve Akademisyenlik İçin Hesaplanan Puanlara Ait Betimsel İstatistikler.....	64
Tablo 8: Puanların Rehberlik ve Akademisyenlik Açısından İncelenmesi.....	65
Tablo 9: Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi	67
Tablo 10: Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Yaş Açısından İncelenmesi ...	68
Tablo 11: Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Medeni Durum Açısından İncelenmesi	69
Tablo 12: Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Rehberlikteki Aktiflik Durumu Açısından İncelenmesi	70
Tablo 13: Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumu Açısından İncelenmesi	71
Tablo 14: Rehberlik İçin Hesaplanan Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	72
Tablo 15: Akademisyenlik İçin Hesaplanan Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	74
Tablo 16: Cinsiyet ile Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	76
Tablo 17: Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Etkisinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi	77
Tablo 18: Yaş ile Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	78
Tablo 19: Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Etkisinin Yaş Açısından İncelenmesi	79
Tablo 20: Rehberlikteki Aktiflik Durumu ile Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	80
Tablo 21: Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Etkisinin Rehberlikteki Aktiflik Durumu Açısından İncelenmesi	81
Tablo 22: Hipotez Doğrulama Tablosu.....	85

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Motivasyon Süreci	5
Şekil 2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	9
Şekil 3: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	10
Şekil 4: Türkiye'deki Öğretim Elemanı Sayıları	41



GİRİŞ

İnsan hayatının oldukça büyük bir kısmı iş hayatında geçmektedir. İş hayatının, bireylerin amaçlarına ulaşmalarını sağlayacak şekilde verimli olarak sürdürülmesi motive olmaları ve doyum sağlamalarına doğrudan etki etmekte ve bu durum beraberinde daha etkin bir başarıyı getirmektedir. Tüm bunlar da iş hayatında motivasyon ve iş doyumunun önemini ortaya koymaktadır (Köroğlu, 2011:16).

Motivasyon geçmişten günümüze birçok anlamda kullanılmış olsa da genel bir ifade ile, işgören konumdaki birey ya da bireylerin bir işte amaca ulaşmak için, dış şartlardan etkilenererek kendi güdülerıyla hareket etmeleri olarak tanımlanabilir (Arısoy, 2007:32). Motivasyonun en önemli konusunu işgörenlerin davranışlarını etkileyen istekler oluşturmakta bu nedenle de isteklerin doyuma ulaştırılması doğrudan motivasyonu sağlamaktadır. (Çavuş, 2009:6)

İş doyumuna ise, yapılan birçok araştırmada tanımlansa da en genel tanımıyla iş hayatında yaşanan olumlu ve olumsuz olaylardan sonra bireylerin işlerine karşı duygularına etki eden tatminsel durumunu tanımlamaktadır. (Al, 2018:6). Diğer bir deyişle, bireylerin iş hayatında yaşadıklarından sonra işlerine karşı hissettikleri duygular bütünü olarak ifade edilebilmektedir. Bu tanımlar ışığında bireylerin iş motivasyonlarının gerçekleşmesi sonucu iş doyumunu elde ettikleri, dolayısıyla, motivasyon ve iş doyumunun birbirini tamamlayan kavramlar olduğu söylenebilir.

Turist rehberliği mesleği, turistleri karşılama, belirlenen program çerçevesinde tarihi ve turistik bölgeleri gezdirmekle beraber turistlerin ilgisini çekecek sosyal aktiviteler gerçekleştirme ve program bitiminde gidecekleri yere ulaşımını sağlayacak havaalanı, gar vb. alana bırakma gibi görevlerle tanımlansa da turizm sektörünün en önemli mesleklerinden biridir (Batman, 2003:118). Özellikle üstlenmiş oldukları elçilik görevi nedeniyle hem sektör hem ülke için vazgeçilmez bir konum oluşturmaktadırlar. Sektör için bu denli önemli olan turist rehberleri, sektörde yaşanan olumsuz durumlardan da en başta etkilenenler arasındadır (Karakaş, 2018:70).

Batman (2003), turist rehberlerinin mesleki sorunlarına yönelik yaptığı çalışmasında, öncelikle birebir etkilendikleri mesleki sorun olarak; kaçak rehber varlığı sebebiyle iş

bulamama veya taban ücretin altında çalışma zorunluluğu sonucunu elde etmiştir. Bununla birlikte, rehberlerin çalıştıkları acente, yönettikleri turist grupları, konakladıkları otel işletmeleri, kullandıkları ulaşım araçları ve ören yerleri ve müzeler gibi meslekleriyle ilişkili araçlardan kaynaklanan sorunlardan da önemli ölçüde etkilendikleri sonucuna ulaşmıştır. Bunların yanında dolaylı olarak da koşulsuz şartsız her mevsimde işlerini yürütmek zorunda olduklarından sağlıksal ve düzensiz çalışma saatleri sebebiyle de ailesel sorunlarda turist rehberlerinin etkilendikleri diğer olumsuzluklardandır (Yıldırım, 2018:48). Yaşadıkları bu tür sorunları iyi yönetemedikleri, iş doyumsuzluğu yaşadıkları durumlarda da işi bırakma, farklı bir meslek dalına yönelme ya da hem farklı bir meslek dalına yönelip hem de rehberlik mesleğini, olumsuz koşulları daha az yaşayarak yürütme niyeti içerisine girmektedirler. Her ne kadar hangi mesleklere yönedikleri konusunda bilimsel bir araştırma literatürde yer almamış olsa da rehber akademisyen sayılarına bakıldığında tercih edilen meslekler arasında akademik kariyerin de yer aldığı görülmektedir.

Akademisyenlik, çalışma alanı üniversite ve benzeri kurumlar olan ve buralarda eğitim veren, araştırmalar gerçekleştiren aynı zamanda bilim üreterek özgün çalışmalarıyla alanlarına katkı sağlayan kişilerin genel mesleki ünvanıdır (Sönmezsoy, 2018:2). Üniversitelerin eğitim öğretimde en üst basamakta yer alması sebebiyle kariyerini akademide sürdürmeyi düşünenler için akademik kariyer önemli bir konumdadır (Karataş, Özen, Gülnar, 2017:89). Başta lisansüstü eğitim olmak üzere dil, tecrübe vb. şartları sağladıktan sonra kazanılan akademisyenlik gerek üniversite okuyan öğrenciler tarafından gerekse farklı meslek gruplarındaki bireyler tarafından tercih edilmektedir. Hangi meslek olursa olsun bireyin başarılı olmasını etkileyen bir kavram olan iş doyumunun, özellikle birçok mesleğe nitelikli iş gücünü yetiştiren akademisyenlikte de belirlenmesi önem arz etmektedir (Şangar, 2016:15) .

Tüm bunlar ışığında araştırmanın temel amacı, profesyonel turist rehberlerinin rehberlikten akademiye yönelme motivasyonlarını belirlemek ve akademik yaşamlarında ki iş doyum ve memnuniyetlerini ölçmektir. Aynı zamanda katılımcıların rehberlik mesleğini yürütürken ki iş doyum ve memnuniyetlerinin ölçülmesi de araştırma amaçları arasında yer almaktadır.

Araştırma dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırma konusuyla bağlantılı olan motivasyon, iş doyum, turist rehberliği ve akademisyenlik olmak

üzere dört alt başlığın oluşturduğu kuramsal çerçeveye yer verilmiştir. İkinci bölümde öncelikle alanyazın taraması ile birlikte araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları, varsayımları, evren ve örnekleme, modeli, hipotezleri, veri toplama yöntemi ve ölçeği başlıkları ele alınmıştır. Üçüncü bölümde bulgular, bulguların değerlendirmesine son bölümde ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir.



1. MOTİVASYON VE İŞ DOYUMU

Tezin birinci bölümünü oluşturan bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan kavramlara yer verilmiştir. Bu bağlamda, motivasyon kavramı ve süreci, motivasyon çeşitleri, motivasyon araçları, motivasyon kuramları ile iş doyumu, iş doyumunun önemi, iş doyumunu oluşturan araçlar ve motivasyon ve iş doyumu ilişkisi konuları ele alınmıştır.

1.1. Motivasyon Kavramı ve Süreci

Günümüze kadar birden fazla anlamda ve alanda kullanılmakta olan motivasyon kavramının kelime olarak kökenini Latince’de harekete geçmek anlamına gelen “*movere*” kelimesi oluşturmaktadır. Fransızca ve İngilizce’de kullanılan ve dilimize güdü-dürtü olarak çevrilen “*motive*” kelimesinden türetilmiştir ve en genel anlamıyla içten gelen ve birey ya da bireyleri ulaşmak istediği hedefine yönelten amaçlı davranışları ifade etmektedir (Çolak, 2009:6). Diğer bir deyişle motivasyon, bireylerin amaca yönelten davranışlarını etkileyen iç ve dış kuvvetleri temsil etmektedir.

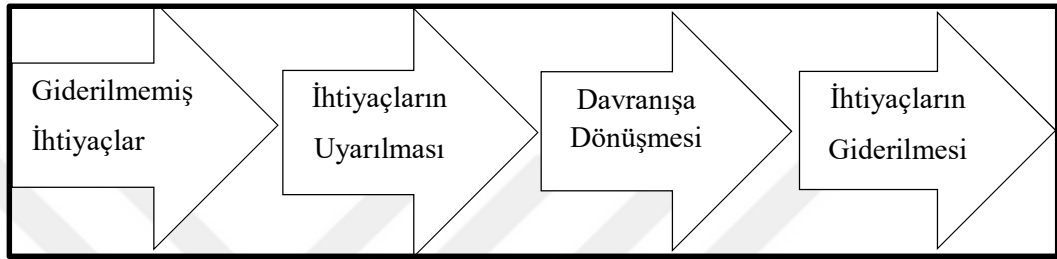
Motivasyonun varlığı en başta günlük hayatımızda mutlu yaşamak, kariyer ve iş hedeflerine ulaşmak için önem arz etmektedir. Temelinde istek ve ihtiyaç yatan motivasyon, bitmeyen insan ihtiyaçları sebebiyle de hayatın her alanında karşımıza çıkmaktadır. Özellikle bireylerin hayatlarının amaçlarına ulaşmalarını sağlayacak şekilde verimli olarak sürdürülmesi motivasyonlarının sağlanmasına bağlıdır. (Köroğlu, 2011:16).

Bireyler iş, çevre ve ilişkilerinde sürekli olarak bir değişiklik istemektedir. Motivasyonun da temelinde istek yatmaktadır. Bu nedenle insanların isteklerine ulaşmaları için sahip olmaları gereken güce ulaştıracak olan motivasyondur (Souders, 2019:7). Motivasyonun bir diğer özelliği de süreçle ilgilenmesidir. Yani, kişilerin amaca ulaşmak için harekete geçmesi ve hareketi sonlandırması ile gerçekleşen süreç de motivasyon ile ilişkilendirilmektedir (Karadavut, 2018). Motivasyon anlık bir durum değildir ve motivasyonun gerçekleşmesi için de bir süreç gereklidir.

İnsanlar doğası gereği sürekli bir şeye gereksinim duyarlar. Dört ana aşamada incelenen bu motivasyon süreci de öncelikle giderilmemiş bir ihtiyacın varlığı ile

başlamaktadır. Sürekli bir şeye gereksinim duyan insan ihtiyacını gidermek için bir uyarılma yaşar ve bu durum da sürecin ikinci aşaması olan ihtiyacın uyarılması evresini oluşturmaktadır. Birey uyarılan ihtiyacı giderme davranışına girer ve motivasyonun üçüncü aşaması gerçekleşir. Son olarak ise birey ihtiyaçlarını gidererek doyuma ulaşır ve motivasyon süreci tamamlanır. (Olğun, 2017).

Şekil 1: Motivasyon Süreci



Yukarıda yer verilen model de, motivasyon sürecini başlatan durumun giderilmemiş bir ihtiyacın varlığı olduğunu ve ihtiyacın giderilmesi ile motivasyon sürecinin tamamlandığını anlamlandırmayı sağlamaktadır.

1.2. Motivasyon Türleri

Motivasyon türleri içsel motivasyon, sosyal motivasyon, fizyolojik motivasyon ve psikolojik motivasyon olmak üzere dört ana başlıkta incelenmektedir.

1.2.1. İçsel Motivasyon

İçsel motivasyon, bireyin bir işi yapmasından sonra keyif ve memnuniyet alacağını bilmesinden dolayı o işe yönelmesini ifade etmektedir. Ancak burada asıl önemli olan bireyin bu işi yaparken herhangi dış etkenden etkilenmeden tamamen içsel bir dürtüyle gerçekleştirmesidir (Aksoy, 2018:17). Yani, içsel motivasyonda, bireyler bir işe motive olurken yaptığı işten haz alacağını bilerek ve tamamen içgüdüsel olarak o işe yönelmektedir.

İçsel motivasyonda bireyler yaptığı işe tamamen kendi isteğiyle motive olmakta ve bu isteklerin sonucunu görmek için o işe yönelmektedir. Dışsal hiçbir faktör o işe

yönelmelerini etkilememektedir. Bu nedenle, içsel olarak motive olmuş bireyler, bir işe yönelirken kendi fikirlerinin ve karakterlerinin ışığında işten alacağı hazza doğru hareket ettiği için, çok zor olsa bile o işi yapmaktan keyif almaktadırlar (Moradı, 2011:38).

1.2.2. Fizyolojik Motivasyon

Fizyolojik ihtiyaçlar doğuştan gelmekte ve birincil ihtiyaçlarımız arasında yer almaktadır. Bireylerin yeme-içme, uyuma, barınma vb. ihtiyaçlarıyla ilişkilendiren fizyolojik ihtiyaçlar aynı zamanda temel gereksinimleri ifade etmektedir. Özellikle hayatı idame ettirebilmek için önemli olan bu fizyolojik ihtiyaçların karşılanması için bilinçli ve/veya bilinçsiz güdülerle harekete geçilmesi fizyolojik motivasyonu oluşturmaktadır (Arıkan, 2018:43).

1.2.3. Sosyal Motivasyon

Bireyler davranışlarını en çok etkileyen, sevme- sevilme, beğenilme gibi sosyal ihtiyaçları gidermek için de motive olmaktadır. Fizyolojik ihtiyaçlar gibi doğuştan değil sonradan edinilen sosyal ihtiyaçların karşılanması için harekete geçiren durum da sosyal motivasyonu oluşturmaktadır. Sosyal motivasyon insanlara özgü olsa da yaşadığı toplum yapısı ve sahip olduğu kişisel özellikler nedeniyle kişiden kişiye farklılık gösteren bir durumdur. (Karadavut, 2018:23). Özellikle toplumun beğendiği kişisel özelliklere sahip olma isteğiyle harekete geçilmesi sosyal motivasyonu tanımlamaktadır.

1.2.4. Psikolojik Motivasyon

İnsanların karşılanmayı bekleyen gereksinimlerinden önemli bir bölümünü de psikolojik gereksinimler oluşturmaktadır. Diğer motivasyon türlerinden biraz daha karmaşık olarak görünse de psikolojik motivasyonu oluşturan, fizyolojik ihtiyaçların aksine, bireylerin doğuştan veya zaman içerisinde oluşan psikolojik ihtiyaçlarıdır (Arıkan, 2018:44). Diğer bir deyişle, psikolojik motivasyon, bireylerin duygu, düşünce, davranış ve algılarında duyulan ihtiyaçlarla şekillenen durumu yönetmektedir (Aksoy, 2018:21).

1.3. Motivasyonu Araçları

Bireyleri motive etmeye yarayan birçok araç bulunmaktadır. Bu motivasyon araçları literatürde genel olarak Ekonomik, Psiko-Sosyal ve Örgütsel-Yönetsel Araçlar olmak üzere üç ana kategoride incelenmektedir.

1.3.1. Ekonomik Araçlar

Zamana ve/veya ekonomik koşullara göre önem durumu değişiklik gösterme özelliğine sahip olsa da, ödül, yeterli ve adil maaş, prim, sigorta, iş güvencesi vb. araçlar ekonomik araçlar olarak tanımlanmaktadır (Ünsar, İnan ve Yürük, 2010:252).

Ekonomik araçlar bireyleri en çok motive eden araçlardır. Bireylerin hayatında gerek evde gerek dışarıda gerekse işte bir şeye sahip olmak ve bir işi yaptırmak için kullandıkları araç paradır. Çünkü günümüz dünyasında bireylerin hayatlarını idame ettirebilmek ihtiyaç duydukları birçok şey para ile sağlanmaktadır (Bilen, 2015:28).

1.3.2. Psiko-Sosyal Araçlar

Motivasyona yönelten araçlar arasında incelenen bir diğer konuyu psiko-sosyal araçlar oluşturmaktadır. Bireylerin motivasyonunda her ne kadar ekonomik araçlar önemli bir yer tutsa da sosyal ve karmaşık bir varlık olmaları sebebiyle psiko-sosyal araçların da önemi oldukça büyüktür (Bozöyük, 2019:10).

Özellikle çalışma hayatında bireylerin mutlu ve sağlıklı bir yaşam sürmeleri oldukça önemlidir. Bağımsız çalışma ortamı, sosyalleşme fırsatı, takdir edilme, değer ve statü kazanma, kendini geliştirme ve sosyal etkinlikler gibi motive edici araçlar ile bireyler hem sosyal hem de psikolojik anlamda doyum sağlamaktadırlar.

1.3.3. Örgütsel-Yönetsel Araçlar

Örgütsel-yönetsel araçlar bireylerin motivasyonuna etki eden bir diğer motivasyon aracıdır ve amaç birliği, kararlara katılma, iş genişletme-zenginleştirme vb. araçları temsil eder. Bu motivasyon aracında maddi bir kaynak kullanılmadan yada çok az kullanılarak bireylerin motivasyonu sağlayabilmek esas konudur. (Olğun, 2017).

Örgütsel ve yönetsel motivasyon araçlarının bireylerin örgüt içinde motivasyonunu etkileyerek hem kendi hem de örgüt amaçlarına ulaşma isteklerini arttırması sebebiyle önemi büyüktür (Çiçek 2005'ten aktaran Bilgili, 2019:21). Bu durumda da yöneticilerin örgütsel ve yönetsel araçlar ile motivasyon sağlamaları gerek bireysel gerek örgütsel başarı için önem arz etmektedir.

1.4. Motivasyon Kuramları

Motivasyonun niteliğini açıklamaya çalışan motivasyon kuramları, aksi ispatlanmadığı için günümüzde güncelliğini korumaktadır. İki grupta incelenen motivasyon kuramlarının kapsam ile ilgili olanı bireylerin motivasyon nedenlerini yani içeriğini, süreç ile ilgili olanı ise, bireylerin motivasyonunun oluşumunu ve oluşum aşamalarını incelemektedir (Ergül,2005:69). Yani bir diğer deyişle, bir kuram motivasyon nedenini bir diğeri ise sürecini açıklamaya çalışmaktadır.

1.4.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları genel olarak, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg'in çift faktör kuramı, Alderfer'in ERG(V.I.G) kuramı ve Mc Clelland'ın başarı gereksinimi kuramı olarak sınıflandırılmaktadır.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı: Psikolog Abraham Maslow'un ortaya attığı ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı günümüzde en çok bilinen motivasyon kuramıdır. Bu kuramda ihtiyaçlar önem sırasına göre fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, değer ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme olarak alt basamaktan üst basamağa doğru sıralanmıştır (Şekil:).

- Fizyolojik ihtiyaçlar temel anlamda; barınma, yeme-içme, uyuma- dinlenme,
- Güvenlik ihtiyacı; beden, aile, iş, sağlık ve mal güvenliği,
- Ait olma ve sevgi ihtiyacı; arkadaşlık, aile ve ilişki kurmak,
- Değer ihtiyacı; kendine saygı, diğerlerinin saygısı, başarı,
- Kendini gerçekleştirme ihtiyacı da doğal olma, yaratıcı olma, erdemli olma

gibi ihtiyaçlarla ilişkilendirilmektedir (Seker,2014:43).

Şekil 2: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

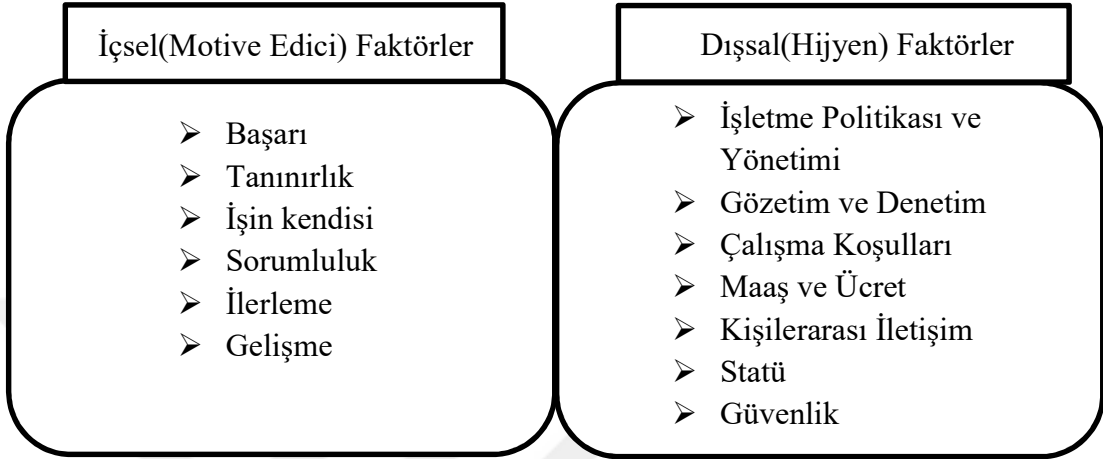


Maslow bu kuramında insan ihtiyaçlarını beş ana kategoride inceleyerek, bu ihtiyaçların belli bir sırada giderilmesi gerektiğini ve biri giderilmeden diğer bir ihtiyacın giderilmesine geçilmemesi gerektiğini belirtmiştir (Yılmaz, 2019:27). Çünkü, bir insan güvenlik ihtiyacını gidermeden ait olma ve sevgi ihtiyacını giderse bile yine bir önceki basamaktaki ihtiyacına geri dönme ve onu giderme isteği duyacağını savunmuştur.

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı: Motivasyon konusunda Maslow'dan sonra en çok ele alınan, Maslow gibi motivasyonun temelinin ihtiyaçlar olduğunu savunan Frederick Herzberg'in çift faktör (hijyen-motivasyon) kuramıdır (Yılmaz, 2019:29). Bu kuramını Herzberg 1950'li yılların sonlarına doğru iki yüz muhasebeci ve mühendis üzerinde yapmış olduğu araştırmayla oluşturmuştur. Bu araştırmasının sonucunda, birbirinden farklı iki faktör ortaya çıkmış ve bunları içsel (motive edici), dışsal (hijyen) faktörleri olarak iki ayrı başlıkta incelemiştir (Şekil:). Herzberg, başarı, tanınırlık, işin kendisi gibi içsel faktörlerin eksikliğinde bireylerin motivasyonunda eksi yönde bir değişikliğe sebep olacağını savunurken; ücret, güvenlik, statü gibi dışsal faktörlerin bulunması bireylerin motivasyonunda artı yönde bir değişikliğe sebep olmazken, bulunmamasının eksi yönde bir değişikliğe sebep olacağını savunmuştur (Uludağ, 2010:60-61). Herzberg'in çift faktör kuramını diğer motivasyon

kuramlarından ayıran en önemli özelliği ihtiyaçları motive edici faktörler ve hijyen faktörleri olarak ayırması ve sınıflandırmasıdır(Şekil3).

Şekil 3: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı



Alderfer'in ERG(VIG) Kuramı: Maslow'un kuramından daha esnek olsa da Clayton Alderfer'in ERG yani Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme kuramı ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının biraz daha sadeleştirilip geliştirilmiş halidir (Torun, 2007:109). Kuram, "Varoluş(V)", "İlişki Kurma(İ)" ve "Gelişme (G)" ve İngilizce "Existence (E)", "Relatedness (R)" ve "Growth (G)" kelimelerinin baş harflerinin kısaltmasıyla oluşturulmuştur. Alderfer bu kuramında ihtiyaçları somutluk biçimlerine göre bir sıraya koymuş ve bireylerin somut olan ihtiyaçlarını karşılarken herhangi bir güçlükle karşılaşmaları durumunda, daha az somut olan ihtiyaçlara yöneleceğini savunmuştur (Özer ve Topaloğlu, 2008:10). Yani, Alderfer'in sıraladığı ihtiyaçlardan üst sıradaki ihtiyaç herhangi bir sebepten karşılanmaz ise birey bir alt basamaktaki ihtiyaca isteklenecektir. Bu durumda da asıl giderilmek istenen ihtiyaç karşılanmamış olsa dahi, karşılanması mümkün olan ihtiyaç onun yerini dolduracaktır (Onaran, 1981'den aktaran Özer ve Topaloğlu, 2008:10).

Mc Clelland'ın Başarı Gereksinimi Kuramı: Psikolog olan David Mc Clelland, Maslow, Herzberg ve Alderfer'in aksine insan ihtiyaçlarının tecrübelerin etkisiyle zamanla kazanıldığını ve kişiden kişiye değiştiğini savunmaktadır. Ortaya koyduğu kuramında bireylerin ihtiyaçlarını başarı ihtiyacı, güçlülük ihtiyacı ve bağlılık ihtiyacı olarak sınıflandırmıştır (Olğun, 2017:35).

Kurama göre, başarı ihtiyacının temelinde, bir iş zor ve karmaşık olsa dahi bireyin o işi başarmak için duyduğu istek ve bu istek doğrultusunda mümkün ve gerekli olan tüm donanımları tamamlayıp o işe yönelmesi, güçlülük ihtiyacının temelinde, kuvvetine inanan bireyin, hakimiyet kurma ve sahip olduğu kuvveti korumak gibi amaçlar ile hareket etmesi yatmaktadır. Bağlılık ihtiyacının temelinde ise, sosyal ilişkiler kurma, sosyal grupta yer edinme ve bu baği koruma ihtiyacı ile davranışta bulunma yatmaktadır (Torun, 2007:117).

1.4.2 Süreç Kuramları

Süreç kuramları genel olarak; Vroom'un beklenti kuramı, Porter-Lawler'in beklenti kuramı, Adams'ın eşitlik kuramı ve Edwin Locke'un amaç kuramı olarak sınıflandırılmaktadır.

Vroom'un Beklenti Kuramı: Motivasyonu sağlayan faktörlerin yalnızca iç faktörler değil, dış faktörler de olduğunu savunan Victor H. Vroom bu düşünceyle beklentiler kuramını ortaya atmıştır. Vroom bu kuramda, çekicilik, araçsallık ve beklenti olmak üzere üç ana noktaya değinmektedir (Elbir, 2006:15).

Çekicilik, bireyin çaba göstererek ulaşacağı amaca karşı istek düzeyini açıklamaktadır. Ancak ulaşmak istenen amacın istenme düzeyi kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Bu durumda da bireyin duyduğu çekicilik düzeyi arttıkça ulaşmak istediği ödüle yönelik gösterdiği çaba da kuvvetlenmektedir (Altok, 2009:75). Araçsallık, bireylerin bir başkası tarafından verilen sorumluluklar neticesinde elde edeceği ödül için duyduğu inancı ifade etmektedir (Ağcagül, 2019:20). Beklenti ise, bireyin ulaşmak istediği bir başarıya karşı çaba gösterirken onu başaracağına inanmasını ifade etmektedir (Okan, 2008:75). Vroom, motivasyonun tüm bu unsurların çarpımı sonucu oluştuğunu savunmuş ve bu konuyu

$$\text{Motivasyon} = \text{Beklenti} \times \text{Araçsallık} \times \text{Çekicilik}$$

şeklinde formülize etmiştir. Bu formül doğrultusunda Vroom, herhangi bir unsurun düşük değere sahip olmasının doğrudan motivasyon değerinde düşüreceğini savunmuştur (Tağ, Çetinkaya, 2019:867).

Porter-Lawler'in Beklenti Kuramı: Porter-Lawler'in beklenti kuramı temelde Vroom'un beklenti kuramında yer verdiği çekicilik, araçsallık ve beklenti gibi unsurları ele almaktadır. Ancak Vroom'un kuramından farklı olarak bahsi geçen unsurların tek başlarına yeterli olmayacaklarını, bireyin mutlaka ilgili derecede bilgi, yetenek ve karaktere sahip olması gerektiğini savunmuşlar ve beklenti kuramlarını buna göre geliştirmişlerdir (Kerman, 2007:35).

Kurama göre, bireyin motivasyonunun oluşması için beklentilerinin karşılanmasının yanında birey, yaptığı iş dolayısı ile elde ettiği ödülü adil görmeli ve aynı işi yapan diğer bireyler ile arasında adaletsizlik olduğunu düşünmemelidir (Küçüközkan, 2015:107).

Adams'ın Eşitlik Kuramı: John Stacey Adams tarafından geliştirilen eşitlik kuramı temelde bireylerin yaptıkları işlerden algıladıkları eşitlik-eşitsizlik durumlarına göre davranış sergileyip motivasyonlarını oluşturmalarını ele almaktadır. Yani kuram, bireylerin bir işi yaparken benzer işi yapan diğer bireyler ile aralarında eşitlik var ise motive olduğunu savunmaktadır (Kılıç, 2019:47). Buna karşın bireyler yaptıkları işten elde ettiği somut ve soyut ödülleri sürekli olarak benzer işi yapan diğer bireyler ile kıyaslamakta ve eşitsizlik gördükleri durumda motivasyonları eksi yönde etkilenerek olumsuz davranışlar sergilemektedirler (Karaman, 2015:25).

1.5. İş Doyumu Kavramı

İnsanlar günlük hayatlarının ortalama 1/3'ünü iş hayatında geçirmektedirler. Bu nedenle de bireylerin iş hayatında geçirdikleri bu azımsanmayacak zamanın keyifli ve beklentilerini karşılayacak şekilde etkin olarak geçirilmesi önemli bir durumdur. Çünkü iş hayatından aldıkları olumlu çıktılar günlük hayatlarını da olumlu bir şekilde sürdürmelerini etkilemektedir (Baş, 2019:5). Bazı insanlar işlerini yaşamlarının merkezi olarak görür ve sever bazıları ise bir mecburiyet olarak görür ve o işi yapmaktan hoşlanmazlar. İş doyumu kavramı da tamda bu noktada, insanların yaptıkları işlere karşı besledikleri duyguları ifade etmektedir.

Hoppock (1935) iş doyumunu bireyin psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşullardan etkilenerek işinden duyacağı memnuniyet olarak açıklamaktadır.

Locke (1969) iş doyumunu, tutumsal bir değişken olmakla birlikte, insanların işleri ve işlerinin farklı yönlerine karşı tatmin veya hoşnut olma gibi hissettiği duyguları açıklamaktadır.

Vroom(1964) iş doyumunu çalışanların işyerindeki rollerine odaklanarak bireylerin işlerine yönelik duygusal yönelimleri olarak tanımlamıştır.

Durganand (1958) ise iş doyumunu, bir işten iş faktörleri(ücret, terfi olanakları vb.), bireysel uyum ve iş dışındaki grup ilişkileri gibi faktörlerden etkilenecek memnun olma ya da olmama durumu olarak tanımlamıştır.

Görüldüğü gibi birçok araştırmacı tarafından tanımlanan iş doyum kavramı, literatürde genel geçer net bir tanıma sahip olmasa da temelde bireylerin yaptığı işten yaşadığı duygu durumunu açıklamaktadır. Diğer bir deyişle çalışanların yaptıkları işten duyduğu memnuniyet durumudur.

İş doyumunun üç özelliği vardır.

- İş doyumunu işe duygusal bir yanıttır; bu gözlemlenemez, sadece belirtilebilir,
- İş doyumunu beklentilerin nasıl karşılandığını açıklamaktadır,
- İş doyumunu değişken davranışları(iş, maaş, yönetim tarzı, meslektaşlar vb.)

temsil eder (Şimşek, 1995'ten akt Aksu & Aktaş, 2005:480). Bu özelliklerinden hareketle de iş doyumunu açıklamak mümkündür.

Aynı zamanda iş doyumunu,

- İşin kendisinden duyulan
- Alınan ücretten duyulan
- Terfi fırsatlarından duyulan
- İş arkadaşlarından duyulan
- İşveren-yöneticilerden duyulan

tatminsel durumlar olmak üzere beş farklı etkenden etkilenmektedir. Yani, birey bunlardan herhangi birinin beklentisi ile dahi bir işte bulunuyorsa, onu elde etme durumunda yine iş doyumunu yaşayacaktır (Baykoca, 2012:9).

1.6. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunun gerek işgörenlerin iş ve kendi yaşamları açısından, gerek yönetici konumdaki işverenler açısından, gerekse örgüt açısından önemi oldukça büyüktür.

İşgörenler açısından inceleyecek olursak; bireylerin bir işte çalışmalarının temel nedeni sürekli gelişen istek ve ihtiyaçlarını gidermektir. Bu istek ve ihtiyaçlar kimi zaman ekonomik kimi zaman psikolojik ihtiyaçlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle bireyler iş ortamında bu istek ve ihtiyaçların karşılanması durumunda tatmin olur ve hem iş hayatlarını hem de bireysel hayatlarını olumlu sürdürürler (Samadov, 2006:5)

İşverenler açısından inceleyecek olursak; bu durumu iki açıdan incelemek mümkündür. Birincisi işverenlerin doyumunun sağlanması gerektiğidir. İşe karşı doyum yaşayan işveren hem çalışanlarına hem de işe gereken önemi vererek işletme amaçlarına uygun olarak gerekli katkıyı sağlayacaktır. İkincisi ise işverenlerin işgörenlerinin doyumunu sağlamak için gerekli önemi vermeleri gerektiğidir. Çünkü doyuma ulaşmayan bir işgören, etkin çalışmama, işe gelmeme, işten ayrılma gibi niyetler içerisine girer ve bu durumda iş düzenini bozacaktır (Eşitti, 2016:54).

Örgüt açısından inceleyecek olursak; örgütler için en önemli unsur çalışanlardır. Bu nedenle de işgörenlerin yaptıkları işe karşı doyum hissetmeleri örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi için oldukça önemlidir. Doyum sağlamış bir işgören, mutlu, etkin ve verimli çalışarak örgütün performansını arttırmada büyük rol oynar. Bu durum bir çok araştırmada da desteklenmiştir (Zeynel, 2014:22).

1.7. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu bireysel faktörler ve çevresel-örgütsel faktörler olmak üzere iki etmenden etkilenmektedir.

1.7.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Her insan doğası gereği farklıdır. Bu farklılıkta beraberinde farklı istek ve ihtiyaçları getirmektedir. Bu nedenle de bir bireyin doyumunu sağlayan faktör diğer bir birey için yeterli olmayabilir. Özellikle bireyler iş doyumunu anlamında bireysel olarak yaş,

cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kişilik, zeka düzeyi ve hizmet süresi gibi değişkenlerden etkilenmektedir.

1.7.1.1. Yaş

Bireyler genç yaşlarında, özellikle ilk defa bir iş sahibi oldukları yaşlarda iş doyumunu üst düzeyde yaşarlarken orta yaşlara geldikten sonra bu doyum düzeyinde bir azalma meydana gelmektedir. Buna karşın yine ileri yaşlarda işten duydukları doyum artış göstermektedir. Buna neden olarak genç yaşta iş sahibi olmanın verdiği heyecan ve tecrübesizlik, orta yaşlara geldikçe beklentilerin artması ve tekdüze çalışma hayatından duyulan sıkılma hissi ve yine ileri yaşlarda kazandıkları başarılar ve işte ilerleme kaydetmeleri gösterilebilir (Durukan, 2017:85). Bu durumu araştırmacılar erken yaşta yüksek, orta yaşlarda düşük ve ileri yaşlarda tekrar yükselen bir “U” şeklinde gelişen iş doyumunu eğrisi olarak belirtmektedirler.

1.7.1.2. Cinsiyet

Bireylerin iş doyumunu etkileyen bir diğer bireysel faktör cinsiyet faktörüdür. Yapılan birçok araştırmada her ne kadar cinsiyet faktörünün tek başına iş doyumunu üzerinde bir etkisinin olmadığını belirtilse de yine birçok araştırmada da kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha az iş doyumunu yaşadığı görülmektedir. Buna neden olarak, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre;

- Günlük hayatlarında daha fazla sorumluluklara sahip olmaları,
- Daha fazla cinsiyet ayrımı baskılarına maruz kalmaları,
- Daha az nitelikli işlerde çalıştırılmaları,
- Daha düşük maaşlı çalıştırılmaları,

gibi nedenler sıralanmaktadır (Karadavut, 2018:7). Ancak bu durum yukarıda da belirtildiği gibi araştırmadan araştırmaya farklılık gösterebilmektedir.

1.7.1.3. Eğitim düzeyi

İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör olan eğitim düzeyi, yapılan araştırmalar incelendiğinde iş doyumunun sağlanmasında rol oynayan önemli bir etmen olarak

karşımıza çıkmaktadır. Özellikle eğitim düzeyinin yüksek olması eğitim düzeyi daha düşük olanlara kıyasla, bireyin işe devamlılığını, iş hakkındaki bilgi ve donanımını aynı zamanda sorumluluk alma ve işi benimseme gibi özelliklerini doğrudan olumlu bir şekilde etkilemektedir. Bu durum da bireyin yaptığı işten doyum sağlamasına neden olmaktadır (Ersoy, 2006:93).

1.7.1.4. Medeni durum

İş doyumunda etkili olan bir diğer faktör bireylerin medeni durumlarıdır. Araştırmalar evli olanların bekar olanlara göre daha çok iş doyumuna sahip olduklarını göstermiştir. Buna neden olarak, evli olanların daha fazla sorumluluk bilincine sahip olmaları ve sorunlar karşısında daha hızlı ve etkin çözümler üretmeleri gösterilmektedir (Erdoğan, 2016:53).

Ancak burada önemli bir faktör daha bulunmaktadır. Medeni durumun iş doyumuna etkisinde cinsiyet faktöründe değişken sonuçlara sebep olmaktadır. Yani, evli kadın çalışanların evli erkek çalışanlara göre daha fazla sorumluluk sahibi olmaları ve eşlerinden yeterli desteği görmemeleri durumunda işlerinde yeterli doyuma ulaşmadıkları görülmektedir.

1.7.1.5. Kişilik

İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör kişilik faktörüdür. Kişilik faktörü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Özellikle bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerine uygun bir işte çalışıyor olması iş doyumunu etkilemektedir. Örneğin araştırmacı bir kişilik, sahip olduğu kişilik özelliklerine göre bir işte bulunmuyorsa işin niteliği ne olursa olsun bir noktada doyumsuzluk yaşayacaktır. Bu durumu bir diğer açıdan incelemek gerekirse, bireyin sahip olduğu özgüven bile özgüvensiz bir bireye göre daha fazla iş doyumunu yaşamasına olanak sağlayacaktır denilebilir (Furat, 2016:50).

1.7.1.6. Zeka düzeyi

Zeka düzeyi iş doyumuna etki eden bir diğer bireysel faktördür. Özellikle iş hayatında teknolojik araçların kullanımının artması nedeniyle insanın zekasını kullanması

gerekliliği ortaya çıkmıştır. Belli bir zeka düzeyine sahip olmayan insanların işi kavrama konusunda eksik kalması yaptığı işten sıkılmasına ve zevk almamasına neden olmaktadır (Dönmez, 2013:15). Bu durum da beraberinde iş doyumunun olumsuz yönde etkileneceği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

1.7.1.7. Hizmet süresi

Bir diğer iş doyumuna etki eden bireysel faktör hizmet süresidir. Hizmet süresinin iş doyumuyla ilişkisi, bireylerin yaptığı işte geçirdikleri süre dolayısıyla kazandıkları tecrübe ile pratikleşmesi, işi daha kolay sonuçlandırması ve işten keyif almasıyla açıklanmaktadır. Ancak buna karşın, ilerleyen hizmet süresince birey, artan diğer beklentilerine bu zaman içerisinde karşılık bulamazsa bu durum bireyin iş doyumuna olumsuz etki edecektir (Demiray, 2018:34). Yani, her ne kadar hizmet süresi artan bireyin iş doyumunun da paralel olarak artış göstereceği düşünülse de beklentilerinin karşılanmaması durumunda iş doyumunda bir düşüş meydana gelmesi kaçınılmaz olacaktır.

1.7.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütlerde iş doyumunu gün geçtikçe daha da önem kazanan bir konudur. İş doyumunu yüksek bireylerin çalıştığı örgütler belirlemiş oldukları amaçları daha kolay ve etkin gerçekleştirerek başarıya ulaşmaktadırlar. Bireyin iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler işin niteliği, ücret, terfi olanağı, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, övgü alma ve yönetici şeklinde sıralanmaktadır.

1.7.2.1. İşin niteliği

İş doyumuna etki eden örgütsel faktörlerden biri işin niteliğidir. Bireylerin ilgi, bilgi ve kabiliyetlerine uygun bir işte çalışmaları mesleklerini sevmelerini sağlar. Aynı zamanda işin toplumdaki statüsü, kişisel ve toplumsal gelişimine katkı sağlaması, sorumluluk bilinci kazandırması, tekdüze olmaması, özgürlük kısıtlamaması ve başarı duygusunu tattırması gibi niteliklere sahip olması da bireyin işi hakkında olumlu duygular hissetmesini sağlamaktadır (Artık, 2009:50). İşine karşı olumlu duygular hisseden bireyin iş doyumunu da olumlu yönde etkilenecektir.

1.7.2.2. Ücret

İşin niteliğinden sonra iş doyumuna etki eden bir diğer örgütsel faktör şüphesiz ki ücrettir. Hatta çoğu zaman ücret faktörü işin niteliğinin bile önüne geçebilecek bir faktördür. Çünkü bireyler hayatlarını sürdürürken ihtiyaç duydukları ve sahip olmak istedikleri birçok şeye en başta parayla sahip olurlar. Bir işte çalışmaya ihtiyaç duyma sebeplerinin başında da para kazanma amacı gelmektedir. Bireylerin emeklerinin karşılığı olarak ifade edilen ücretin, işin niteliği, zorluk derecesi ve çalışanın emek ve çabasına göre adil olarak verilmesi, aynı zamanda prim gibi yan ödemelerle desteklenmesi çalışanın iş doyumuna olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Saylan, 2019:49). Dolayısıyla ücret, bireylerin iş doyumuna olumlu etki eden oldukça önemli bir faktördür.

1.7.2.3. Terfi olanağı

Örgütsel faktörler arasında iş doyumuna etki eden bir diğer faktör terfi olanağıdır. Terfi, hem ücret artışı gibi ekonomik hem de statü kazanma gibi sosyal anlamda getirisi olan çalışan bireylerin birincil amaçları arasında yer alan önemli bir etmendir. Terfi gibi beklentilere sahip olan çalışanların yükselmeleri durumunda bu tür beklentileri olmayan çalışanlara göre daha fazla iş doyumunu yaşadıkları görülmektedir (Karadavut, 2018:12). Bunun yanında, terfinin adaletli bir şekilde gerçekleşmesi diğer çalışanların iş doyumuna da olumlu bir etki yaratırken, aksi durumda adaletsiz olarak gerçekleşen bir terfi olumsuz bir etki yaratacaktır (Bozbaş, 2019:18).

1.7.2.4. Çalışma koşulları

İş doyumuna etki eden örgütsel faktörlerden bir diğeri de çalışma koşullarıdır. İnsanlar evde, işte kısacası zaman geçirdikleri her yerde ergonomik ve güvenli bir ortam aramaktadırlar. Özellikle ev dışında en çok zamanlarının geçtiği çalışma ortamının sıcaklık, nem, temizlik, havalandırma, ergonomik düzen, çalışma saatleri gibi fiziksel ve psikolojik koşullara uygun olması ile birlikte tehlikesiz ve güvenli olması çalışanların iş doyumuna doğrudan olumlu etki sağlamaktadır (Demiray, 2018:42). Aynı zamanda çalıştıkları yerin yaşadıkları yere yakın olması, işte kullanılan araç

gereçlerin kullanışlı ve amacına uygun olması çalışanların tercih ettiği ve iş doyumlarına olumlu etkiler sağlayan diğer etmenlerdendir (Durukan, 2017:15).

1.7.2.5 Çalışma arkadaşları

Çalışma arkadaşları, bireyin iş doyumuna etki eden bir diğer örgütsel faktördür. Bireyler çevrelerinde uyum içinde oldukları insanlarla zaman geçirmeyi tercih ederler. İş ortamında da birlikte hareket edebilecekleri ve sosyal anlamda da keyifli vakit geçirecekleri çalışma arkadaşlarının olması işlerine karşı doyum yaşamalarında katkı sağlamaktadır. Bu nedenle, iletişim içinde oldukları çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinin istedikleri boyutta ilerlemesi, bireylerin işlerini sevmeleri ve işlerinden memnun olmalarına etki eden bir faktördür (Yılmaz, 2018:47). Çünkü, bireylerin hayatlarında yaptıkları işten kazandıkları maddi kazanımlar kadar sosyal kazanımlarda önemli bir yer tutmaktadır.

1.7.2.6 Övgü alma

İş doyumuna etki eden bir diğer örgütsel faktör övgü almadır. Övgü alma, manevi bir ödüldür ve bireyler yaptıkları her işin karşılığında taktir edilmek ister. Özellikle iş yaşamında yapılan işten sonra övgü alınması, çalışanın işine karşı daha özenli ve ilgili olmasını sağlamaktadır. Tamamlanan işin işverenler tarafından değerlendirilip, beğenilmesi ve övülmesi işgören kişinin yaptığı işten doyum almasını sağlar ve diğer çalışanları da teşvik ederek işlerini iyi yapmaları için örnek olur (Arslan, 2011:39-40).

1.7.2.7. Yönetici

İş doyumuna etki eden bir diğer örgütsel faktör çalışanların birçok anlamda bağlı oldukları yönetici faktörüdür. Yöneticiler tecrübelerinin yardımıyla çalışanları teşvik ederek işletmenin amaçlarını gerçekleştiren kişilerdir. Bu nedenle yöneticilerin çalışanları ile kurdukları ilişki oldukça önemlidir. Yöneticilerin belirli kararlarda çalışanlarının fikrini alması, sorunlarına karşı içten ve duyarlı olması, ödül vermesi ve ödüllerde adil olması çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlamaktadır. Kendine değer verildiğini düşünen çalışanın da işe karşı doyumunu olumlu yönde etkilenmektedir (Durukan, 2017:18).

1.8. Motivasyon ve İş Doyumu İlişkisi

İş doyumu kavramı bazen motivasyon kavramıyla karıştırılabilmektedir. Ancak aynı şey olmamakla birlikte aralarında bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Yıllardır birçok araştırmaya konu olmuş bu iki kavramın çalışma hayatındaki etkisi de yine bu araştırmalar ile kanıtlanmıştır.

Motivasyon ve iş doyumunun iş hayatındaki önemi açıktır. Bireyler yaptığı işten beklentilerine karşılık bulduklarında iş doyumu yaşarlar ve motive olmaya hazırlardır. Yine aynı şekilde bir işe motive olduklarında çabalarıyla iş doyumuna ulaşabilmektedir (Saracel, Taşseven & Kaynak, 2016:58). Bu nedenle motivasyon ve iş doyumu kavramlarının birbiriyle etkileşim içinde olduklarından bahsetmek mümkündür.

İş doyumu ile motivasyon arasındaki ilişkiyi motivasyon kuramlarından da anlamak mümkündür. Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında bilindiği üzere ihtiyaçları belli bir düzende sıralamış ve bu ihtiyaçların memnuniyeti ile motivasyonun sağlanacağını belirtmiştir (Kian, Yusoff & Rajah, 2014:97) İş yaşamında da ihtiyaç ve beklentilerine karşılık bulan ve bunlardan memnuniyet duyan bireyler iş doyumu yaşamaktadır.

Herzberg'in çift faktör kuramında ise, ihtiyaçlar içsel (motive edici) ve dışsal (hijyen) olarak sıralanmış ve yine bunlar içerisinde motive edici faktörlerin motivasyonda olmazsa olmazlığına yer verilmiştir. Bu faktörler iş doyumuna etki eden faktörlerde de yer aldığına göre, aynı şekilde içsel faktörler ile motive olmuş bir bireyin iş doyumu da yüksek olacaktır (Doğan & Aslan, 2018:116). Tüm bunların ışığında kısaca, bireyleri işe karşı motive eden şeylerin olumlu olarak karşılık bulması bir anlamda iş doyumu yaşamalarını da sağlamaktadır diyebiliriz.

2. TURİST REHBERLİĞİ VE AKADEMİSYENLİK

Tezin ikinci bölümünü oluşturan bu bölümde araştırmayla ilgili diğer kavramlara yer verilecektir. Bu bağlamda Turist Rehberi, Turist Rehberliği Mesleğinin Özellikleri, Turist Rehberliği Mesleğinde Çalışma Koşulları, Turist Rehberi Olma Süreci, Turist Rehberliği Mesleğinde Genel Sorunlar, Turist Rehberlerinin Meslekten Ayrılma Sebepleri ile Akademisyenlik Tanımı, Akademisyenlerin Görev ve Sorumlulukları, Akademisyenlikte Çalışma Koşulları, Akademisyenlikte Organizasyon Yapısı ve Akademisyen Olma Süreci ele alınmıştır.

2.1. Turist Rehberliği

Turist rehberliği mesleğinin tarihi geçmişi oldukça eskiye dayanmaktadır. Öyle ki, antik çağlardan bile örnekler göstermek mümkündür. Örneğin; Romalı'lar tarafından gerçekleştirilen Mısır'daki tapınak ziyaretlerine eşlik eden Mısır'lı rahipler, turist rehberliği mesleğinin en eski örneklerinden biri olarak kabul edilmektedir (Tanrısever, 2019:56). Türkiye'deki ilk modern örnek olarak ise, ülkeye gelen siyasetçi, bilim adamı, gazeteci, sanatçı ve yazarlara ülkeyi gezdirmeye, anlatma ve tanıtmaya görevini kendi isteğiyle üstlenmiş olan Cevat Şakir Kabaağaçlı (Halikarnas Balıkcısı) olarak bilinmektedir (Yetgin, Yılmaz & Kozak, 2018:131).

Günümüzde hizmet sektörleri içerisinde önemli bir paya sahip olan turizm sektöründe, emek yoğun hizmette bulunan turist rehberlerleridir. Turist rehberleri, ülke ekonomisi için önemli gelir kaynağı olan yerli ve yabancı turistleri, karşılama, ülkeyi en iyi biçimde tanıtmaya, tur süresinde yardımcı olma görevini üstlenen Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından yetkilendirilmiş kişilerdir. Tüm bu görevlerini yerine getirirken ülkenin kimlik ve milliyet imajını da en iyi şekilde tanıttacak olan bir meslek grubu olmasından dolayı sektör kadar ülke içinde oldukça önemli bir konumdadır (Koroğlu & Avcıkurt, 2014:45).

Lovrentjev (2015) Turist rehberini, yerli ve yabancı ziyaretçileri gezmek istedikleri bölgenin kendine özgü kültürel ve/veya doğal mirasını seçtikleri dilde yorumlayan kişi olarak tanımlamıştır. (Kabakulak 2018) kritik bir öneme sahip olduklarını vurgulayarak Turist rehberlerini bir ülkenin sahip olduğu doğal, kültürel ve tarihi değerlerinin tanıtımını yapan kişiler olarak tanımlamıştır. Ahıpaşaoğlu (2001) ise

Turist rehberlerini, belirli bir programa uyarak, yerli ve yabancı turistlere yol gösteren, program kapsamındaki ziyaret yerleri hakkında belirli dilde doğru bilgiler aktaran, ülke ya da bölge hakkında tanıtım yapan, turistlerin doğru sosyal-ekonomik ve kültürel izlenimler almasına yardımcı olan kişiler olarak tanımlamıştır.

07.06.2012 tarihinde kabul edilen 6326 sayılı Turist Rehberleri Meslek Kanuna göre Turist Rehberleri;

“Seyahat acentalığı faaliyeti niteliğinde olmamak kaydıyla kişi veya grup hâlindeki yerli veya yabancı turistlerin gezi öncesinde seçmiş oldukları dil kullanılarak ülkenin kültür, turizm, tarih, çevre, doğa, sosyal veya benzeri değerleri ile varlıklarının kültür ve turizm politikaları doğrultusunda tanıtılarak gezdirilmesini veya seyahat acentaları tarafından düzenlenen turların gezi programının seyahat acentasının yazılı belgelerinde tanımladığı ve tüketiciye satıldığı şekilde yürütülüp acenta adına yönetilmesi hak ve yetkisine sahip olan gerçek kişi”

olarak tanımlanmaktadır (TUREB, 2020).

Dünya Turist Rehberleri Birliği (World Federation of Tourist Guide Associations-WFTGA)’ne göre Turist Rehberleri;

“yurt içi ya da yurt dışından gelen grup ya da bireysel ziyaretçilere, onların tercih ettikleri bir dilde, bir bölge ya da şehirde bulunan anıtlar, müzeler, doğal ve kültürel çevre ile tarihi yerlerde kılavuzluk ederek ve bu yerleri yorumlayarak sahip olduğu bilgileri ziyaretçilerine aktaran kişi”

olarak tanımlanmaktadır.

Turist rehberleri hem turizm hem de turistik deneyim yaşamak isteyenler için rol, görev ve sorumluluklar üstlenirler. Black & Weiler (2005)’e göre bu rol, görev ve sorumluluklar;

- Öğretmen ya da Eğitimci,
- Güvenlik Görevlisi,
- Ülkenin Büyükelçisi,
- Halkla İlişkiler Temsilci veya Şirket Temsilcisi,
- Şovmen,

- Sorun Çözücü,
- Sırdaş Ve Danışman
- Bilgi Sağlayıcı,
- Sosyal Kolaylaştırıcı,
- Kültürel Ev Sahibi,
- Koruma Değer ve Güdüsüne Sahip Olan,
- Doğal ve Kültürel Çevrenin Yorumlayıcısı,
- İnsan Taşıyıcı

gibi sıralanmıştır. Turist Rehberlerini bilim konusu haline getirenlerin öncüsü olarak kabul edilen Cohen(1985)' e göre ise turist rehberlerinin iki ana rolü bulunmaktadır; sosyal arabulucu ve kültürel aracı. Sosyal arabulucu rolü, turistler ile yerel topluluğun temas halinde olmasını sağlama; kültürel aracı rolü ise, farklı kültürlerin yabancı ve bilinmeyen unsurlarının anlamlandırmasını sağlama şeklinde tanımlanmaktadır (Robotic, 2009:2).

Aynı zamanda, turistlerin canının ve malının güvenliğini sağlamak da turist rehberlerinin en önemli görevleri arasındadır. Geldiği bölgenin gelenek ve göreneklerini bilmeyen ve sosyal yönlerini anlamayan bir turist için bu durum bile bir risk faktörü oluşturabilir (Shatnawi, 2019:65). Örneğin; Türkiye’de bir çocuğun kafasını okşamak gayet normal bir ifade iken, kafayı vücudun en kutsal parçası olarak gören Tayland ve Malezya gibi ülkelerde bu durum hoş karşılanmamaktadır. Bu konuda da turistleri bilinçlendirmek adına turist rehberlerinin rolü oldukça büyüktür.

2.1.1. Turist Rehberliği Mesleğinin Özellikleri

Turist Rehberliği görünüşte eğlenceli bir meslektir. Hatta birçok kişi tarafından hem eğlendiren hem de eğlendirirken para kazandıran bir meslek olarak görülmektedir. Ancak her meslekte olduğu gibi turist rehberliği mesleğinin de olumlu ve olumsuz birden fazla özelliği bulunmaktadır. Bu özellikler her ne kadar kişiye, zamana ve yere göre farklı algılsa da genel olarak aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir.

Olumlu Yönleri;

- İletişim odaklı olmak

- Farklı bölgeler, farklı ülkeler tanımak,
- Farklı insanlarla tanışmak,
- Bilgisini aktarmak ve beğenilmek,
- Bağımsız çalışma olanağına sahip olmak,
- Sürekli öğrenmek ve araştırmak,
- Seyahat ederek para kazanmak,
- Kendini yenileme olanağına sahip olmak,
- Sık ve para vermeden seyahat etmek,
- Kùltürlerarası etkileşim kurmak,
- Farklı tur programlarına katılmak,
- Tek bir acenteye bağı kalmadan, bağımsız çalışabilmek,
- Monotonluktan uzak kalmak,
- Ülkesinin tarihî , kùltürü ve doğası hakkında bilgi sahibi olmak,
- Ziyaretçinin geldiğı ülkenin kùltürü ve dilini bilmek,
- Farklı destinasyonlar ve turistik ürünler hakkında uzmanlaşmak,
- Din, dil, ırk farkı gözetmeksizin dünya insanı olmak,
- İnsanların en mutlu anlarında, tatilde onlarla birlikte olmak,
- İnsanların mutluluğına katkıda bulunmak,
- Tarih, kùltürel ve doğal mirasın sürdürülebilirliğine katkıda bulunmak,
- Aktif bir yaşama sahip olmak,
- Yorumlama becerilerini uygulamada kullanabilmek,
- Ziyaretçilerin destinasyondan ayrılışındaki yeri ve önemini kavramak,
- Tur sonunda ziyaretçiler, kaptanlar ve acenteye karşı sorumlulukların farkına varmak,
- Tatil dönüşü ziyaretçileri yolcu etme ve uğurlama konuşması yapma konusunda ustalaşmak,
- Tatil sonrası, tur otobüsünde veya tur sırasında konaklama, yeme - içme yerlerinde unutilan eşyaların sahiplerine acente aracılığı ile ulaştırılmasını sağlamak (Yenipınar, 2019:12).

Olumsuz Yönleri;

- Tur süresi boyunca sabah erken saatte kalkıp, geç saatte yatmak,

- Gün boyunca belirlenen tur programında yer alan tarihi, kültürel ve doğal alanlar, müzeler ile antik kentler, modern sanat galerileri, caddeler, mimari eserler vb. sayısız turistik çekicilikler hakkında bilgi aktarmak,
- Öğle yemeği, akşam yemeği, konaklama ve ulaşım da yaşanan sorunlara çözüm üretmek,
- Uzun çalışma saatleri ve mesai kavramının olmaması,
- Otele geç gidildiğinde konukların odaları ile ilgili sorun yaşadıkları durumlarda ilgilenilmesi gerekliliği,
- Otobüs kaptanının sorumluluğu araç kullanmakla sınırlı iken turist rehberlerinin çıkabilecek her türlü sorunu çözmekle sorumlu olması, çözüm üretilmediği zaman acenteyi haberdar etmesi gerekliliği, ancak sorunu yerinde çözmek birinci seçenektir.
- Esnek ve tarafsız olma zorunluluğu,
- Kişisel sorumluluğun yüksek oluşu,
- Fiziksel güç harcanması,
- Tatil günlerinde çalışılması,
- Sahip olunan bilginin çok yönlü olması ve sürekli güncellenmesi gerekliliği,
- Çalışılmayan zamanlarda ücret alınamaması,
- Sosyal güvenlikten yoksun kalınması,
- Ülkenin geniş coğrafi alanı olması ve otobüsle uzun yolculuk yapılma zorunluluğu,
- Turların otobüsle yapılıyor olması nedeniyle kara yolunda kaza riskinin yüksekliği,
- Uzun turlarda otobüs, mikrofon gibi teknik araç - gereçlerin bozulma riskinin yüksek oluşu,
- Hastalanma, bulaşıcı hastalığa yakalanma ve gıda zehirlenmesi riski,
- Otobüs yolculuğunda gruptan bir kişinin ishal olma ya da hastalanma riski,
- Acente adına turistlerden tur sırasında turist rehberinin ve otobüs kaptanının sorumlu olması (Yenipınar, 2019:14).

2.1.2. Turist Rehberinin Sahip Olması Gereken Özellikler

Turist Rehberleri turizm sektörü ve ülke imajı için oldukça önemli bir rol üstlenmektedir. Bu nedenle de görev ve sorumluluklarının yanında sahip olması gereken birtakım özellikler bulunmaktadır. Bu özellikler ana olarak fiziksel görünüm, kişilik özellikleri, bilgi, beceri ve nitelik olarak sınıflandırılmaktadır.

2.1.2.1. Fiziksel Görünüm

Bir bölge veya ülkeye turistik amaçla gelen yerli ve/veya yabancı ziyaretçiler genellikle ilk olarak turist rehberleri ile karşılaşmaktadırlar. Bu nedenle ilk imajın olumlu olması için rehberin fiziksel görünümü oldukça önemlidir. Öncelikle rehber her zaman giyimine dikkat etmelidir. Kıyafetlerinin temiz, ütülü, turun özelliğine ve gerçekleştiği alana uygun olması gerekmektedir (Tetik, 2006:67). Aynı şekilde el, yüz, diş ve saç gibi ziyaretçiler tarafından dışarıdan gözlemlenecek bedensel temizliklerine de dikkat etmelidirler.

Aynı zamanda, turun işleyişini ve kendi hareketini kısıtlayacak bir fiziksel engelinin bulunmaması da önemlidir. Çünkü turist rehberleri zamanla hareketmek zorundadırlar. Zamanlarını kısıtlayan bir engel en başta turun planlı işleyişini bozacak ve bu durum da ziyaretçileri olumsuz etkilenecektir. Ayrıca alışılmışın dışında fiziksel bir engelin bulunması ziyaretçiler üzerinde rahatsız bir etki yaratabilecektir (Güzel, 2007:20).

2.1.2.2. Kişilik Özellikleri

Turist rehberleri birçok milliyetten, farklı kültür, din ve kişilik özelliklerine sahip insanlara hizmet vermektedir. Farklı kişilik yapıları da beraberinde farklı istek ve beklentileri getirmektedir. Hizmet verdiği grupta ne kadar farklı istek ve beklentilere sahip olan turist varsa turist rehberlerinin işi de grubu yönetmek anlamında o kadar güçleşmektedir (Üçöz, 2012:93). Bu nedenle turist rehberlerinin bu gibi durumlarla başa çıkmak adına çok yönlü bir kişiliğe sahip olması önemlidir.

Bununla birlikte rehberler;

- Dışa dönük olmalı, grubundaki insanlarla rahat ilişki kurabilmelidir.
- Pozitif enerjiye sahip olmalı, grubundaki insanlarla kaynaşabilmeli, kendini sevdirmelidir.
- Misafirperver olmalı, grubundaki insanların her anlamda rahat hissetmeleri için elinden geleni yapmalıdır.
- Etkili konuşmalı, grubundaki insanları etkilemeli ve kendini dinlettirmelidir.
- Espri yeteneğine sahip olmalı, aşırıya kaçmadan grubundaki insanları eğlendirebilmelidir.
- Sevgi saygı, hoşgörü duygularını taşımali, grubundaki insanları sevmeli, onlara hep saygı çerçevesinde yaklaşmalı ve anlayışlı olmalıdır.
- Dürüst olmalı, bilmediği bir konuda dahi grubundaki insanları kandırmamalıdır.
- Kendine güvenmeli, panikleme gibi olumsuz duygular içerisine girmemelidir.
- İstekli olmalı, yaptığı her işi isteyerek en iyi şekilde yerine getirmelidir.
- Liderlik ruhunu taşımali, grubuyla bütünleşip turunu en iyi şekilde tamamlamalıdır.
- Sorumluluk sahibi olmalı, ve bu sorumluluklarından kaçmayıp en iyi şekilde yerine getirmelidir.
- İş ahlakı bilincinde olmalı, etik davranmalı, kendi ahlaki ölçüleri ve değer yargılarından vazgeçmemelidir (Güzel,2017:12-19).

2.1.2.3. Bilgi

Yasal düzenlemelerde bir turist rehberinin sahip olması gereken bilgi ve donanım en asgari düzeyden ele alınmıştır. Ancak bir turist rehberinin mesleğini en iyi şekilde yerine getirebilmesi için çok daha fazlasına ihtiyacı vardır.

Bunlardan ilki dil bilgisidir. Bilindiği gibi dil bir iletişim aracıdır ve bir turist rehberi önce kendi dilini çok iyi anlayabiliyor ve konuşabiliyor olmalıdır. Kendi dilini çok iyi bilmeyen birinin farklı bir yabancı dili de tam anlamıyla öğrenmesi mümkün değildir.

Aynı zamanda turist rehberlerinin hizmet ettiği grupta yerli turistler kadar yabancı turistlerde bulunmaktadır. Yasal düzenlemede de sözü geçen yabancı dil bilgisi gerekliliği turist rehberlerinin grubuyla doğru iletişimi kurabilmesi için gerekli en önemli etmenlerdendir. Bir turist rehberi en az bir yabancı dilde yazılı ve sözlü olarak iletişim kurabilmelidir (Şenel, 2011:30).

Bunun yanında turist rehberinin genel kültür bilgisi olması gereklidir. Turistlere tarihi, kültürel ve doğal güzellikleri anlatmasının yanında gelebilecek sorulara karşı bilimden sanata, ekonomiden spor ve politikaya kadar birçok konuda genel kültür bilgisi olmalıdır. (Çakır, 2010:21). Aynı zamanda hitap ettiği grubun ülkesi hakkında da genel bir bilgiye sahip olması gruptaki turistleri memnun edecektir.

Turist rehberi grupta yaşanacak herhangi bir olumsuzlukta ilk başvurulacak kişidir. Bu nedenle bir ilk yardım bilgisinin olması da gereklidir. Gruptaki üyelerden herhangi birinin sağlıksal açıdan olumsuz bir durum yaşaması halinde gruptaki tüm bireylerin sorumluluğu üstünde olan ve bir ilk yardım bilgisi olan turist rehberinin müdahalesi gerekecektir. Bu müdahale ile turist rehberi, gruptaki diğer bireylerin sakin kalmasını da sağlayarak profesyonel bir yardım gelene kadar hastayı koruyacaktır (Tetik, 2006:55).

Ayrıca, Resmi Gazetede yayınlanan 16.07.2010 tarihli ve 27643 sayılı Profesyonel Turist Rehberliği Meslek Standardı'nda Turist Rehberlerinin sahip olması gereken bilgiler şöyle sıralanmıştır:

- Anadolu uygarlıkları bilgisi,
- Anadolu'nun antik kentleri bilgisi,
- Anadolu'nun demografyası ve etnoloji bilgisi,
- Anlatım becerisi,
- Arkeoloji bilgisi,
- Atatürk ilkeleri ve inkılâp tarihi bilgisi,
- Bilgisayar bilgisi,
- Çevre düzenlemeleri bilgisi,
- Dinler tarihi bilgisi,
- Dünya uygarlık tarihi bilgisi,
- Edebiyat bilgisi,

- Eğlence ve boş zaman yönetimi bilgisi,
- Genel kültür bilgisi,
- Genel turizm bilgisi,
- Gezdirildiği grubun ülkesine ilişkin genel bilgi,
- Haberleşme araçları bilgisi,
- Hijyen bilgisi,
- İkonografi bilgisi,
- İlk yardım bilgisi,
- İnsan psikolojisi bilgisi,
- İş sağlığı ve güvenliği önlemleri bilgisi,
- Kentlerdeki alışveriş merkezleriyle ilgili bilgi,
- Protokol bilgisi,
- Raporlama bilgisi,
- Sanat tarihi bilgisi,
- Servis, bar ve mutfak temel bilgisi,
- Sosyoloji bilgisi,
- Tanıtım ve satış geliştirme bilgisi,
- Tur planlaması ve yönetimi bilgisi,
- Turizm mevzuatı bilgisi,
- Turizm ekonomisi bilgisi,
- Turizm pazarlaması bilgisi,
- Türk kültürü ve sanatı bilgisi,
- Türk tarihi bilgisi,
- Türk ve Anadolu mitolojisi bilgisi,
- Türkiye coğrafyası bilgisi,
- Türkiye'nin flora ve faunası hakkında bilgi,
- Türkiye'deki müzeler hakkında bilgi,
- Yabancı dil bilgisi (İyi düzeyde),
- Yunan ve Roma mitolojisi bilgisi,
- Zaman yönetimi bilgisi.

2.1.2.4 Beceri

Turist rehberleri yalnızca bir bilgiyi anlatma görevini üstlenmemektedirler. Aynı zamanda sahip olması gereken bazı beceri ve nitelikler bulunmaktadır. Bunlar; İletişim Beceresi, Yorumlama Becerisi, Liderlik Etme Becerisi ve Araç-Gereç Kullanabilme Becerisi olarak sıralanabilir.

İletişim, gönderici ve alıcı arasındaki mesaj alışverişini tanımlamaktadır. Turist Rehberleri turistler ile birebir iletişim halinde olan kişilerdir. Hatta sektörde turistlerle en yakın ve sürekli iletişimi kuran yine turist rehberleridir. Bu nedenle de çok iyi bir iletişim becerisine sahip olmaları gerekmektedir. Bu nitelik öncelikle sözlü ve yazılı olarak hem kendi dilinde hem de en az bir yabancı dilde iletişim kurmayı ifade etmektedir. Aynı zamanda bireylerarası iyi ilişkiler kurarak iletişimi sağlama yine turist rehberlerinin sahip olması gereken bir iletişim becerisidir (Yıldız, Kuşluvan & Şenyurt, (1997:10)

Yorumlanmayan bilgi salttır. Bu nedenle de belli bir süre sonra dinleyenlerin ilgisini kaybetmeye başlar. Turist rehberleri bir konu veya alanı anlatırken sahip olduğu bilgileri yorumlayarak gösteri sanatına dönüştürmezse, gruptaki turistlerin gözünde ilgi çekiciliğini kaybedecektir (Çakır, 2010:25). Konuya karşı ilgisini kaybeden turist, farklı uğraşlara yönelerek gruptaki diğer turistlerin, hatta rehberin konsantrasyonunu ve turun işleyişini bozabilecektir. Bu nedenle de yorumlama becerisi turist rehberinin sahip olması gereken önemli bir niteliktir.

Liderlik sonradan edinilen değil, doğuştan gelen bir özelliktir. Temel anlamda lider kişilikli insanlar, özgüven sahibi, sağduyulu, tutarlı, samimimi ve yaratıcı zekaya sahip kişilerdir. Turist rehberlerinin de lider kişilikli olmaları sahip olmaları gereken en önemli niteliklerden biridir. Çünkü bir turist grubuna hitap ettiğinde onlara liderlik edip, onlarla bütünleştiğini hissettirmesi turun en iyi şekilde sonlanmasına katkı sağlayacaktır (Güzel,2007:16).

Teknoloji geliştikçe her geçen gün farklı araç ve gereçler hayatımıza girmektedir. Turist rehberleri de tur esnasında bazı araç-gereçleri kullanarak işlerini

kolaylaştırmaktadırlar. Bunlar genel olarak mikrofon, kamera, fotoğraf makinesi, GPS şeklinde sıralanabilir. Tur esnasında bir rehberin en çok ihtiyacı olacak ekipman mikrofondur. Rehber sesini yükseltmeden tüm gruba mikrofon sayesinde duyurabilmektedir. Aynı zamanda son teknolojik gelişmeler ile rehberlik mesleğinde kullanılan head set adı verilen bir cihaz rehberlerin hayatını oldukça kolaylaştırmıştır. Cihaz genel olarak kalabalık ve gürültülü ortamlarda kullanılmak üzere, rehberde mikrofon ve grubundaki turistlerde alıcı kulaklık olacak şekilde rehberin anlatımının direk olarak grubuna ulaşmasını sağlayan bir cihazdır (Çakmak& Demirkol, 2017:230). Ancak, tüm araç gereçler bir kullanım becerisi istemektedir. Bu nedenle rehberler bu ekipmanları kullanırken en başta teknik kullanım becerisine sahip olmalıdır.

Resmi Gazetede yayınlanan 16.07.2010 tarihli ve 27643 sayılı Profesyonel Turist Rehberliği Meslek Standardı'na göre bir turist rehberinin tur esnasında bulundurması gereken araç, gereç ve ekipmanlar şu şekilde sıralanmıştır:

- Acenta plakası
- Adaptör
- Afiş
- Ajanda
- Anket formu
- Bilgisayar
- Broşür
- CD
- Çakmak
- Çanta
- Çok amaçlı çakı
- Düdük
- Dürbün
- El feneri
- Fotoğraf makinesi
- Gerekli telefonlar rehberi

- GPS cihazı
- Harita
- Hesap makinesi
- İletişim araçları (Telsiz, telefon vb.)
- İlk yardım çantası
- İp
- Kamera
- Kapalı devre konuşma cihazı
- Kırtasiye malzemeleri
- Kişisel koruyucu donanım
- Megafon
- Mikrofon
- Otel konaklama formu
- Özel ilgi gruplarında (avcılık, dağcılık, dalış, doğa yürüyüşü) kullanılan ekipman
- Pusula
- Rehber kitap
- Rehberlik kimlik kartı
- Satış kuponu
- Sigorta belgesi
- Şapka
- Şemsiye
- Sözlük
- Takip levhası (Lolipop)
- Tur harcama formu
- TÜRSAB belgesi ve turla ilgili gerekli diğer belgeleri içeren acentaya ait dosya
- TÜRSAB bandrolü
- Yağmurluk

2.1.3. Türkiye’de Turist Rehberi Olma Süreci

Tarihsel olarak geçmişine bakıldığında turist rehberlerinin birden fazla örneğini görmek mümkündür. Ancak turist rehberliğinin bir meslek olarak tanınıp, disiplin altına alınması yönetmelik ve kanunlarla mümkün hale getirilmiştir. Türkiye’de modern anlamda ilk adımın 29 Ekim 1890’da Osmanlı Devleti tarafından yürürlüğe konulan “Seyyahlara Tercümanlık Edenler Hakkında 190 Sayılı Nizamname” ile az çok yabancı dil bilgisi bulunan gayrimüslimlerin tercüman rehberlik yapabilmesine olanak sağlanmasıyla atıldığı bilinmektedir. (Ünlüöner, & Boylu, 2005:13).

Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasından sonraki ilk adım ise, 1923 yılında kurulan günümüzde “Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu” olarak bilinen “Türk Seyahatin Cemiyeti” nin kurulması ile atılmıştır. Bu kurum ile birlikte rehberlik mesleğini sürdüren gayrimüslim azınlıkların yanına Türk gençlerde katılmış ve günümüzdeki kadar olmasa da tercüman rehber yetiştirilmesi için önemli bir düzenleme gerçekleştirilmiştir (Değirmencioğlu, 1998’den aktaran (Yenipınar & Zorkirişçi, 2013:114).

Daha sonrasında, 1925 yılında “2730 Sayılı Seyyah Tercümanları Hakkında Kararname” yürürlüğe konulmuştur. Bu düzenleme ile beraber şehremaneti ve belediyelerden belge alma ve belgenin nereden alındıysa o sınırlar içerisinde kullanılması zorunluluğu, rehberlerin günlük ücretlerinin belirlenmesi gibi mesleğe sıkı kurallar ve düzenlemeler getirilmiştir (Çimrin, 1995’ten aktaran Tanrısever, 2019: 64).

1928 yılında yaşanan ekonomik krizden turizm sektörü olumsuz etkilenmiş, turizm işleyişi durma noktasına gelmiş ve birçok tercüman rehber mesleği bırakmak zorunda kalmıştır. Daha sonrasında İstanbul İktisat Müdürlüğü eski ve yeni başlayacak rehberleri kapsayan bir rehberlik kursunun açılacağını duyurmuş ve bu kursa katılmak için sınavdan geçme zorunluluğu getirmiştir. Bununla birlikte yaklaşık 50 kişi bir sınavdan geçerek katılan kurstan mezun olarak rehber olmuştur (Çolakoğlu, Epik & Efendi, 2010’dan aktaran Yenipınar, Bak & Çapar, 2014:91).

1971 yılında, ilk kez turist rehberliğiyle ilgili “Tercüman Rehber Kursları ve Tercüman Rehber Yönetmeliği” adlı yönetmelik hazırlanmış ve 1974 yılında değiştirilerek "Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliği" adını almıştır. Sonrasında 1981, 1983 ve 1986 yılında değişikliklere uğramaya devam etmiştir. Son düzenlemenin ardından mesleğin tanınması ve yasal hakların korunması adına birçok ilgili meslek grubu tarafından çaba harcanmış ve nihayetinde 2012 yılında “6326 sayılı Turist Rehberleri Meslek Kanunu” ile meslek kanunen yasalaştırılmıştır (Zengin, Eker & Bayram, 2017:144).

Turist Rehberliği mesleğe kabul ile kazanılan bir ünvandır. Mesleğin yasalaşması ile birlikte mesleğe kabul için şartlar düzenlenlenmiş ve bu şartlar;

- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak.
- Başvuru tarihi itibarıyla onsekiz yaşını doldurmuş olmak.
- 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.
- 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.
- Birlikler tarafından Bakanlığın gözetim ve denetimi altında düzenlenen uygulama gezisini tamamlamak ve gezi sonunda yapılan sınavda başarılı olmak.
- 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.

- Daha önce meslekten çıkarılmamış olmak.

şeklinde sıralanmıştır (Turist Rehberliği Meslek Kanunu, 2012).

Bu şartları sağlayan bireyler, ruhsatname almak için bakanlığa başvuruda bulunmaktadırlar. Bakanlığın 30 gün içerisinde yaptığı değerlendirme sonucunda tüm şartları sağlayan turist rehberliği adayları ruhsatnameyi almaya hak kazanarak mesleğe kabul edilirler.

2.1.4. Turist Rehberliği Mesleğinde Genel Sorunlar

Turist Rehberleri tur esnasında yalnızca turistlerle sorun yaşamazlar. Turun başlangıcından sonuna ilgilendikleri ve iletişim halinde oldukları birçok durum, olay ve kişi vardır. Bu nedenle aynı düzeyde sorunla da karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu konuda yapılan araştırmalar turist rehberlerinin, mesleğin doğasından kaynaklı sorunlar, seyahat acentesi ile yaşanan sorunlar, konaklama işletmeleri ile yaşanan sorunlar, ulaştırma hizmetleri ile yaşanan sorunlar, müze ve ören yerleri ile ilgili yaşanan sorunlar, turistler ile yaşanan sorunlar, meslek örgütleri ile yaşanan sorunlar, meslektaşları ile yaşanan sorunlar gibi birçok alanda sorun yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır.

Mesleğin Doğasından Kaynaklı Genel Sorunlar;

- Vergi mükellefi olmanın getirdiği bürokrasi,
- Mevsimsel çalışma koşullarının bulunması,
- Mesleğin bireyde fiziksel ve ruhal yıpranmaya sebep olması,
- Yoğun ve düzensiz çalışma saatleri ile uzun tur süreleri,
- İş-aile çatışması,

- Mesleğin krizlerden çabuk etkilenmesi,
- Emeklilik primlerinin düzenli ödenmemesi,
- Hanutçuluğun mesleğin itibarına zarar vermesi,

şeklindedir (Kılıçhan, 2019:86).

Seyahat Acenteleri ile Yaşanan Genel Sorunlar;

- Taban ücretin altında çalıştırma durumu,
- Ücretlerin zamanında ödenmemesi veya eksik ödenmesi,
- Mesleğin acenteler tarafından ciddiye alınmaması,
- Rehberlere kendilerine mahkum bir işçi gözüyle bakmaları,
- Rehberleri satış yapmaya ve komisyonculuğa zorlamaları,
- Sigorta primlerinin yatırılmaması veya eksik ya da zamanında yatırılmaması,

şeklindedir (Batman, 2003:132).

Konaklama İşletmeleri ile Yaşanan Genel Sorunlar;

- Vaat edilen niteliklerin olmaması,
- Otel personelinin nitel/nicel eksikliği,

şeklindedir (İlhan & Soybalı, 2018:19).

Ulaştırma Hizmetleri İle Yaşanan Genel Sorunlar;

- Kaptanların dikkatsiz araç kullanımı,
- Kaptanların turistlere yönelik yanlış tutum ve davranışları,
- Kaptanların yorgun bir şekilde tura gönderilmesi,
- Kaptanların tur programına müdahale etme istekleri,
- Araçların konforu (klima, mikrofon vb.) ile ilgili sorunlar,

şeklindedir (Kılıçhan, 2019:87).

Müze ve Ören Yerleri İle İlgili Genel Sorunlar;

- Açılış-kapanış saatleri,
- Temizlik,

- Giriş fiyatlarının yüksekliği,
- Niteliksiz personel,

şeklindedir (Batman, 2003:128).

Turistler ile Yaşanan Genel Sorunlar;

- Kültür düzeyi düşük turist,
- Satıcıların rahatsızlık vermesi,
- Eksik tur programı uygulanması,

şeklinde (Yazıcıoğlu, Tokmak, Uzun, 2008:15).

Meslek Örgütleri ile Yaşanan Genel Sorunlar;

- Eğitim programlarının yeterince düzenlenmemesi,
- Meslek odaları ve TUREB'in sorun ve şikâyetlerle yeterince ilgilenmemesi,
- Üyelik aidatlarının yüksek olması,

şeklindedir (Kılıçhan, 2019:87).

Meslektaşlar İle Yaşanan Genel Sorunlar;

- Taban yevmiye uygulamasına riayet edilmemesi,
- Rehber komisyonculuğu sorunu,
- Meslektaşların diksiyona önem vermemesi,
- Bilgi kirliliğinden kaynaklı yanlış bilgi aktarmaları,

şeklindedir (Kılıçhan, 2019:87).

2.1.5. Turist Rehberlerinin Meslekten Ayrılma Sebepleri

Turist rehberliği, turizm sektörü ve ülke tanıtımı için önemli bir meslek grubudur. Bu nedenle uzun yıllar sektöre hizmet vermesi beklenmektedir. Ancak belli bir yıl hizmet verdikten veya belli bir yaşa geldikten sonra mesleği bırakma ve/veya başka mesleklere yönelme gibi eğilimler içerisinde girmektedirler (Gökdemir & Hacıoğlu, 2018:512).

Turist rehberlerinin mesleği bırakma sebepleri arasında;

- Kıdem tazminatı gibi hakların olmayışı,
- Sürekli seyahat halinde olma,
- Paket tur programlarının konaklamada içerecek şekilde olması ve bu sebepten aile yaşamlarının olumsuz etkilenmesi,
- Son yıllarda karşılaşılan ekonomik kriz, siyasi krizler ve terör saldırılarının ülke turizmini olumsuz yönde etkilemesi ve doğal olarak rehber istihdamının da etkilenmesi
- Kaçak rehberlerin varlığının tam olarak engellenememiş olması,
- Kişilik özellikleri ile mesleğin özellikleri arasında uyum olmaması,
- Ören yeri ve müze ziyaretlerinde sesli rehber (audio guide) tercih edilebilmesi

yer almaktadır (Özoğul & Ege, 2018:378). Ayrıca mesleğin genel sorunları da turist rehberlerinin mesleği bırakma davranışlarına etki etmektedir.

2.2. Akademisyenlik

Üniversiteler, orta öğretime dayalı birçok seviyede eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan, hem ülkeye hem de insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden, çağdaş eğitim-öğretim ilkelerine dayanan bir düzenle milletin ve ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştirmeyi amaçlayan önemli yükseköğretim kurumlarıdır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982 md.130). Tüm bu amaç ve görevleri gerçekleştirmede pay sahibi olanlar akademisyenlerdir.

Akademik kökeninin Platon'un Atina'da öğrencilerine ders verdiği "*academia*" sından geldiğini ve akademisyenliğinde bu kelimedenden türediği bilinmektedir (Erdem, 2008'den aktaran Odabaşı vd.,2010:131). Akademisyenlik, yalnızca çalışmak anlamına gelmeyen, iş tanımından fazlasını sunan, bir yaşam şekli ve düşünme biçimi olan ve kişiye çok fazla alan tanıyan bir kariyer tipidir (Gürkan, 2018:441).

Akademisyenliğin sözlük anlamı yükseköğretimde eğitim-öğretim faaliyetlerinde görev alan, öğretim üyesi, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi şeklindedir (TDK, 2020). Akademisyenler eğitim-öğretim, araştırma, yönetim ve toplum hizmeti gerçekleştirme eylemlerinde bulunurlar (Hattie, & Marsh, 2012:603). Ancak akademisyenlik bundan çok daha fazlasını ifade etmektedir.

2.2.1. Akademisyenlerin Görev Ve Sorumlulukları

Resmi Gazetede yayımlanan 04.11.1981 tarihli ve 17506 sayılı Yüksek Öğretim Kanununa göre, akademisyenlerin belirlenen görev ve sorumlulukları şu şekildedir:

- Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde önlisans, lisans ve lisansüstü seviyelerinde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak,
- Yükseköğretim kurumlarında, ilgili proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek,
- Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,
- İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek,

- Yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek,
- Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır (md.22)

2.2.2. Akademisyenlikte Organizasyon Yapısı

Birçok meslekte olduğu gibi akademisyenlikte de yükselme olanağı bulunmaktadır. Belirli şartların yerine gelmesiyle gerçekleşen bu hiyerarşik düzen şu şekildedir;

Profesör: Akademik ünvanlar arasında en yüksek seviyeye sahip kişidir.

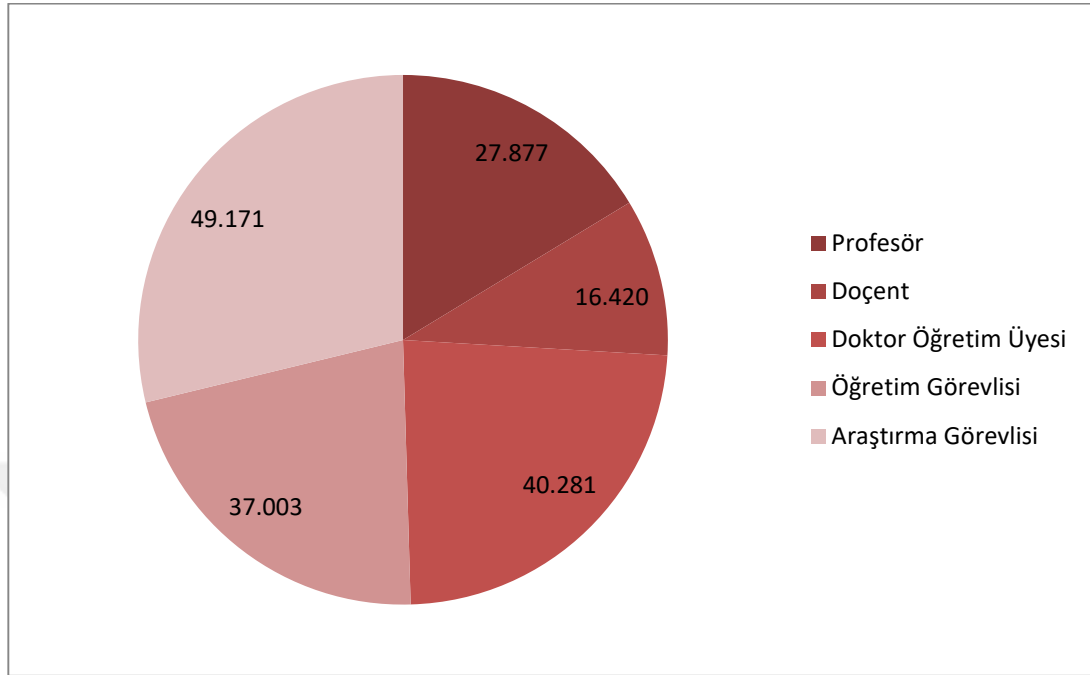
Doçent: Üniversitelerarası Kurul tarafından Doçentlik ünvanı verilen kişidir.

Doktor Öğretim Üyesi: Doktora çalışmalarını başarı ile tamamlamış, tıpta, dış hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık ünvanını veya Üniversitelerarası kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının herhangi birinde yeterlik kazanmış olan akademik unvana sahip kişidir.

Öğretim Görevlisi: Yükseköğretim kurumlarında okutulan dersleri vermek, uygulama yapmak veya yaptırmakla yükümlü olan kişilerdir.

Araştırma Görevlisi: Yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organların vermiş olduğu ilgili diğer görevleri yapan kişilerdir. (Yükseköğretim Kanunu, 1981, md.31, md.33)

Şekil 4: Türkiye'deki Öğretim Elemanı Sayıları



Türkiye’de 2020 yılı itibari ile önlisans, lisans, enstitü ve araştırma merkezi gibi yükseköğretim kurumlarında görev yapan 170.752 akademik personel bulunmaktadır. Bu akademik personellerin 27.877’sini Profesörler, 16.420’sini Doçent’ler, 40.281’ini Doktor Öğretim Üyeleri, 37.003’ünü Öğretim Görevlileri ve 49.171’ini ise Araştırma Görevlileri oluşturmaktadır (URL-5).

2.2.3. Akademisyen Olma Süreci

Her meslek belli şartlarla kazanılmaktadır. Akademisyen olmak için de belli eğitim ve yeterliliklere sahip olmak gerekmektedir. Bu eğitim ve yeterlilikler akademik personel olabilmek için ilk adım olan araştırma görevliliği ve öğretim görevliliği kadrosu için başvuru yapılacak her bir kurum için ayrı olarak değişmektedir.

Araştırma görevlisi olmak için genel şartlar;

- En az lisans seviyesinde mezuniyet,
- Akademik Lisansüstü Eğitim Sınavı (ALES)’ten en az 70 puan,

- Yabancı Dil Sınavı (YDS)’den en az 50 puan (veya yükseköğretimin tanıdığı ve dil yeterliliğini ölçen sınavdan muadili bir puan)
- Kadro ilanında ilgili kurumun belirlediği diğer özel şartlar (eğitim, tecrübe vs.)

şeklindedir. Başvuru ilanındaki şartların sağlanması durumunda, ilgili birime evraklar başvuru veya posta yoluyla iletilmektedir. Tüm bu şartların sağlanması durumunda, Yükseköğretim kanununun 33. Maddesine göre;

“Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer.(Ek cümle: 21/4/2005 – 5335/10 md.)Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.”

Yani, göreve kabul edilmeleri durumunda, en çok 3 yıl süre ile atamaları gerçekleşmekte ancak aynı şartlar dahilinde yeniden atanmaları da mümkün olabilmektedir.

Öğretim Görevlisi olmak için genel şartlar;

- En az tezli yüksek lisans mezunu veya lisans mezunu ve belgelendirmek kaydıyla alanında en az beş yıl tecrübeli olmak,
- ALES’ten en az 70 puan almak,
- Yabancı Dil Sınavı (YDS)’den en az 50 puan veya yükseköğretimin tanıdığı ve dil yeterliliğini ölçen sınavdan muadili bir puan almak,

Ancak, meslek yüksekokullarına yapılacak öğretim görevlisi kadrosu başvurularında yabancı dil şartı aranmamaktadır. Bununla birlikte, yüksek lisans mezuniyeti bulunanlar için de tecrübe şartı bulunmamaktadır.

Tüm bu şartların sağlanması durumunda, Yükseköğretim kanununun 31. Maddesine göre;

“Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya

sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır. Konservatuvarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir.”

Yani, ilgili kadroya öğretim üyesi bulunmaması durumunda en çok 2 yıl süre ile atamaları gerçekleşmekte ve yine bu süre sonunda bulundukları kadroya öğretim üyesi bulunmaması ve görevlendirilmesini kuruma yarar sağlaması durumunda görev süreleri aynı şartlarla uzatılmaktadır.

Doktor öğretim üyesi, Doçentlik ve Profesörlük atama kriterlerinde farklı şartlar bulunmaktadır.

Doktor öğretim üyesi olmak için Yükseköğretim kanununun 23. Maddesine göre,

“a) Yükseköğretim kurumlarında açık bulunan doktor öğretim üyesi kadroları rektörlükçe ilan edilir. İlan edilen bu kadrolara fakültelerde dekan; diğer birimlerde müdürler, biri o birimin yöneticisi biri de o yükseköğretim kurumunun dışından olmak üzere üç profesör veya doçent tespit ederek bunlardan adayların her biri hakkında yazılı mütalaa isterler. Dekan veya ilgili müdür yönetim kurullarının görüşünü aldıktan sonra önerilerini rektöre sunar. Atama rektör tarafından en çok dört yıl süre ile yapılır. Her atama süresinin sonunda görev kendiliğinden sona erer. Görev süresi sona erenler yeniden atanabilirler.

b) Doktor öğretim üyeliğine atanabilmek için, doktora ile tıpta, dış hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak gerekir.

c) Yükseköğretim kurumları, doktor öğretim üyesi kadrosuna atama için Yükseköğretim Kurulunun onayını almak suretiyle, münhasıran bilimsel kaliteyi artırmak amacına yönelik olarak, bilim disiplinleri arasındaki farklılıkları da göz önünde bulundurarak, objektif ve denetlenebilir nitelikte ek koşullar belirleyebilirler.”

Yani, doktor öğretim üyesi olmak için, alanında uzmanlık veya yeterlik kazanması ilk koşuldur. Bu koşulu ve diğer şartları sağlaması durumunda, rektör tarafından en çok 4 yıl süresi ile ataması gerçekleşmekte ve süre sonunda da tekrar atanması mümkündür.

Doçent olarak bir yükseköğretim kurumunda çalışabilmek için, Yükseköğretim Kanunu'nun 24. Maddesine göre;

“(1) Bir lisans diploması aldıktan sonra, doktora ile tıpta, diş hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık unvanını veya Üniversitelerarası Kurulun önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulunca tespit edilen belli sanat dallarının birinde yeterlik kazanmış olmak.

(2) Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen merkezî bir yabancı dil sınavından en az elli beş puan veya uluslararası geçerliliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen bir yabancı dil sınavından buna denk bir puan almış olmak; doçentlik bilim alanının belli bir yabancı dille ilgili olması halinde ise bu sınavı başka bir yabancı dilde vermek.

(3) Üniversitelerarası Kurulun görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından her bir bilim veya sanat disiplininin özellikleri dikkate alınarak belirlenecek yeterli sayı ve nitelikte özgün bilimsel yayın ve çalışmalar yapmak.”

şartlar aranmaktadır.

Profesör olarak bir yükseköğretim kurumunda çalışabilmek için Profesörlüğe yükseltilerek Doçentlik alanında atama yapılır ve, Yükseköğretim Kanunu'nun 26. Maddesine göre;

“1) Doçentlik unvanını aldıktan sonra en az beş yıl süreyle, açık bulunan profesörlük kadrosu ile ilgili bilim alanında çalışmış olmak,

2) Doçentlik unvanını aldıktan sonra, ilgili bilim alanında özgün yayınlar veya çalışmalar

yapmış olmak,” gerekir. Ayrıca üniversiteler belli ek şartlar koyabilirler.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde öncelikle literatür taramasına yer verilmiştir. Sonrasında araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları, modeli, hipotezleri, evren ve örnekleme, veri toplama yöntemi ve ölçeği ve son olarak veri analizi ve değerlendirmesi başlıkları ele alınmıştır.

3.1. Alanyazın Taraması

Tezin bu bölümünde, tez konusuna kaynaklık edecek olan makale, bildiri, rapor, tez vb. bilimsel çalışmaların derlemesine yer verilmiştir. İlgili alanyazın araştırmanın yapıldığı 2020 yılına kadar taranıp incelendiğinde alanyazında iş doyumunu ve motivasyon kavramlarının birlikte ve ayrı olarak turist rehberleri ve akademisyenler üzerinde çalışıldığı görülmektedir. Ancak rehber akademisyenlerle ilgili hiçbir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırmanın konusuna kaynak oluşturan araştırmalar incelenmiş ve aşağıda yer verilmiştir. Aynı zamanda incelenen araştırmalar ek olarak tablolastırılmıştır.

Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) “ Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi” adlı makalelerinde, Ankara’daki devlet üniversitelerinde görev alan öğretim elemanlarının iş doyumlarını incelemeyi amaçlamış ve örnekleme anket tekniği uygulamıştır. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının yaşça büyük olanların olmayanlarınkine, öğretim üyelerinin öğretim görevlilerine, yurt dışında bulunanların bulunmayanlarınkine, unvanı yüksek olanların olmayanlarınkine, hizmet süresi fazla olanların olmayanlarınkine göre içsel doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda sosyal bilimlerde görev yapan öğretim elemanlarının ücret vb. dışsal etmenlerden etkilenecek fen bilimleri alanında görev yapanlara göre daha düşük iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Günaydın (2008) “Öğretim Elemanlarının İş doyumlarının İncelenmesi; Ktü Örneği” adlı yüksek lisans tezinde, öğretim elemanlarının iş doyumlarını ortaya koymayı amaçlamış ve belirlediği örnekleme anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda, meslek yüksekokulu öğretim elemanlarıyla, fakülte öğretim elemanları ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, ödemeler, çalışma arkadaşları ve tanınma gibi alt

boyutlarda kararsız, diğer boyutlarda yüksek ve çok yüksek olduğu bilgisine ulaşmıştır. Fakülte öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi ise teknik destek, kurum politika uygulamaları, çalışma şartları gibi alt boyutlarda kararsız diğer boyutlarda yüksek ve çok yüksek olduğu bilgisine ulaşmıştır.

Çakır (2010) “Profesyonel Turist Rehberlerinin Çalışma Biçimi Ve Mesleki Eğitim Süreleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinde turist rehberlerinin çalışma biçimi ve aldıkları eğitimlerinin sürelerinin iş tatminine etkisini ortaya koymayı amaçlamış ve amaca ulaşmak için belirlenen örnekleme anket uygulamıştır. Araştırmanın sonucunda, iş tatmin düzeylerine etki eden en yüksek ifadenin yapılan işin çalışana sağladığı etkiler ve olanaklar olduğu, en düşük ifadenin ise, amirlerin davranış ve tutumları ile çalışma koşulları olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Çalışma biçiminin (düzenli-esnek) iş tatmini ile ilişkisi konusunda, esnek çalışanların iş tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu ayrıca düzenli çalışanların iş tatmini ile aralarında anlamlı bir farkın olmadığı bilgisine ulaşılmıştır. Mesleki eğitim sürelerinin iş tatmini ile ilişkisi konusunda, eğitim süreleri lisans (4yıl), önlisans (2yıl) ve bakanlık kursu (7ay) olarak ayrı ayrı incelenmiş ve en yüksek düzeyin önlisans mezunlarında olduğu bilgisine ulaşılmış ancak lisans mezunlarının da farklı farklı ifadelerde yüksek iş doyumuna sahip olduğu saptanmıştır.

Köroğlu (2011) “İş Doyumu Ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma” adlı doktora tezinde, turist rehberlerinin iş doyum ve motivasyon düzeylerine etki eden faktörleri belirleyerek performansla ilişkisini ortaya koymayı amaçlamış ve belirlediği örnekleme anket tekniği uygulamıştır. Araştırma sonucunda, turist rehberlerinin iş doyum düzeyinin orta, motivasyon düzeylerinin ise yüksek olduğu bilgisine ulaşılmıştır. İş doyum kavramının performansla ilişkisi konusunda iki ayrı alanda farklı sonuç verdiğini yani, içsel doyum ve performans ilişkisinin pozitif ve anlamlı, dışsal doyum ve performans ilişkisinin ise düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde motivasyon ve performans ilişkisi de motivasyonu etkileyen araçlar arasında incelenmiş ve tüm araçların pozitif ve anlamlı sonuç verdiğini ancak en yüksek sonuca sahip aracın örgütsel-yönetimsel araçlar olduğunu ortaya koymuştur.

Şenel (2011) “Stres Faktörlerinin İş Motivasyonuna Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Uygulama” adlı yüksek lisans tezinde turist rehberliği mesleğini derinlemesine incelemek ve stres faktörlerinin turist rehberlerinin çalışma hayatında motivasyonlarına ne derece etkili olduğunu ve iş stresi ile başa çıkabilmek adına hangi yöntemlere başvurduklarını belirlemeyi amaçlamış ve bu amaca ulaşmak için ilgili alanyazından yararlanmış ve belirlenen örnekleme anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, meslek şartlarına göre aldıkları ücretin değmediğini düşünseler de ücretin meslekleri için bir motivasyon aracı olduğunu, rehberlerin bireysel stres kaynaklarından çok örgütsel stres kaynaklarından etkilendiğini, ayrıca stresli bir meslek olarak görmelerine rağmen mesleklerini sevdiklerini, ve yoğunluğunun mesleklerini bırakıp düzenli bir iş aramayı düşünmediklerini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca rehberlerin iş stresini aşmak için başvurdukları yöntemler olarak kendi kendini motive etmek, sıkıntılarını başkalarıyla paylaşmak, farklı faaliyetlere yönelmek sonucuna ulaşmıştır.

Köroğlu (2012) “İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma” adlı makalesinde turist rehberlerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamış ve amaca ulaşmak için anket tekniğine başvurmuştur. Araştırma sonucunda, katılımcıların içsel doyum düzeylerinin yüksek, dışsal ve genel doyum düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. İçsel doyuma etki eden en önemli faktörün sorumluluk, dışsal doyuma etki eden en önemli faktörün ise çalıştıkları acente ile ilişkileri olduğuna yer verilmiştir. Genel iş doyum düzeylerinin işletme politikaları, sorumluluk ve sosyal hizmet maddelerince arttığı ve içsel doyum düzeyinin genel iş doyumlarını en fazla etkileyen değişken olduğu ortaya konmuştur. Aynı zamanda, dışsal doyum düzeyinin orta seviyede olması sebebiyle öncelikle dışsal doyum düzeyinin artırılması gerektiğini ve bunun için dışsal ve içsel doyum düzeylerini düşüren ifadeler üzerinde durulması gerektiğini belirtmiştir.

Erkol (2015) “Mobbing ve Motivasyon Arasındaki İlişki: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma” adlı doktora tezinde, turist rehberlerinin meslekleri sırasında meslekten yıldıracı mobbing davranışlarının iş motivasyonlarına etkisini ölçmeyi amaçlamış ve amaca ulaşmak için gözlem ve anket tekniği kullanmıştır. Araştırma sonucunda, turist rehberlerinin işlerine müdahale edilmesi, bilgilerine yönelik engelle karşılaşması ve

hizmet sağlayıcılar ile sıkıntı yaşanması mobbing uygulamalarından etkilendiği ve bu uygulamalar nedeniyle verimliliklerinin ve işin niteliğinin düştüğü ve turist ile diyaloglarında sıkıntılar yaşadığı bilgisine ulaşılmıştır. Buna rağmen motivasyon düzeylerinin yüksek olduğuna ulaşılmıştır.

Koçoğlu (2015) “Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi” adlı makalesinde üniversitede görev yapan akademik personelin iş tatmin düzeylerini ölçmeyi amaçlamış ve belirlenen örnekleme anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda, akademik personelin genel olarak iş tatmin düzeylerinin iyi olduğu ancak daha genç yaşta olanların, üst unvana sahip olanların ve aynı zamanda fakülte ve yüksekokullarda görev yapanların MYO’da görev yapanlara göre daha az iş tatmini yaşadıkları saptanmıştır.

Özer (2015) “Öğretim Elemanlarının İş Etiği Algısı Ve İş Tatmini İlişkisi: Devlet Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezinde devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş tatminlerine etki eden iş etiği algısı ve demografik özellikler gibi faktörlerin belirlenmesi, iş etiği algıları ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamış ve amaca ulaşmak için anket uygulaması gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda, genel mesleki iş etiği ile dışsal tatmin, içsel tatmin ve genel iş tatmini arasında da pozitif ancak zayıf bir ilişkinin olduğu ve demografik özelliklerden biri olan idari pozisyon ile genel iş tatmini arasında da pozitif yönde bir ilişki olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Aynı zamanda mesleki iş etiği faktörlerinden olan güvenilir olma, girişimci olma ve idari pozisyonun genel iş tatminini anlamlı düzeyde etkilediği ancak diğer mesleki iş etiği faktörlerinin iş tatminini anlamlı şekilde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan (2016) “Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası’na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği” adlı yüksek lisans tezinde örgütsel sinizm ve turist rehberlerinin iş tatmini arasındaki ilişkinin var olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamış ve amaca ulaşmak için belirlenen örnekleme anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda turist rehberlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu, iş tatmin düzeylerinin ise yüksek olduğu ortaya konulmuştur. İş tatmin düzeylerini olumlu yönde etkileyen faktörün tek başına çalışma olanakları, olumsuz yönde etkileyen faktörün ise yöneticilerin çalışanlarına yönelik

tutumları olduğu ortaya konulmuştur. Aynı zamanda örgütsel sinizm ve iş tatminleri arasında zayıf düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir (2016) “Turist Rehberlerinde Personel Güçlendirme Uygulamalarının İş Doyumuna Etkisi” yüksek lisans tezinde personel güçlendirme uygulamalarının turist rehberlerinin iş doyumuna etkisini ölçmeyi amaçlamış ve belirlenen örnekleme anket tekniği uygulamıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların iş doyum düzeyinin orta seviyede olduğu, iş doyumlarını etkileyen birincil faktörün yaptıkları işlerden sonra duydukları başarı hissi ve iş doyumlarını olumsuz etkileyen birincil faktörün ise çalışma koşulları olduğu görülmektedir. Personel güçlendirme uygulamalarının etkisi ise iyiye yakın orta düzey bir sonuç göstermiştir.

Şangar (2016) “İş Doyumu Ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel Üzerinde Bir Çalışma” adlı yüksek lisans tezinde, akademisyenlerin iş doyum ve yaşam kalitesi ilişkisini ortaya koymayı amaçladığı çalışmada, amaa ulaşmak için belirlenen örnekleme anket tekniği uygulamıştır. Araştırma sonucunda, akademisyenlerin iş doyumunun yüksek olduğu ve mesleklerinden duyduğu iş doyum ile yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Atalan (2017) “Öğretim Elemanlarının Mobbing’e Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumuyla İlişkisi” adlı yüksek lisans tezinde öğretim elemanlarının mobbinge maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşlerinin iş doyumuyla ilişkisini ortaya koymayı amaçlamış ve amaca ulaşmak için anket tekniğine başvurmuştur. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının mobbinge maruz kalmalarına yönelik ifadeler “hiçbir zaman” aralığında olduğu, demografik değişkenlere göre mobbinge maruz kalma durumları incelendiğinde yalnızca öğrenim seviyesinin artması ve 27-32 yaş aralığında nispeten maruz kaldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda öğretim elemanlarının mobbinge maruz kalma düzeyleri arttıkça iş doyum düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Karabulak (2018) “Turist Rehberleri açısından iş doyumunun önemi” adlı makalesinde, turist rehberliği mesleğinde iş doyumunun önemini ortaya koyarak önerilere yer vermeyi amaçlamış ve ilgili literatürden yararlanarak teorik bir çalışma ortaya koymuştur. Bu çalışma sonucunda, iş doyum kavramının diğer tüm çalışma alanlarında olduğu gibi turist rehberliği mesleğinde de önemli bir kavram olduğunu

belirtmiştir. Özellikle hizmet ettikleri turistler ile birebir iletişim halinde bulunmaları sebebiyle rehberlerin yaşadıkları iş doyumunu ile en başta çalıştıkları acente müşterilerine daha ilgili olacaklarını belirterek, bu durumun da acenteye reklam vb. faydalar sağlayacağı konusu üzerinde durmuştur. Bir turist rehberinin iş doyumuna ulaşması için öncelikle çalıştıkları acentelerin, taban ücrete sağdik kalmaları, çalışanlarının boş zamanlarını aileleriyle değerlendirmeleri için teşvikte bulunmaları ve sağlık ve iş güvenliği sağlamaları gerektiğinin önemini vurgulamıştır. Aynı zamanda acentelerin çalıştıkları rehberlere sigorta yapmasının, ayırım yapmadan prim ödemesinin ve çalışanlarının fikirlerini önemsemesinin ve değer vermesinin de turist rehberlerinin iş doyumuna ulaşmasını sağlayacak etkenler olduğunu belirtmiştir.

Yıldırım (2018) “Depresyon ve Mesleki Doyumun İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezinde turist rehberlerinin depresyon ve mesleki doyumlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamış ve bu amaca ulaşmak için belirlediği örnekleme anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda, rehberlerin çoğunluğunun depresyon düzeylerinin normal aralıkta, mesleki doyum düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Bununla birlikte işten ayrılma niyetlerinin ise düşük düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırma sonucuna göre, depresyon düzeyi arttıkça mesleki doyum düzeyinin azaldığı ve buna karşın işten ayrılma niyetlerinin de arttığı bilgisine ulaşmıştır.

Kabakulak (2018) “Kişilik Özelliklerinin Mesleki Tutum Ve İş Doyumuna Etkisi Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezinde, turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin mesleki tutum ve iş doyumları üzerine etkisini ortaya koymayı amaçlamış ve bu amaca ulaşmak için belirlediği örnekleme anket tekniği uygulamıştır. Araştırma sonucunda, kişilik özellerinden en yüksek boyutun sorumluluk boyutunda olduğunu ve sorumluluk boyutunda görevlerine bağlı biriyim ifadesinin en yüksek ifade olduğuna, kişilik özelliklerinden en düşük boyutun ise nevrotiklik boyutu olduğuna ulaşmıştır. Mesleki tutumlarının incelenmesinde sonucun yüksek olduğu, iş doyumlarının ise orta düzeyin üstünde olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Kişisel özelliklerinin mesleki tutum ve iş doyumuna etkisi konusunda ise pozitif yönlü anlamlı bir sonuca ulaşmıştır.

Bozbaş (2019) “Turist Rehberlerinin Demografik ve Mesleki Değişkenlerden Bakımından İş ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde turist rehberlerinin demografik ve mesleki değişkenleri ile iş ve yaşam doyumu arasındaki farklılığın anlamlı olup olmadığını ve aralarındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamış ve amaca ulaşmak için anket tekniği uygulamıştır. Araştırma sonucunda, iş doyumu düzeyi arttıkça yaşam doyumu düzeyinin arttığı ve yine yaşam düzeyi arttıkça iş doyumu düzeyinin arttığı birbiriyle anlamlı ve pozitif bir ilişkinin bulunduğu bilgisine ulaşılmıştır. Aynı zamanda demografik ve mesleki değişkenlerden iş ve yaşam doyumuna etki eden değişkenlerin eğitim durumu, mesleki tecrübe, dil, çalışılan milliyet, çalışma şekli, ek gelir durumu, çalışılan tur tipi ve işin durumu değişkenleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çelikalp, Temel ve Bilgiç (2019) “Akademisyenlerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler” adlı makalelerinde, akademisyenlerin iş doyumu düzeylerinin tespit etmeyi ve sosyo-demografik özelliklerinin iş yükü, iş-aile çatışmalarının iş doyumlarına etkisinin belirlemeyi amaçlamış ve örnekleme belirlenen ölçekler dahilinde bir anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda, akademisyenlerin genel iş doyum düzeylerinin iyi düzeyde olduğu ancak demografik değişkenler açısından değerlendirildiğinde, kadınların erkeklere; genç yaşta olanların yaşı büyük olanlara; alt unvana sahip olanların üst unvandakilere; ücret ve mesleğinden memnun olmayanların memnun olanlarınkine; bilimsel çalışmalara zaman ayırmayanların ayıranlarınkine göre daha düşük iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Aynı zamanda evdeki iş yükü ve dolayısıyla iş-aile çatışmasının da iş doyumunu olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Gerekan (2019) “Akademisyen Bakış Açısıyla İş Tatmini Ve Performans Arasındaki İlişki: Batman Üniversitesi Örneği” adlı yüksek lisans tezinde iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamış ve bu amaca ulaşmak için anket tekniğinden yararlanmıştır. Araştırma sonucunda, iş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu, iş tatminini oluşturan alt boyutlar ile performans arasında ise pozitif yönlü düşük bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, demografik değişkenlerden statü faktörünün artması ile iş tatmin düzeylerinin de arttığı ve tecrübe faktörünün de artmasıyla performansları da yüksek düzeyde etkilendiği bilgisine ulaşılmıştır.

3.2. Araştırmanın Problemi

Turist rehberliği mesleği, turistleri karşılama, belirlenen program çerçevesinde tarihi ve turistik bölgeleri gezdirmekle beraber turistlerin ilgisini çekecek sosyal aktiviteler gerçekleştirme ve program bitiminde gidecekleri yere ulaşımını sağlayacak havaalanı, gar vb. alana bırakma gibi görevlerle tanımlansa da turizm sektörünün en önemli mesleklerinden biridir (Batman, 2003:118). Özellikle üstlenmiş oldukları elçilik görevi nedeniyle hem sektör hem ülke için vazgeçilmez bir konum oluşturmaktadırlar. Sektör için bu denli önemli olan turist rehberleri, sektörde yaşanan olumsuz durumlardan da en başta etkilenenler arasındadır (Karakaş, 2018:70).

Batman (2003), turist rehberlerinin mesleki sorunlarına yönelik yaptığı çalışmasında, öncelikle birebir etkilendikleri mesleki sorun olarak; kaçak rehber varlığı sebebiyle iş bulamama veya taban ücretin altında çalışma zorunluluğu sonucunu elde etmiştir. Bununla birlikte, rehberlerin çalıştıkları acente, yönettikleri turist grupları, konakladıkları otel işletmeleri, kullandıkları ulaşım araçları ve ören yerleri ve müzeler gibi meslekleriyle ilişkili araçlardan kaynaklanan sorunlardan da önemli ölçüde etkilendikleri sonucuna ulaşmıştır. Bunların yanında dolaylı olarak da koşulsuz şartsız her mevsimde işlerini yürütmek zorunda olduklarından sağlıksal ve düzensiz çalışma saatleri sebebiyle de ailesel sorunlarda turist rehberlerinin etkilendikleri diğer olumsuzluklardandır (Yıldırım, 2018:48). Yaşadıkları bu tür sorunları iyi yönetemedikleri ve/veya iş doyumsuzluğu yaşadıkları durumlarda da işi bırakma, farklı bir meslek dalına yönelme ya da hem farklı bir meslek dalına yönelip hem de rehberlik mesleğini, olumsuz koşullarından daha az etkilenerek yürütme niyeti içerisine girmektedirler. Her ne kadar hangi mesleklere yöneldikleri konusunda doğrudan bir araştırma literatürde yer almamış olsa da rehber akademisyen sayılarına bakıldığında tercih edilen meslekler arasında akademik kariyerin de tercih edildiği görülmektedir.

Akademisyenlik, çalışma alanı üniversite ve benzeri kurumlar olan ve buralarda eğitim veren, araştırmalar gerçekleştiren aynı zamanda bilim üreterek özgün çalışmalarıyla alanlarına katkı sağlayan kişilerin genel mesleki ünvanıdır (Sönmezsoy, 2018:2). Üniversitelerin eğitim öğretimde en üst basamakta yer alması sebebiyle kariyerini

akademide sürdürmeyi düşünenler için akademisyenlik önemli bir konumdadır (Karataş, Özen, Gülnar, 2017:89). Başta lisansüstü eğitim olmak üzere dil, tecrübe vb. şartlar sağladıktan sonra kazanılan akademisyenlik ünvanı gerek üniversite okuyan öğrenciler tarafından gerekse farklı meslek gruplarındaki bireyler tarafından tercih edilmektedir. Hangi meslek olursa olsun bireyin başarılı olmasını etkileyen bir kavram olan iş doyumunun, özellikle birçok mesleğe nitelikli iş gücünü yetiştiren akademisyenlikçe belirlenmesi önem arz etmektedir. (Şangar,2016:15)

Tüm bunlar ışığında araştırma problemini;

- Rehberlikten akademiye geçenlerin kararlarını etkileyen motivasyonların yalnızca araştırmalarda görüldüğü gibi mesleğin getirdiği sorunlardan mı oluştuğu, yoksa farklı sebeplerin mi kararlarında etkili olduğunun belirlenmesi,
- Bu gerekçelerin belirlenmesi ile birlikte rehber akademisyenlerin iş doyum ve memnuniyetlerinin turist rehberliği mesleği ve akademik yaşamlarınca ölçülmesi,

gerekliliği düşünceleri oluşturmaktadır.

Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

- Profesyonel turist rehberlerinin rehberlik mesleğindeki iş doyumunu düzeyi ne ölçüdedir?
- Profesyonel turist rehberlerini akademiye yönelten motivasyon araçları nelerdir?
- Profesyonel turist rehberlerini akademiye yönelten motivasyon araçları cinsiyet, yaş vb. değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
- Profesyonel turist rehberlerinin akademik alandaki iş doyumunu düzeyi ne ölçüdedir?
- Profesyonel turist rehberlerinin akademik alandaki iş doyumunu düzeyi cinsiyet, yaş vb. değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
- Profesyonel turist rehberlerini akademiye yönelten motivasyon ile akademideki iş doyumunda anlamlı bir ilişki var mıdır?

3.3. Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmanın temel amacı, profesyonel turist rehberlerinin akademiye yönelme motivasyonlarını belirlemek ve bu motivasyon çerçevesinde akademisyenliği yürüttükleri süre zarfındaki iş doyumlarını ve memnuniyetlerini ölçmektir. Aynı zamanda katılımcıların rehberlik mesleğini yürütürken ki iş doyum ve memnuniyetlerinin ölçülmesi de araştırma amaçları arasında yer almaktadır. Araştırmanın alt amacı ise, profesyonel turist rehberlerini akademisyenliğe yönelten motivasyon ve akademik yaşamdaki iş doyumlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir.

3.4. Araştırmanın Önemi

Rehber akademisyenlerin rehberlikten akademiye geçme motivasyonları ve iş doyumunu araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Profesyonel turist rehberliği mesleğinin turizm sektöründeki önemi kadar akademisyenliğin de akademik alandaki önemi aşikârdır. Her iki meslek alanının da literatür derinlemesine incelendiğinde birçok konuda araştırıldığı, özellikle turizm alanında birçok araştırmaya konu olduğu görülmektedir. Ancak rehber akademisyenler ile ilgili bu çalışmanın yapıldığı süre zarfına kadar hiçbir araştırma yapılmadığı görülmektedir.

Araştırma bu açıdan bir ilk konumundadır. Bu nedenle araştırmanın önemi olarak, yapılacak olan çalışmanın literatürdeki bu eksiği doldurup literatüre katkı sağlayacağı, aynı zamanda bu alanda yapılacak olan yeni çalışmalara altlık oluşturacağı düşünülmektedir.

Bir mesleği bırakıp başka bir mesleğe yönelmenin gerekçelerini araştırmak, pratikte mesleklerin algılanan olumlu ve olumsuz özelliklerinin yansıtmasını yapacaktır. Bu durum olumsuzlukların giderilmesi için geliştirilen önerilerin bilimsel bilgi ile desteklenmesini sağlamaktadır.

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın evrenini oluşturan kişi sayısından örnekleme, profesyonel turist rehberliği mesleğinden yalnızca turizm alanında bir akademik kariyere yönelen bireyler oluşturmaktadır. Bu sayının 52 olması ve tüm evrene ulaşılmasının mümkün olması sebebi ile de araştırmada bu konuda başka bir sınırlılık bulunmamaktadır. Ancak;

- Araştırmada incelenen rehber akademisyenlerin rehberlikten akademiye geçme motivasyonları ve iş doyumu; oluşturulan anket formunun ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
- Hem yazılı hem sözlü olarak 52 kişiye ayrı ayrı ulaşılmasına rağmen ve tüm evren ulaşılacak büyüklükteyken araştırmanın örneklemini ankete geri dönüş sağlayan 36 kişi oluşturmaktadır.
- Araştırmanın sonuçları araştırmanın yapıldığı zaman zarfında elde edilen bilgiler ile sınırlıdır.

3.6. Araştırmanın Varsayımları

- Veri toplama aracı olarak uygulanan anket formunun ulaşılacak isteneni, amaca uygun şekilde ölçtüğü varsayılmaktadır.
- Ankete katılan katılımcıların ankette yer alan soruları samimi ve nesnel olarak yanıtlayacakları varsayılmaktadır.

3.7. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırma, Türkiye’de profesyonel turist rehberi olarak görev yaparken birçok farklı sebep ile akademik kariyere yönelmiş kişilerin akademiye geçme motivasyonlarını (gerekçelerini) ortaya koymayı ve akademik hayattaki iş doyumlarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle araştırmanın evrenini, Türkiye’de profesyonel turist rehberliğinden akademik kariyere yönelen bireyler oluşturmaktadır. Ancak araştırmanın yalnızca turizm alanında akademik kariyere yönelen kişiler ile gerçekleştirilmesi amaçlandığından, araştırma örneklemini

profesyonel turist rehberliğinden turizm alanında akademik kariyere yönelen bireyler oluşturmaktadır.

Turizm alanında akademik kariyer sürdüren rehber sayısına ulaşmanın önünde herhangi bir engel durum bulunamadığından tam sayım gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında toplam 52 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmakta ve araştırma bu kişiler ile gerçekleştirilmektedir (EK-3).

3.8. Araştırmanın Modeli

Araştırmada tarama modelinden yararlanılmıştır. Bu sayede ilgili yerli ve yabancı literatür taranarak, araştırma konusuna kaynaklık eden başlıklara yönelik veriler elde edilmiştir. Bu başlıklar ilgili literatürden yararlanılarak iş doyumunu, turist rehberliği ve akademisyenlik çerçevesinde incelenmiştir. Yine ilgili literatürden yararlanılarak araştırmayı sonuca götürmede önemli bir konumda olan hipotezler oluşturulmuştur. Daha sonrasında veri toplama yöntemi olarak anket tekniği uygun görülmüş ve yine ilgili literatürden de yararlanılarak bir anket formu geliştirilmiştir. Geliştirilen anket formu online olarak turist rehberliğinden turizm alanında akademik kariyere yönelmiş katılımcılara yöneltilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 20.0 istatistik paket programı ile analiz edilmiş, yorumlanmış ve araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır.

3.9. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada hazırlanan hipotezler ilgili literatürdeki benzer çalışmalara dayandırılmıştır. Hipotez, doğruluğunun ya da yanlışlığının test edilmesi amacıyla ortaya atılan varsayım ya da önermeleri ifade etmektedir (Kozak,2015:52). Buna göre araştırmanın hipotezleri şunlardır:

Özdemir (2016) yapmış olduğu çalışmasında, turist rehberlerinin iş doyumuna olumsuz etki eden en önemli faktörün çalışma koşulları olduğunu vurgulamıştır. Bundan hareketle ilgili hipotez şu şekildedir:

H1: Çalışma koşulları ile rehber akademisyenleri rehberlikten akademisyenliğe yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Yıldırım (2018) yapmış olduğu çalışmasında, turist rehberlerinin depresyon düzeylerinin normal aralıkta olduğunu saptamış ancak depresyon düzeylerinin arttıkça mesleki doyum düzeylerinin azalıp işten ayrılma niyetlerinin arttığı sonucuna ulaşmıştır. Bundan hareketle ilgili hipotez şu şekildedir.

H2: Psikolojik faktörler ile rehber akademisyenleri rehberlikten akademiye yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Kabakulak (2018) yapmış olduğu çalışmasında turist rehberlerinin iş doyumuna etki eden faktörler arasında ücret, boş zaman, sağlık ve iş güvenliği gibi faktörlerin önemini vurgulamıştır. Aynı zamanda Şenel (2011) yapmış olduğu çalışmasında ücret faktörünün bir motivasyon aracı olduğunu belirtmiştir. Bundan hareketle ilgili hipotezler şu şekildedir:

H3: Ücret faktörü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Ücret faktörü ile rehber akademisyenleri rehberlikten akademiye yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Boş zaman fırsatına sahip olunması faktörü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Sağlık faktörleri ile rehber akademisyenleri rehberlikten akademiye yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7: İş güvenliğinin sağlanması faktörü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Koçoğlu (2015) yapmış olduğu çalışmasında genç yaşta olan akademisyenlerin iş tatmin düzeylerinin düşük olduğunu saptamıştır. Aynı zamanda Çelikalp, Temel ve Bilgiç (2019) yapmış oldukları çalışmalarında kadınların erkeklere göre, genç yaşta olanların üst yaş gruplarına göre ve iş-aile çatışması yaşayanların yaşamayanlarınkine göre iş doyumlarının olumsuz etkilendiğini saptamıştır. Bundan hareketle ilgili hipotezler şu şekildedir:

H8: Genç yaş grubundaki rehber akademisyenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H9: Kadın rehber akademisyenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

H10: İş-aile çatışması faktörü ile rehber akademisyenleri rehberlikten akademiye yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.10. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçeği

Araştırmada öncelikle birincil verilerden yararlanılmıştır. Birincil veriler ışığında ilgili ulaşılabilen yerli ve yabancı literatür derinlemesine taranmıştır. İkincil veriler için ise ilgili literatürde yer alan çalışmalar ışığında nicel veri toplama yöntemi olan anket formu geliştirilmiştir. Geliştirilen anket formu, 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların derinlemesine demografik bilgilerine ulaşmayı sağlayacak 21 farklı ifade yer almaktadır. İkinci bölümde katılımcıların rehberlik ve akademisyenlik de ayrı ayrı değerlendirmeleri üzere iş doyumlarını etkileyen 2 farklı ölçekte toplam 38 ifade yer almaktadır. Üçüncü ve son bölümde ise, katılımcıların rehberlik ve akademisyenlik de ayrı ayrı değerlendirmeleri üzere iş memnuniyetlerini etkileyen 2 farklı ölçekte toplam 36 farklı ifade yer almaktadır.

Anket formunda yer alan ilk iş doyum ölçeği minesota iş doyum ölçeğidir. 1 ila 5 arasında puanlanan ve 5’li likert tipi bir ölçek olan minesota iş doyum ölçeği, 1-Hiç memnun değilim; 2- Memnun Değilim; 3-Kararsızım; 4- Memnunum; 5- Çok Memnunum şeklinde puanlanarak değerlendirilmektedir. Minesota iş doyum ölçeğinde birbirinden farklı 20 ayrı ifade yer almaktadır. Bunlardan 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16 ve 20. Sırada yer alan ifadeleri içsel doyum; 5,6,12,13,14,17,18 ve 19. Sırada yer alan ifadeleri ise dışsal doyum açıklamaktadır. İçsel ve dışsal doyum ifadelerinin bileşimi de genel doyum ifade etmektedir.

Anket formunda yer alan bir diğer iş doyum ölçeği 18 farklı ifadeden oluşan bir doyum ölçeğidir. 1 ila 5 arasında puanlanan 5’li likert tipi bir ölçek olan bu iş doyum ölçeği, 1=Son derece tatmin edici; 2=Tatmin edici; 3=Ne tatmin edici ne de değil; 4=Tatmin edici değil; 5=Hiç tatmin edici değil şeklinde puanlanarak değerlendirilmektedir.

Anket formunda yer alan ilk iş memnuniyeti ölçeği, 26 farklı ifadeden oluşmaktadır. 1 ile 5 arasında puanlanan 5’li likert tipi bir ölçek olan bu memnuniyet ölçeği, 1- Kesinlikle katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3- Kararsızım, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde puanlanarak değerlendirilmektedir.

Anket formunda yer alan bir diğer iş memnuniyeti ölçeği, 10 farklı ifadeden oluşmaktadır. 1 ile 5 arasında puanlanan 5’li likert tipi bir ölçek olan bu memnuniyet ölçeği, 1-Kesinlikle katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3- Kararsızım, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılmıyorum şeklinde puanlanarak değerlendirilmektedir.

Geliştirilen anket formu katılımcılara online olarak iletilmiş ve yine online olarak toplanmıştır. Anket ile toplanan veriler SPSS 21.0 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir ve %95 güven düzeyinde çalışılmıştır.

3.11. Verilerin Analizi ve Kullanılan Testler

Kategorik değişkenler için frekans ve yüzde değerleri, sayısal değişkenler için ise minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma gibi değerler hesaplanmıştır. Örneklem sayımızın az olması nedeniyle analizlerimizde parametrik olmayan test teknikleri kullanılmıştır. Bunlar Mann Whitney U ve Spearman korelasyon testleridir. Hesaplanan puanların 2 gruplu kategorik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu Mann Whitney U testi ile incelenmiştir. Rehberlik ve akademisyenlik için hesaplanan puanlar arasındaki ilişki Spearman korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri ile kategorik değişkenler arasındaki ilişki ise Ki-kare test ile incelenmiştir.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde, örnekleme uygulanan anket formundan elde edilen bulgulara, bulguların genel değerlendirmesine ve hipotez analizlerine ilişkin bulguların değerlendirmesine yer verilmiştir.

Tablo 1: Demografik Değişkenler

		n	%
Gerçek doğum tarihi	1985 ve öncesi	17	48,6
	1985 sonrası	19	51,4
Doğum saati	Geceden öğleye kadar	18	63,3
	Öğleden sonra	11	36,7
Cinsiyetiniz?	Kadın	23	64,9
	Erkek	13	35,1
Yaşınız?	25 ve altı	1	2,7
	26-35	23	62,2
	36-45	12	35,1
	46-55	0	0,0
	56 ve üzeri	0	0,0
Medeni Durumunuz?	Evli	22	62,2
	Bekar	11	29,7
	Boşanmış	2	5,4
	Dul	0	0,0
	Birlikte yaşıyor	1	2,7
Eğitim Durumunuz?	Lisans	1	2,7
	Yüksek lisans	10	29,7
	Doktora	25	67,6
Çalışma Lisansınızı (Kokartınızı) Nereden Aldınız?	Bakanlık Kursu	1	2,7
	Meslek Yüksek Okulu Turist Rehberliği Bölümü	1	2,7
	Lisans Turist Rehberliği Bölümü	34	94,6
	Tezli Yüksek Lisans Turist Rehberliği Bölümü	0	0,0
	Tezsiz Yüksek Lisans Turist Rehberliği Bölümü	0	0,0
	Diğer	0	0,0
Rehberlik Lisansınız Türü?	Ülkesel	35	97,3
	Bölgesel	1	2,7

Tablo:1'in devamı

Akademiye Giriş Yılıınız?	2003,0	1	2,7
	2004,0	3	8,1
	2005,0	1	2,7
	2007,0	2	5,4
	2009,0	2	5,4
	2010,0	2	5,4
	2011,0	1	2,7
	2012,0	2	5,4
	2013,0	6	16,2
	2014,0	7	18,9
	2015,0	1	2,7
	2016,0	3	10,8
	2017,0	3	8,1
	2019,0	2	5,4
Rehberlikteki Aktiflik Durumunuz?	Eylemli	24	64,9
	Eylemsiz	12	35,1
Halen Aktif Olarak "Öğrenci Haricinde" Turlara Çıkıyor Musunuz?	Evet	11	29,7
	Hayır	25	70,3
Halen Aktif Olarak "Öğrencilerle/Öğrenciler İçin" Turlara Çıkıyor Musunuz?	Evet	27	73,0
	Hayır	9	27,0
Çocuğunuz Var Mı?	Evet	12	35,1
	Hayır	24	64,9

Katılımcılardan;

1985 senesinden sonra doğmuş olanların oranı %51,4; gece ile öğle arası bir saatte doğmuş olanların oranı %63,3; kadınların oranı %64,9; 26-35 yaş arası olanların oranı %62,2; evli olanların oranı %62,2; doktora mezunu olanların oranı %67,6; çocuğu olanların oranı %35,1'dir.

Çalışma lisansını Lisans Turist Rehberliği Bölümünden almış olanların oranı %94,6; rehberlik lisansı ülkesel olanların oranı %97,3; akademiye 2014 yılında girmiş olanların oranı %18,9; rehberlik aktiflik durumu eylemli olanların oranı %64,9; halen aktif olarak turlara çıkanların oranı %29,7; halen aktif olarak öğrencilerle ya da öğrenciler için turlara çıkanların oranı %35,1'dir.

Tablo 2: Bilinen Yabancı Dil

		n	%
Yabancı dil	İngilizce	36	100,0
	Almanca	2	5,4
	Fransızca	4	10,8
	Diğer	1	2,7

Katılımcıların tamamı İngilizceyi bilmekte, %10,8'i Fransızca bilmektedir.

Tablo 3: Rehberlik Yapılan Bölge

		n	%
Hangi Bölge/Bölgelerde Rehberlik Yapıyorsunuz?	Marmara	7	18,9
	Ege	10	27,0
	Akdeniz	3	8,1
	Karadeniz	6	16,2
	İç Anadolu	16	43,2
	Doğu Anadolu	3	8,1
	Güneydoğu Anadolu	3	8,1
	Ülkesel	16	43,2

Katılımcılardan İç Anadolu'da ya da ülkesel rehberlik yapanların oranı %43,2'dir.

Tablo 4: Rehberlik ve Kazanılan Ücrete Ait Bilgiler

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss
Toplam Rehberlik Deneyiminiz?	36	1,00	19,00	8,03	5,65
Rehberliğin Kaçınıc Yılında Akademiye Geçtiniz?	35	1,00	12,00	3,40	2,37
Rehberlik Mesleğinde (Aylık)	21	1800	20000	6852,38	5055,16
Akademisyenlik Mesleğinde (Aylık)	32	5500	10000	7046,88	1097,21

Katılımcıların rehberlik deneyimi ortalaması 8,03 yıl; akademiye geçme yılı ortalaması 3,40 yıl; aylık rehberlikten elde ettiği kazanç ortalaması 6852,38 TL; akademisyenlikten elde ettiği kazanç ortalaması 7046,88 TL'dir.

Tablo 5: Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleriniz

		n	%
Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleriniz	Sağlık	8	21,6
	Evlilik	15	40,5
	Çocuk	5	13,5
	İş Doyumu	24	64,9
	Psikolojik Faktörler	22	59,5
	Ekonomik Faktörler	22	59,5
	Prestij	27	73,0
	Aile/Çevre Baskısı Etkisi	22	59,5
	Uyum Sorunu	9	24,3
	Özlük Hakları	28	75,7
	Gençlere Öğretme Arzusu	29	78,4
	Bilim İnsanı Olma Arzusu	34	91,9

Rehberlikten akademiye geçme gerekçesi Bilim İnsanı Olma Arzusu olanların oranı %91,9; Gençlere Öğretme Arzusu olanların oranı %78,4; Özlük Hakları olanların oranı %75,7'dir.

Tablo 6: Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçelerinin Etkisi

	Ortalama	ss
Sağlık	2,63	1,74
Evlilik	3,09	1,50
Çocuk	2,12	1,50
İş Doyumu	3,57	1,38
Psikolojik Faktörler	3,50	1,33
Ekonomik Faktörler	3,32	1,46
Prestij	3,90	1,26
Aile/Çevre Baskısı Etkisi	3,48	1,42
Uyum Sorunu	2,29	1,26
Özlük Hakları	4,03	1,21
Gençlere Öğretme Arzusu	4,63	1,07
Bilim İnsanı Olma Arzusu	4,52	0,91

Etki ortalaması en yüksek olan nedenler sırasıyla Gençlere Öğretme Arzusu, Bilim İnsanı Olma Arzusu ve Özlük Haklarıdır.

Tablo 7: Rehberlik ve Akademisyenlik İçin Hesaplanan Puanlara Ait Betimsel İstatistikler

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss	Düzey (%)
İçsel Doyum Rehberlik	36	2,58	5,00	4,06	0,51	81,22
Dışsal Doyum Rehberlik	36	1,38	5,00	3,52	0,69	70,41
Genel Doyum Rehberlik	36	2,19	5,00	3,79	0,54	75,81
İçsel Doyum Akademisyenlik	36	2,83	5,00	4,32	0,60	86,31
Dışsal Doyum Akademisyenlik	36	1,88	5,00	3,73	0,78	74,53
Genel Doyum Akademisyenlik	36	2,52	5,00	4,02	0,64	80,42
İş Yapısı Rehberlik	36	2,20	5,00	3,84	0,83	76,86
İletişim Rehberlik	36	2,20	5,00	3,85	0,69	76,97
Sorumluluk Rehberlik	36	1,00	5,00	3,88	0,95	77,66
İmkan Rehberlik	36	1,50	5,00	3,21	0,69	64,14
İş Doyumu Rehberlik	36	1,83	5,00	3,70	0,67	73,91
İş Yapısı Akademisyenlik	36	2,20	5,00	4,15	0,68	83,03
İletişim Akademisyenlik	36	1,60	5,00	3,69	0,94	73,84
Sorumluluk Akademisyenlik	36	1,00	5,00	3,62	1,14	72,43
İmkan Akademisyenlik	36	1,67	5,00	4,09	0,80	81,80
İş Doyumu Akademisyenlik	36	2,00	5,00	3,89	0,80	77,77

Tablo7'nin devamı

İş Memnuniyeti Rehberlik	36	2,15	4,69	3,70	0,58	73,99
İş Memnuniyeti Akademisyenlik	36	1,73	5,00	3,69	0,77	73,89
İş Memnuniyeti2 Rehberlik	36	1,00	5,00	3,75	0,70	75,03
İş Memnuniyeti2 Akademisyenlik	36	1,00	5,00	4,16	0,86	83,19

Tablo7’de ankete katılanların rehberlik ve akademisyenlikte iş doyum ve memnuniyet ölçeklerinden aldıkları puanlara yer verilmiştir. İçsel, dışsal ve genel doyum faktörlerince ayrılan minnesota ölçeği, 20 ila 100 arasında puan alan ve puan arttıkça iş doyum düzeyinin arttığı bir ölçektir. Puanlar 25 ve altında ise düşük iş doyumunu, 26-74 aralığında ise orta iş doyumunu 75 ve üzerinde yüksek iş doyumunu temsil etmektedir.

Tablo 8: Puanların Rehberlik ve Akademisyenlik Açısından İncelenmesi

	Grup						U	p
	Rehberlik			Akademisyenlik				
	Ort	Ss	Medyan	Ort	ss	Medyan		
İçsel Doyum	4,06	,51	4,08	4,32	,60	4,42	480,000	,027*
Dışsal Doyum	3,52	,69	3,63	3,73	,78	3,75	563,500	,189
Genel Doyum	3,79	,54	3,85	4,02	,64	4,25	500,500	,047*
İş Yapısı	3,84	,83	4,00	4,15	,68	4,20	546,000	,132
İletişim	3,85	,69	4,00	3,69	,94	3,80	619,000	,477
Sorumluluk	3,88	,95	4,00	3,62	1,14	4,00	604,500	,382
İmkan	3,21	,69	3,17	4,09	,80	4,33	264,500	,000*
İş Doyumu	3,70	,67	3,84	3,89	,80	4,03	558,000	,171
İş Memnuniyeti	3,70	,58	3,73	3,69	,77	3,81	673,500	,905
İş Memnuniyeti2	3,75	,70	3,80	4,16	,86	4,40	420,000	,004*

*p<0,05

Puanların Rehberlik ve Akademisyenlik Açısından İncelenmesi için yapılan Mann Whitney testi sonuçları aşağıda verilmiştir:

İçsel Doyum puanı mesleğe göre anlamlı farklılık göstermektedir (p<0,05). Rehberlik için puan ortalaması 4,06 iken akademisyenlik için puan ortalaması 4,32’dir. Buna göre akademisyenlik için İçsel Doyum puan ortalaması daha büyüktür.

Genel Doyum puanı mesleğe göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Rehberlik için puan ortalaması 3,79 iken akademisyenlik için puan ortalaması 4,02'dir. Buna göre akademisyenlik için Genel Doyum puan ortalaması daha büyüktür.

İmkan puanı mesleğe göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Rehberlik için puan ortalaması 3,21 iken akademisyenlik için puan ortalaması 4,09'dur. Buna göre akademisyenlik için İmkan puan ortalaması daha büyüktür.

İş Memnuniyeti 2 puanı mesleğe göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Rehberlik için puan ortalaması 3,75 iken akademisyenlik için puan ortalaması 4,16'dır. Buna göre akademisyenlik için İş Memnuniyeti 2 puan ortalaması daha büyüktür.



Tablo 9: Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyetiniz						U	p
	Kadın			Erkek				
	Ort	Ss	Medyan	Ort	ss	Medyan		
İçsel Doyum Rehberlik	4,09	,49	4,04	4,01	,57	4,08	153,000	,924
Dışsal Doyum Rehberlik	3,57	,74	3,69	3,43	,59	3,38	130,500	,416
Genel Doyum Rehberlik	3,83	,57	3,84	3,72	,51	3,92	138,000	,567
İçsel Doyum Akademisyenlik	4,44	,49	4,46	4,08	,72	4,17	105,500	,107
Dışsal Doyum Akademisyenlik	3,88	,67	4,00	3,44	,93	3,25	108,500	,129
Genel Doyum Akademisyenlik	4,16	,53	4,27	3,76	,76	3,96	109,500	,139
İş Yapısı Rehberlik	3,88	,83	4,00	3,77	,86	4,00	148,000	,798
İletişim Rehberlik	3,92	,72	4,00	3,72	,64	4,00	139,000	,585
Sorumluluk Rehberlik	3,97	,96	4,00	3,72	,94	4,00	131,000	,421
İmkan Rehberlik	3,26	,71	3,17	3,10	,68	2,67	121,500	,269
İş Doyumu Rehberlik	3,76	,71	3,85	3,58	,61	3,52	131,000	,426
İş Yapısı Akademisyenlik	4,24	,66	4,20	3,98	,71	4,20	125,500	,329
İletişim Akademisyenlik	3,86	,87	3,80	3,38	1,02	3,40	116,000	,201
Sorumluluk Akademisyenlik	3,79	1,09	4,00	3,31	1,22	3,33	117,000	,211
İmkan Akademisyenlik	4,13	,74	4,25	4,03	,94	4,50	151,500	,886
İş Doyumu Akademisyenlik	4,00	,77	4,02	3,68	,84	4,04	127,000	,356
İş Memnuniyeti Rehberlik	3,83	,54	3,96	3,45	,58	3,46	97,500	,063
İş Memnuniyeti Akademisyenlik	3,85	,73	3,88	3,40	,77	3,35	103,000	,091
İş Memnuniyeti2 Rehberlik	3,94	,48	3,90	3,41	,92	3,60	98,500	,066
İş Memnuniyeti2 Akademisyenlik	4,37	,63	4,50	3,78	1,11	4,00	100,000	,073

*p<0,05

Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi için yapılan Mann Whitney testi sonuçları aşağıda verilmiştir:

Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan Genel Doyum ve alt boyut puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan İş Doyumu ve alt boyut puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan İş Memnuniyeti puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan İş Memnuniyeti 2 puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 10: Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Yaş Açısından İncelenmesi

	Yaş						U	p
	35 yaş ve altı			36-45 yaş				
	Ort	ss	Medyan	Ort	ss	Medyan		
İçsel Doyum Rehberlik	4,03	,56	4,08	4,11	,44	4,00	151,500	,886
Dışsal Doyum Rehberlik	3,48	,78	3,38	3,59	,50	3,75	150,500	,861
Genel Doyum Rehberlik	3,76	,61	3,89	3,85	,42	3,83	146,500	,762
İçsel Doyum Akademisyenlik	4,27	,60	4,38	4,39	,61	4,50	137,000	,545
Dışsal Doyum Akademisyenlik	3,78	,69	3,88	3,63	,96	3,75	148,500	,811
Genel Doyum Akademisyenlik	4,03	,59	4,26	4,01	,76	3,98	153,000	,924
İş Yapısı Rehberlik	3,73	,89	4,00	4,05	,68	4,20	121,500	,270
İletişim Rehberlik	3,74	,74	4,00	4,05	,57	4,00	121,500	,268
Sorumluluk Rehberlik	3,79	,97	4,00	4,05	,91	4,33	127,500	,359
İmkan Rehberlik	3,22	,73	3,17	3,19	,64	3,00	153,000	,923
İş Doyumu Rehberlik	3,62	,74	3,83	3,83	,52	3,98	130,000	,408
İş Yapısı Akademisyenlik	4,13	,67	4,10	4,18	,73	4,20	141,000	,631
İletişim Akademisyenlik	3,68	,91	3,80	3,72	1,03	4,00	147,000	,774
Sorumluluk Akademisyenlik	3,46	1,19	3,67	3,92	1,04	4,00	119,500	,241
İmkan Akademisyenlik	4,06	,86	4,33	4,14	,71	4,17	154,500	,962
İş Doyumu Akademisyenlik	3,83	,82	3,96	3,99	,78	4,04	137,000	,545
İş Memnuniyeti Rehberlik	3,64	,69	3,67	3,81	,30	3,73	135,000	,504
İş Memnuniyeti Akademisyenlik	3,65	,75	3,63	3,78	,82	3,88	134,000	,483
İş Memnuniyeti2 Rehberlik	3,69	,84	3,80	3,86	,31	3,80	143,000	,678
İş Memnuniyeti2 Akademisyenlik	4,15	,94	4,45	4,18	,72	4,40	148,000	,798

*p<0,05

Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Yaş Açısından İncelenmesi için yapılan Mann Whitney testi sonuçları aşağıda verilmiştir:

Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan Genel Doyum ve alt boyut puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan İş Doyumu ve alt boyut puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan İş Memnuniyeti puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan İş Memnuniyeti 2 puanları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 11: Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Medeni Durum Açısından İncelenmesi

	Medeni durum						U	p
	Evli			Bekar				
	Ort	ss	Medyan	Ort	ss	Medyan		
İçsel Doyum Rehberlik	4,03	,55	4,08	4,11	,47	4,04	156,000	,875
Dışsal Doyum Rehberlik	3,56	,79	3,63	3,46	,50	3,50	137,000	,451
Genel Doyum Rehberlik	3,80	,62	3,92	3,78	,42	3,72	147,500	,672
İçsel Doyum Akademisyenlik	4,28	,66	4,42	4,37	,50	4,38	160,500	,987
Dışsal Doyum Akademisyenlik	3,83	,80	4,00	3,55	,75	3,63	124,500	,251
Genel Doyum Akademisyenlik	4,06	,69	4,25	3,96	,57	3,98	138,500	,481
İş Yapısı Rehberlik	3,95	,84	4,00	3,67	,81	3,90	128,500	,306
İletişim Rehberlik	3,91	,73	4,00	3,74	,64	3,80	126,500	,276
Sorumluluk Rehberlik	3,84	1,03	4,00	3,95	,83	4,17	155,000	,849
İmkan Rehberlik	3,25	,80	3,17	3,13	,49	3,08	145,500	,625
İş Doyumu Rehberlik	3,74	,74	3,87	3,62	,57	3,68	135,000	,415
İş Yapısı Akademisyenlik	4,30	,60	4,40	3,91	,76	4,00	107,500	,092
İletişim Akademisyenlik	3,78	1,00	4,00	3,54	,85	3,40	120,000	,197
Sorumluluk Akademisyenlik	3,52	1,20	4,00	3,79	1,08	4,17	139,500	,497
İmkan Akademisyenlik	4,16	,81	4,33	3,98	,81	4,08	136,500	,441
İş Doyumu Akademisyenlik	3,94	,81	4,04	3,80	,81	3,87	143,000	,573
İş Memnuniyeti Rehberlik	3,76	,55	3,73	3,59	,64	3,85	143,000	,573
İş Memnuniyeti Akademisyenlik	3,78	,71	3,88	3,55	,86	3,73	136,500	,442
İş Memnuniyeti2 Rehberlik	3,86	,57	3,90	3,57	,88	3,80	133,500	,387
İş Memnuniyeti2 Akademisyenlik	4,27	,70	4,50	3,97	1,08	4,05	135,500	,421

*p<0,05

Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Medeni Durum Açısından İncelenmesi için yapılan Mann Whitney testi sonuçları aşağıda verilmiştir:

Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan Genel Doyum ve alt boyut puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan İş Doyumu ve alt boyut puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan İş Memnuniyeti puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan İş

Memnuniyeti 2 puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 12: Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Rehberlikteki Aktivlik Durumu Açısından İncelenmesi

	Rehberlikteki Aktivlik Durumunuz						U	p
	Eylemli			Eylemsiz				
	Ort	Ss	Medyan	Ort	ss	Medyan		
İçsel Doyum Rehberlik	4,13	,57	4,25	3,94	,39	3,92	111,500	,156
Dışsal Doyum Rehberlik	3,60	,60	3,63	3,38	,83	3,75	141,500	,643
Genel Doyum Rehberlik	3,86	,53	3,95	3,66	,57	3,81	125,000	,324
İçsel Doyum Akademisyenlik	4,28	,58	4,38	4,38	,65	4,58	135,000	,503
Dışsal Doyum Akademisyenlik	3,65	,84	3,88	3,87	,67	3,75	137,500	,555
Genel Doyum Akademisyenlik	3,97	,67	4,09	4,12	,59	4,25	143,000	,679
İş Yapısı Rehberlik	3,80	,88	4,00	3,92	,74	4,00	144,500	,713
İletişim Rehberlik	3,91	,75	4,10	3,74	,59	3,80	116,000	,199
Sorumluluk Rehberlik	4,10	,80	4,33	3,49	1,09	4,00	96,000	,053
İmkan Rehberlik	3,20	,69	3,00	3,22	,72	3,17	139,500	,597
İş Doyumu Rehberlik	3,75	,67	3,85	3,59	,69	3,84	138,000	,567
İş Yapısı Akademisyenlik	4,11	,72	4,20	4,23	,61	4,00	145,000	,725
İletişim Akademisyenlik	3,67	1,02	3,80	3,74	,81	3,80	152,500	,911
Sorumluluk Akademisyenlik	3,78	1,08	4,00	3,33	1,24	3,67	121,000	,261
İmkan Akademisyenlik	4,08	,83	4,33	4,10	,78	4,17	156,000	1,000
İş Doyumu Akademisyenlik	3,91	,82	4,09	3,85	,80	3,98	142,000	,656
İş Memnuniyeti Rehberlik	3,68	,63	3,71	3,73	,51	3,81	150,000	,849
İş Memnuniyeti Akademisyenlik	3,69	,80	3,85	3,70	,73	3,62	150,000	,848
İş Memnuniyeti2 Rehberlik	3,78	,82	3,80	3,69	,42	3,90	141,000	,632
İş Memnuniyeti2 Akademisyenlik	4,15	,98	4,50	4,18	,61	4,00	138,500	,575

* $p<0,05$

Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Rehberlikteki Aktivlik Durumu Açısından İncelenmesi için yapılan Mann Whitney testi sonuçları aşağıda verilmiştir:

Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan Genel Doyum ve alt boyut puanları rehberlikteki aktivlik durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan İş Doyumu ve alt boyut puanları rehberlikteki aktivlik durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan İş Memnuniyeti puanları rehberlikteki aktiflik durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Rehberlik ile akademisyenlik için hesaplanan İş Memnuniyeti 2 puanları rehberlikteki aktiflik durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 13: Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumu Açısından İncelenmesi

	Çocuğunuz Var mı?						U	p
	Evet			Hayır				
	Ort	ss	Medyan	Ort	ss	Medyan		
İçsel Doyum Rehberlik	3,86	,61	3,92	4,17	,43	4,21	115,000	,191
Dışsal Doyum Rehberlik	3,47	,84	3,63	3,55	,61	3,63	147,500	,786
Genel Doyum Rehberlik	3,67	,68	3,85	3,86	,45	3,88	147,000	,774
İçsel Doyum Akademisyenlik	4,24	,60	4,33	4,35	,61	4,46	140,000	,610
Dışsal Doyum Akademisyenlik	3,71	,76	4,00	3,73	,81	3,75	153,000	,924
Genel Doyum Akademisyenlik	3,98	,62	4,25	4,04	,66	4,24	142,000	,656
İş Yapısı Rehberlik	3,60	,84	4,00	3,98	,81	4,10	115,500	,195
İletişim Rehberlik	3,65	,78	3,80	3,96	,63	4,00	125,500	,328
Sorumluluk Rehberlik	3,54	1,17	4,00	4,07	,77	4,17	113,000	,166
İmkan Rehberlik	3,12	,81	3,17	3,26	,63	3,08	149,500	,835
İş Doyumu Rehberlik	3,48	,81	3,74	3,81	,57	3,88	118,000	,227
İş Yapısı Akademisyenlik	4,06	,77	4,20	4,20	,64	4,20	148,000	,798
İletişim Akademisyenlik	3,55	1,07	3,80	3,77	,88	3,80	145,500	,737
Sorumluluk Akademisyenlik	3,31	1,23	3,67	3,79	1,08	4,00	117,000	,211
İmkan Akademisyenlik	3,85	,99	4,00	4,22	,67	4,33	123,000	,292
İş Doyumu Akademisyenlik	3,69	,93	3,98	4,00	,72	4,09	126,000	,340
İş Memnuniyeti Rehberlik	3,62	,56	3,69	3,74	,60	3,92	136,000	,524
İş Memnuniyeti Akademisyenlik	3,63	,85	3,77	3,73	,73	3,85	148,500	,811
İş Memnuniyeti2 Rehberlik	3,80	,60	3,90	3,73	,76	3,80	143,000	,678
İş Memnuniyeti2 Akademisyenlik	4,14	,83	4,50	4,17	,89	4,25	151,000	,873

* $p<0,05$

Rehberlik ve Akademisyenlik Puanlarının Çocuk Sahibi Olma Durumu Açısından İncelenmesi için yapılan Mann Whitney testi sonuçları aşağıda verilmiştir:

Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan Genel Doyum ve alt boyut puanları rehberlikteki çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir

($p>0,05$). Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan İş Doyumu ve alt boyut puanları çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan İş Memnuniyeti puanları çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Rehberlik ile Akademisyenlik için hesaplanan İş Memnuniyeti 2 puanları çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 14: Rehberlik İçin Hesaplanan Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.İçsel Doyum	1,00 0	,579* *	,829* *	,690* *	,464* *	,561* *	,473* *	,639* *	,451* *	,577* *
2.Dışsal Doyum		1,000	,929* *	,506* *	,555* *	,473* *	,726* *	,647* *	,694* *	,718* *
3.Genel Doyum			1,000	,649* *	,576* *	,554* *	,675* *	,710* *	,661* *	,718* *
4.İş Yapısı				1,000	,736* *	,595* *	,493* *	,846* *	,696* *	,538* *
5.İletişim					1,000	,740* *	,389* *	,838* *	,736* *	,663* *
6.Sorumluluk						1,000	,424* *	,850* *	,582* *	,530* *
7.İmkan							1,000	,686* *	,599* *	,635* *
8.İş Doyumu								1,000	,765* *	,664* *
9.İş Memnuniyeti									1,000	,821* *
10.İş Memnuniyeti 2										1,000

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Rehberlik İçin Hesaplanan Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi için yapılan Spearman korelasyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir

İçsel Doyum ile İş Yapısı arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,690$); İletişim arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,464$); Sorumluluk arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,562$); İmkan arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,473$); İş Doyumu arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=,639$); İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,451$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,577$) bulunmaktadır.

Dışsal Doyum ile İş Yapısı arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,506$); İletişim arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,555$); Sorumluluk arasında pozitif yönlü orta

bir ilişki ($\rho=,473$); İmkan arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,726$); İş Doyumu arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=,647$); İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,694$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,718$) bulunmaktadır.

Genel Doyum ile İş Yapısı arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,649$); İletişim arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,576$); Sorumluluk arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,554$); İmkan arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,675$); İş Doyumu arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=,710$); İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,661$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,718$) bulunmaktadır.

İş Yapısı ile İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,696$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,538$) bulunmaktadır.

İletişim ile İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,736$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,663$) bulunmaktadır.

Sorumluluk ile İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,582$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,530$) bulunmaktadır.

İmkan ile İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,599$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,635$) bulunmaktadır.

İş Doyumu ile İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,765$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,664$) bulunmaktadır.

İş Doyumu ile İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($\rho=,821$) bulunmaktadır.

Tablo 15: Akademisyenlik İçin Hesaplanan Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.İçsel Doyum	1,00 0	,623 [*]	,880 [*]	,696 [*]	,604 [*]	,544 [*]	,619 [*]	,672 [*]	,609 [*]	,572 [*]
2.Dışsal Doyum		1,000	,900 [*]	,750 [*]	,824 [*]	,652 [*]	,625 [*]	,790 [*]	,850 [*]	,851 [*]
3.Genel Doyum			1,000	,818 [*]	,796 [*]	,691 [*]	,713 [*]	,834 [*]	,807 [*]	,788 [*]
4.İş Yapısı				1,000	,762 [*]	,696 [*]	,837 [*]	,890 [*]	,802 [*]	,759 [*]
5.İletişim					1,000	,675 [*]	,683 [*]	,838 [*]	,828 [*]	,843 [*]
6.Sorumluluk						1,000	,799 [*]	,907 [*]	,794 [*]	,750 [*]
7.İmkan							1,000	,902 [*]	,692 [*]	,719 [*]
8.İş Doyumu								1,000	,856 [*]	,855 [*]
9.İş Memnuniyeti									1,000	,871 [*]
10.İş Memnuniyeti 2										1,000

*p<0,05; **p<0,01

Akademisyenlik İçin Hesaplanan Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi için yapılan Spearman korelasyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir

İçsel Doyum ile İş Yapısı arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,696$); İletişim arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,604$); Sorumluluk arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,544$); İmkan arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,619$); İş Doyumu arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=,672$); İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,609$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($\rho=,572$) bulunmaktadır.

Dışsal Doyum ile İş Yapısı arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,750$); İletişim arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($\rho=,824$); Sorumluluk arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,652$); İmkan arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,625$); İş Doyumu arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=,790$); İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($\rho=,850$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($\rho=,851$) bulunmaktadır.

Genel Doyum ile İş Yapısı arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($\rho=,818$); İletişim arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,796$); Sorumluluk arasında pozitif

yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,691$); İmkan arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,713$); İş Doyumu arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($r=,834$); İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($\rho=,807$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,788$) bulunmaktadır.

İş Yapısı ile İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($\rho=,802$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,759$) bulunmaktadır.

İletişim ile İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($\rho=,828$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($\rho=,843$) bulunmaktadır.

Sorumluluk ile İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,794$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,750$) bulunmaktadır.

İmkan ile İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,692$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($\rho=,719$) bulunmaktadır.

İş Doyumu ile İş Memnuniyeti arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($\rho=,856$); İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($\rho=,855$) bulunmaktadır.

İş Doyumu ile İş Memnuniyeti 2 arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($\rho=,871$) bulunmaktadır.

Tablo 16: Cinsiyet ile Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Cinsiyetiniz?				Ki-kare	p
		Kadın		Erkek			
		n	%	N	%		
Sağlık	Etkisi var	6	25,0	2	15,4	,460 ^a	,498
	Etkisi yok	18	75,0	11	84,6		
Evlilik	Etkisi var	8	33,3	7	53,8	1,472 ^a	,225
	Etkisi yok	16	66,7	6	46,2		
Çocuk	Etkisi var	4	16,7	1	7,7	,581 ^a	,446
	Etkisi yok	20	83,3	12	92,3		
İş Doyumu	Etkisi var	16	66,7	8	61,5	,097 ^a	,755
	Etkisi yok	8	33,3	5	38,5		
Psikolojik Faktörler	Etkisi var	16	66,7	6	46,2	1,472 ^a	,225
	Etkisi yok	8	33,3	7	53,8		
Ekonomik Faktörler	Etkisi var	14	58,3	8	61,5	,036 ^a	,850
	Etkisi yok	10	41,7	5	38,5		
Prestij	Etkisi var	15	62,5	12	92,3	3,799 ^a	,051
	Etkisi yok	9	37,5	1	7,7		
Aile/Çevre Baskısı Etkisi	Etkisi var	13	54,2	9	69,2	,794 ^a	,373
	Etkisi yok	11	45,8	4	30,8		
Uyum Sorunu	Etkisi var	7	29,2	2	15,4	,870 ^a	,351
	Etkisi yok	17	70,8	11	84,6		
Özlük Hakları	Etkisi var	18	75,0	10	76,9	,017 ^a	,896
	Etkisi yok	6	25,0	3	23,1		
Gençlere Öğretme Arzusu	Etkisi var	21	87,5	8	61,5	3,354 ^a	,067
	Etkisi yok	3	12,5	5	38,5		
Bilim İnsanı Olma Arzusu	Etkisi var	24	100,0	10	76,9	6,027 ^a	,014*
	Etkisi yok	0	0,0	3	23,1		

*p<0,05

Cinsiyet ile Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi için yapılan Ki-kare testi sonuçları aşağıda verilmiştir:

Cinsiyet ile Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçesi bilim insanı olma arzusu olma durumu arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Oranlar incelendiğinde kadınlarda bu gerekçenin etkisi daha fazladır.

Tablo 17: Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Etkisinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyetiniz						U	p
	Kadın			Erkek				
	Ort	ss	Medyan	Ort	ss	Medyan		
Sağlık	3,15	1,72	4,00	1,50	1,22	1,00	17,500	,044*
Evlilik	3,15	1,46	4,00	3,00	1,63	3,50	62,500	,873
Çocuk	2,27	1,49	1,00	1,83	1,60	1,00	29,000	,650
İş Doyumu	3,84	1,26	4,00	3,09	1,51	4,00	74,500	,176
Psikolojik Faktörler	3,82	1,29	4,00	2,89	1,27	3,00	43,000	,060
Ekonomik Faktörler	3,00	1,56	3,00	3,80	1,23	4,00	52,000	,189
Prestij	3,61	1,46	4,00	4,36	0,67	4,00	73,000	,215
Aile Çevre Baskısı Etkisi	3,47	1,46	4,00	3,50	1,43	4,00	74,000	,954
Uyum Sorunu	2,64	1,29	3,00	1,67	1,03	1,00	19,000	,130
Özlük Hakları	4,21	1,27	5,00	3,70	1,06	3,50	63,500	,121
Gençlere Öğretme Arzusu	4,76	0,89	5,00	4,33	1,41	5,00	82,000	,338
Bilim İnsanı Olma Arzusu	4,59	0,73	5,00	4,36	1,21	5,00	111,500	,654

* $p<0,05$

Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Etkisinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi için yapılan Mann Whitney testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Rehberlikten akademiye geçme gerekçesinde sağlık etkisi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Kadınların etki ortalaması 3,15 iken erkeklerin ortalaması 1,50'dir. Buna göre sağlık etkisi kadınlarda daha fazladır.

Tablo 18: Yaş ile Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Yaşınız?				Ki-kare	p
		35 ve altı		36-45			
		n	%	n	%		
Sağlık	Etkisi var	3	12,5	5	38,5	3,354 ^a	,067
	Etkisi yok	21	87,5	8	61,5		
Evlilik	Etkisi var	10	41,7	5	38,5	,036 ^a	,850
	Etkisi yok	14	58,3	8	61,5		
Çocuk	Etkisi var	3	12,5	2	15,4	,060 ^a	,806
	Etkisi yok	21	87,5	11	84,6		
İş Doyumu	Etkisi var	19	79,2	5	38,5	6,131 ^a	,013*
	Etkisi yok	5	20,8	8	61,5		
Psikolojik Faktörler	Etkisi var	17	70,8	5	38,5	3,666 ^a	,056
	Etkisi yok	7	29,2	8	61,5		
Ekonomik Faktörler	Etkisi var	15	62,5	7	53,8	,262 ^a	,609
	Etkisi yok	9	37,5	6	46,2		
Prestij	Etkisi var	18	75,0	9	69,2	,142 ^a	,706
	Etkisi yok	6	25,0	4	30,8		
Aile/Çevre Baskısı Etkisi	Etkisi var	14	58,3	8	61,5	,036 ^a	,850
	Etkisi yok	10	41,7	5	38,5		
Uyum Sorunu	Etkisi var	7	29,2	2	15,4	,870 ^a	,351
	Etkisi yok	17	70,8	11	84,6		
Özlük Hakları	Etkisi var	18	75,0	10	76,9	,017 ^a	,896
	Etkisi yok	6	25,0	3	23,1		
Gençlere Öğretme Arzusu	Etkisi var	17	70,8	12	92,3	2,295 ^a	,130
	Etkisi yok	7	29,2	1	7,7		
Bilim İnsanı Olma Arzusu	Etkisi var	21	87,5	13	100,0	1,768 ^a	,184
	Etkisi yok	3	12,5	0	0,0		

*p<0,05

Yaş ile Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi için yapılan Ki-kare testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Yaş ile Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçesi iş doyumu olma durumu arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Oranlar incelendiğinde 35 yaş ve daha küçük olanlarda bu gerekçenin etkisi daha fazladır.

Tablo 19: Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Etkisinin Yaş Açısından İncelenmesi

	Yaş						U	p
	35 yaş ve altı			36-45 yaş				
	Ort	ss	Medyan	Ort	ss	Medyan		
Sağlık	2,60	1,78	2,00	2,67	1,80	2,00	43,000	,862
Evlilik	3,21	1,42	4,00	2,89	1,69	3,00	57,000	,696
Çocuk	2,10	1,45	1,00	2,14	1,68	1,00	33,500	,869
İş Doyumu	3,90	1,02	4,00	2,90	1,79	3,00	70,000	,167
Psikolojik Faktörler	3,78	1,00	4,00	2,88	1,81	3,00	54,500	,311
Ekonomik Faktörler	3,35	1,27	3,00	3,25	1,91	4,00	65,000	,857
Prestij	4,05	1,27	4,00	3,60	1,26	4,00	70,000	,224
Aile Çevre Baskısı Etkisi	3,59	1,28	4,00	3,25	1,75	3,50	63,000	,762
Uyum Sorunu	2,60	0,97	3,00	1,86	1,57	1,00	21,000	,141
Özlük Hakları	3,95	1,27	4,00	4,20	1,14	5,00	83,000	,555
Gençlere Öğretme Arzusu	4,53	1,26	5,00	4,82	0,60	5,00	97,000	,585
Bilim İnsanı Olma Arzusu	4,32	1,04	5,00	4,91	0,30	5,00	80,500	,056

*p<0,05

Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Etkisinin Yaş Açısından İncelenmesi için yapılan Mann Whitney testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Rehberlikten akademiye geçme gerekçeleri etkisi yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p>0,05).

Tablo 20: Rehberlikteki Aktiflik Durumu ile Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Rehberlikteki Aktiflik Durumunuz?				Ki-kare	p
		Eylemli		Eylemsiz			
		n	%	n	%		
Sağlık	Etkisi var	5	20,8	3	23,1	,025 ^a	,874
	Etkisi yok	19	79,2	10	76,9		
Evlilik	Etkisi var	10	41,7	5	38,5	,036 ^a	,850
	Etkisi yok	14	58,3	8	61,5		
Çocuk	Etkisi var	1	4,2	4	30,8	5,106 ^a	,024*
	Etkisi yok	23	95,8	9	69,2		
İş Doyumu	Etkisi var	16	66,7	8	61,5	,097 ^a	,755
	Etkisi yok	8	33,3	5	38,5		
Psikolojik Faktörler	Etkisi var	12	50,0	10	76,9	2,536 ^a	,111
	Etkisi yok	12	50,0	3	23,1		
Ekonomik Faktörler	Etkisi var	13	54,2	9	69,2	,794 ^a	,373
	Etkisi yok	11	45,8	4	30,8		
Prestij	Etkisi var	19	79,2	8	61,5	1,329 ^a	,249
	Etkisi yok	5	20,8	5	38,5		
Aile/Çevre Baskısı Etkisi	Etkisi var	14	58,3	8	61,5	,036 ^a	,850
	Etkisi yok	10	41,7	5	38,5		
Uyum Sorunu	Etkisi var	6	25,0	3	23,1	,017 ^a	,896
	Etkisi yok	18	75,0	10	76,9		
Özlük Hakları	Etkisi var	17	70,8	11	84,6	,870 ^a	,351
	Etkisi yok	7	29,2	2	15,4		
Gençlere Öğretme Arzusu	Etkisi var	18	75,0	11	84,6	,460 ^a	,498
	Etkisi yok	6	25,0	2	15,4		
Bilim İnsanı Olma Arzusu	Etkisi var	22	91,7	12	92,3	,005 ^a	,946
	Etkisi yok	2	8,3	1	7,7		

*p<0,05

Rehberlikteki Aktiflik Durumu ile Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi için yapılan Ki-kare testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Rehberlikteki aktiflik durumu ile Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçesi çocuk olma durumu arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Oranlar incelendiğinde aktiflik durumu eylemsiz olanlarda bu gerekçenin etkisi daha fazladır.

Tablo 21: Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Etkisinin Rehberlikteki Aktiflik Durumu Açısından İncelenmesi

	Rehberlikteki Aktiflik Durumunuz						U	p
	Eylemli			Eylemsiz				
	Ort	ss	Medyan	Ort	ss	Medyan		
Sağlık	1,92	1,51	1,00	3,86	1,46	4,00	16,500	,021*
Evlilik	3,07	1,69	3,50	3,11	1,27	4,00	59,500	,820
Çocuk	1,40	0,97	1,00	3,14	1,57	4,00	14,500	,024*
İş Doyumu	3,55	1,39	4,00	3,60	1,43	4,00	97,000	,890
Psikolojik Faktörler	3,20	1,15	3,00	3,91	1,51	4,00	46,500	,052
Ekonomik Faktörler	3,13	1,54	3,00	3,67	1,32	4,00	58,000	,414
Prestij	3,80	1,28	4,00	4,11	1,27	4,00	75,000	,453
Aile Çevre Baskısı Etkisi	3,64	1,22	4,00	3,27	1,68	4,00	72,000	,776
Uyum Sorunu	2,27	1,42	2,00	2,33	1,03	3,00	31,000	,829
Özlük Hakları	3,78	1,31	4,00	4,45	0,93	5,00	66,000	,112
Gençlere Öğretme Arzusu	4,45	1,28	5,00	5,00	0,00	5,00	80,000	,136
Bilim İnsanı Olma Arzusu	4,50	0,96	5,00	4,55	0,82	5,00	118,500	,906

* $p<0,05$

Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri Etkisinin Rehberlikteki Aktiflik Durumu Açısından İncelenmesi için yapılan Mann Whitney testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Rehberlikten akademiye geçme gerekçesinde sağlık etkisi rehberlikteki aktiflik durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Eylemli olanların etki ortalaması 1,92 iken eylemsiz olanların ortalaması 3,86'dır. Buna göre sağlık etkisi eylemsiz olanlarda daha fazladır.

Rehberlikten akademiye geçme gerekçesinde çocuk etkisi rehberlikteki aktiflik durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Eylemli olanların etki ortalaması 1,40 iken eylemsiz olanların ortalaması 3,14'tür. Buna göre çocuk etkisi eylemsiz olanlarda daha fazladır.

4.1. Bulguların Genel Değerlendirmesi

Rehberlikten akademiye geçenlerin demografik bulgularına bakıldığında katılımcıların çoğunluğunun cinsiyeti kadındır(64,9). Medeni durumlarına bakıldığında çoğunluğu evli(%62,2), 26-35(%62,2) yaş aralığında ve çocuk sahibi değil(%64,9)lerdir.

Katılımcıların tamamı İngilizce bilmekle beraber İngilizce dışında en fazla bilinen dilin Fransızca(%10,8) olduğu görülmüştür. Eğitim düzeyleri doktora(%67,6) seviyesinde olup çalışma lisansını lisans turist rehberliği (%94,6) bölümünü tamamlayarak almışlardır. Rehberlerin çoğunluğunun 2013(%16,2) ve 2014(%18,9) yıllarında akademiye geçtikleri ve yine rehberliklerine eylemli (%64,9'u) olarak devam ettikleri görülmüştür.

Halen aktif olarak “öğrenci haricinde” turlara çıkmazken(%70,3); bunun yanında “öğrencilerle/öğreciler için” turlara çıkmaktadırlar(%73). Rehberliklerini ülkesel(%43,2) olarak ve daha fazla İç Anadolu Bölgesi(%43,2)'nde sürdürmektedirler. Katılımcıların rehberlik deneyimleri ortalaması 8,03 yıl ve rehberlikten akademiye geçme yıl ortalaması 3,4 yıldır. Rehberlik mesleğindeki ortalama kazançları 6852,38 TL ve akademisyenlikte 7046,88 TL'dir.

Rehberlerin rehberlikten akademiye geçme gerekçelerinde en fazla yer verdikleri ifade bilim insanı olma arzusu(%91,9) ve buna karşın kararlarına en çok etki eden ifade gençlere öğretme arzusu (5üzerinden4,63)'dur. Aynı zamanda gerekçelerde en az yer verilen(%13,5) ve kararlarını en az etkileyen(5üzerinden2,12) ifadenin çocuk olduğu görülmüştür.

Rehberlikten akademiye geçme gerekçelerinde bilim insanı olma arzusunun en fazla kadınlar, iş doyumunun en fazla 35 yaş ve altında, çocuk sahibi olmanın ise en fazla eylemsiz rehberlerde yer verildiği görülmüştür. Aynı zamanda sağlık gerekçesinin etki puanının cinsiyet açısından kadınlarda(3,15) erkeklere(1,5) göre; rehberlikteki aktiflik durumu açısından eylemsizlerde(3,86) eylemlilere(1,92) göre ve çocuk gerekçesinin rehberlikteki aktiflik durumu açısından eylemsizlerde(3,14) eylemlilere(1,40) göre daha fazla olduğu görülmüştür.

İçsel doyum ile ilişkisinin en güçlü olduğu maddelerin iş yapısı ($\rho=,690$) ve iş doyumunu ($\rho=,639$) maddeleri olduğu; dışsal doyum ile ilişkisinin en güçlü olduğu maddelerin imkan ($\rho=,726$), iş doyumunu ($\rho=,647$), iş memnuniyeti ($\rho=,694$) ve iş memnuniyeti2 ($\rho=,718$) olduğu; genel doyum ile ilişkisinin en güçlü olduğu olduğu maddelerin iş yapısı ($\rho=,649$), imkan ($\rho=,675$), iş doyumunu ($\rho=,710$) ve iş memnuniyeti1 ($\rho=,661$), iş memnuniyeti2 ($\rho=,718$) olduğu görülmüştür. Katılımcıların iş doyumunu(1), içsel ve genel doyum boyutlarında ve iş doyumunu(2) imkan alt boyutunda akademisyenlikte rehberlik mesleğine göre daha yüksektir.

Korelasyon analizinde iş memnuniyeti(1) ile aralarındaki ilişkinin en güçlü olduğu maddelerin iş yapısı ($\rho=,696$), iletişim ($\rho=,736$), iş doyumunu ($\rho=,765$) olduğu; iş memnuniyeti2 ile aralarındaki ilişkinin en güçlü olduğu maddelerin iletişim ($\rho=,663$), imkan ($\rho=,635$) ve iş doyumunu ($\rho=,664$) olduğu; iş memnuniyeti1 ve iş memnuniyeti2 ile aralarındaki ilişkinin pozitif yönlü çok güçlü ($\rho=,821$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Katılımcıların iş memnuniyeti(2) ifadelerinde akademisyenlikte rehberlik mesleğine göre daha yüksektir.

4.2 Hipotez Analizlerine İlişkin Bulgular

H1: *Çalışma koşulları ile rehber akademisyenleri rehberlikten akademiye yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Rehberlikten akademiye geçme gerekçelerine bakıldığında, uyum sorunu ifadesinin çalışma koşulları ile örtüştüğü düşünülmektedir. Katılımcıların %24,3'ü akademiye yönelme gerekçeleri arasında uyum sorunu ifadesine yer verdiği saptanmıştır. Elde edilen sonuca göre H1 reddedilmiştir.

H2: *Psikolojik faktörler ile rehber akademisyenleri rehberlikten akademiye yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Rehberlikten akademiye geçme gerekçelerine bakıldığında, katılımcıların %59,5'i akademiye yönelme gerekçeleri arasında psikolojik faktörlere yer verdiği saptanmıştır. Elde edilen sonuca göre H2 kabul edilmiştir.

H3: *Ücret faktörü ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

H5: *Boş zaman fırsatına sahip olunması faktörü ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

H7: *İş güvenliğinin sağlanması faktörü ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Ücret, boş zaman fırsatı ve iş güvenliği faktörü, dışsal doyum faktörleri arasında yer almaktadır. Katılımcıların dışsal doyum puanı her iki meslekte de anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Bu durumda elde edilen sonuca göre H3, H5, H7 reddedilmiştir.

H4: *Ücret faktörü ile rehber akademisyenleri rehberlikten akademiye yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Rehberlikten akademiye geçme gerekçelerine bakıldığında, katılımcıların %59,5'i akademiye yönelme gerekçeleri arasında ekonomik faktörlere yer verdiği saptanmıştır. Elde edilen sonuca göre H4 kabul edilmiştir.

H6: Sağlık faktörleri ile rehber akademisyenleri rehberlikten akademiye yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Rehberlikten akademiye geçme gerekçelerine bakıldığında, katılımcıların %21,6'sı akademiye yönelme gerekçeleri arasında sağlık faktörlerine yer verdiği saptanmıştır. Elde edilen sonuca göre H6 reddedilmiştir.

H8: Genç yaş grubundaki rehber akademisyenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Rehber akademisyenlerin iş doyum puanlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,005$). Elde edilen sonuca göre H8 kabul edilmiştir.

H9: Kadın rehber akademisyenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Rehber akademisyenlerin iş doyum puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>0,005$). Elde edilen sonuca göre H8 kabul edilmiştir.

H10: İş-aile çatışması faktörü ile rehber akademisyenleri rehberlikten akademiye yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Rehberlikten akademiye geçme gerekçelerine bakıldığında, katılımcıların %59,5'i akademiye yönelme gerekçeleri arasında aile/çevre baskısı etkisi faktörlerine yer verdiği saptanmıştır. Elde edilen sonuca göre H6 kabul edilmiştir.

Tablo 22: Hipotez Doğrulama Tablosu

Hipotez	Sonuç
H1	RED
H2	KABUL
H3	RED
H4	KABUL
H5	RED
H6	RED
H7	RED
H8	KABUL
H9	KABUL
H10	KABUL

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülke ekonomisine büyük katkılar sağlayan turizm sektörü, önemli bir iş kolu olmasının yanında mesleki bağlılığın da düşük olduğu bir sektördür. Buna neden olarak özellikle düzensiz çalışma şartlarına sahip olması ve krizlerden en fazla etkilenen sektörler arasında yer alması gösterilebilir. Turizm sektöründe önemli bir konumda olan profesyonel turist rehberliği mesleğinde bulunanlar, gerek bireysel faktörlerin, gerek mesleğin doğasından kaynaklanan sorunların getirdiği zorlu şartların etkisiyle mesleği bırakma ya da mesleğin olumsuz şartlarından en az etkilenerek farklı bir mesleğe yönelme niyeti içerisine girmektedirler. Her ne kadar hangi mesleğe yöneldikleri konusunda bilimsel bir araştırma bulunmasa da, rehber akademisyen sayıları incelendiğinde, tercih edilen meslekler arasında akademisyenliğin de yer aldığı görülmektedir.

Araştırma bu anlamda hem profesyonel turist rehberlerini akademisyenliğe yönelten gerekçelerin belirlenmesi hem de rehberlik ve akademisyenlikteki iş doyum ve memnuniyetlerinin ölçülmesi ve karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma örneklemini yalnızca turizm alanında akademisyenliğe yönelmiş profesyonel turist rehberleri oluşturmaktadır.

Araştırma sonucunda görülmektedir ki, turizm alanında akademik kariyere yönelen profesyonel turist rehberlerinin çoğunluğu kadın, evli, 26-35 yaş grubundadır. Kadınların rehberlik mesleğinin çalışma koşullarının olumsuz şartlarından daha fazla etkilendiğini ve özellikle günlük yaşamlarındaki ev-aile sorumluluklarının erkeklere oranla daha fazla olması sebebiyle bu sonucun ortaya çıktığı düşünülmektedir. Aynı zamanda evli olanların da iş-aile çatışması yaşamaları sebebiyle akademisyenliğe yöneldikleri düşünülmektedir. 26-35 yaş aralığında olanların rehberlikten akademiye geçme oranının daha fazla olması da genç yaş grubundan orta yaş grubuna geçerken iş doyumlarında azalma olduğunu ve dolayısıyla mesleği bırakma veya farklı bir mesleğe yönelme niyeti içerisine girdiklerini belirten ifadeyi desteklemektedir. Ayrıca katılımcıların çoğunluğunun çocuk sahibi olmamasının yanında, çocuk sahibi olanların tamamının rehberlik mesleğindeyken çocuk sahibi olmayıp, akademisyenliğe geçtikten sonra çocuk sahibi oldukları saptanmıştır.

Eğitim durumlarına bakıldığında, katılımcıların oldukça büyük çoğunluğunun doktora mezunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum rehber akademisyenlerin akademik alandaki eğitimlerine de önem verdiklerini, dolayısıyla akademik kariyeri yalnızca bir meslek olarak görmediklerini göstermektedir. Katılımcıların yabancı dil bilgisine bakıldığında tamamının İngilizce bildiği, bunun yanında Almanca, Fransızca ve diğer diller içerisinde en az bir dili bilenlerinde bulunduğu görülmektedir. Bu durum, Türkiye’de profesyonel turist rehberi olma şartlarında en az bir yabancı dil bilme şartının olması ve eğitim verilen dillerin özellikle İngilizce olmak üzere Almanca ve Fransızca dillerinde yoğunlaşmasından kaynaklandığını göstermektedir.

Katılımcıların oldukça büyük çoğunluğunun çalışma lisanslarını lisans eğitimlerinde turist rehberliği bölümünden mezun olarak aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum çoğunun rehberlik konusunda uzun süreli eğitim aldıklarını göstermektedir.

Katılımcıların oldukça büyük çoğunluğunun ülkesel rehberlik lisansına sahip olduğu ve yine çoğunluğunun eylemli rehberlerden oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın çoğunluğunun öğrencilerle ve öğrenciler için turlara çıkarken; öğrenciler haricinde aktif olarak turlara çıkmadığı saptanmıştır. Bu durum akademisyenliği sürdürürken rehberliği meslek olarak yapanların oranının düşük olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların rehberlik yaptıkları bölgelere bakıldığında, çoğunluğunun ülkesel ve iç Anadolu bölgesinde hizmet verdiği görülmektedir. Bu durum turizmin aktif olduğu Ege, Akdeniz ve Marmara bölgelerinde rehberlik yapanların akademik kariyeri daha az tercih ettiklerini göstermektedir.

Katılımcıların toplam rehberlik deneyimlerine bakıldığında en az rehberlik deneyiminin 1 yıl ve en fazla rehberlik deneyiminin 19 yıl olduğu görülmektedir. Rehberliğin kaçınıcı yılında akademiye geçtikleri ifadesinin sonucu ise ortalama 3 yıl olduğu görülmektedir. Çoğunluğunun 2013-2014 seneleri arasında akademiye yöneldiği bu duruma üniversitelerdeki turist rehberliği bölümlerinin o yıllarda artış göstermesinin sebep olduğu düşünülmektedir. Rehberlik mesleğindeki aylık kazançla bakıldığında en düşük ücretin 1800TL, en yüksek ücretin ise 20000 TL olduğu görülmektedir. Aradaki bu farkın katılımcıların yalnızca hafta sonu turlara çıktığını belirtmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Akademisyenlikteki aylık kazançla

bakıldığında en düşük ücretin 5500TL en yüksek ücretin ise 10000 TL olduğu görülmektedir

Katılımcıların rehberlikten akademiye geçme gerekçelerine bakıldığında, en yüksek ifadelerin sırasıyla bilim insanı olma arzusu, gençlere öğretme arzusu ve özlük hakları olduğu görülmektedir. Buna karşın gerekçelerin etki puanlamasında en yüksek puana sahip olan ifadelerin sırasıyla gençlere öğretme arzusu, bilim insanı olma arzusu ve özlük hakları olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre incelendiğinde, kadınların tamamında akademik kariyere yönelmelerini etkileyen gerekçeler arasında bilim insanı olma arzusunun olduğu, bu gerekçenin ve sağlık gerekçesinin etkisinin erkeklere oranla daha fazla olduğu saptanmıştır.

Araştırmada ankete katılanların rehberlik mesleğinde içsel ve genel doyum puanlarının yüksek, dışsal doyum puanlarının ise orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum Çakır (2010), Özcan (2016), Kabakulak (2018) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Katılımcıları rehberlik mesleğinde en fazla iş doyumuna ulaştıran ifadelerin içsel doyum faktörleri yanında işin yapısı, iletişim ve sorumluluk ifadeleri olduğu görülmektedir.

Yine akademisyenlikte içsel ve genel doyum puanlarının yüksek olduğu ve dışsal doyum puanlarının orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum Atalan (2017), Günaydın (2008) ve Şangar (2016) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Katılımcıları akademisyenlikte en fazla iş doyumuna ulaştıran ifadelerin içsel doyum faktörleri yanında işin yapısı, iletişim, sorumluluk ve imkânlar ifadeleri olduğu görülmektedir.

İçsel ve genel doyum puan ortalamalarına bakıldığında akademisyenlik puan ortalamasının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İçsel doyum puanının yükseldikçe genel doyum puanını yükselttiği ve dışsal doyum puanının azaldıkça genel doyum puanını düşürdüğü görülmektedir. Herzberg çift faktör teorisinde ortaya çıkardığı sonuçta içsel doyum faktörlerinin varlığının genel iş doyumlarında artı yönde ve eksikliğin eksi yönde bir etki yaratacağını, dışsal doyum faktörlerinin ise varlığının genel iş doyumlarında herhangi bir etki yaratmazken eksikliğin eksi yönde bir etki yaratacağını savunmuştur. Bu durumda elde edilen sonuç Herzberg'in çift faktör teorisini desteklemektedir.

Her iki meslek için iş doyum ve memnuniyetleri incelendiğinde ikisinde iş doyumunu içsel ve dışsal doyum alt boyutlarında ve imkân ifadesinde; iş memnuniyetleri ise iş memnuniyeti(2) ifadelerinde ortak sonuçlar göstermiştir. İş doyum ve memnuniyetinin daha fazla olduğu meslek akademisyenlik olarak saptanmıştır. Rehberlik mesleğindeki iş doyum ve memnuniyetinin orta seviyede olduğu ve memnuniyeti en fazla etkileyen durumun gelecek kaygısı olduğu görülmüştür.

Rehberlik mesleğinden akademiye geçmek rehberlik mesleğinin olumsuzluklarından kaynaklanmadığından mesleği bırakmak tam olarak söz konusu değildir. Akademikinin özünü oluşturan bilme arzusu sebebi ile bu mesleği tercih edenler için rehberlik mesleği yalnızca rehberlik edilen kişiler açısından yön değiştirmiştir. Mesleklerden biri olumsuz olarak algılanıp diğerine geçiş söz konusu olmadığından ve çalışma bir durum analizi olduğundan az sayıda öneri geliştirilmiştir.

- Rehberler akademisyenlerin uzun yıllar rehberlik yapabilmeleri için TUREB önderliğinde anlaşmalı sağlık sigortalarının oluşturulması sağlanabilir.
- Rehberlerin akademiye geçme gerekçelerinde önemli oranda özlük hakları ifadesine yer verdikleri görülmektedir. Bu nedenle rehberlik mesleğinde özlük haklarının iyileştirilmesi, verilen rehberlik eğitimlerindeki çok başlılığa son verilmesi sağlanabilir.
- Rehber akademisyenlerin her iki meslekte de dışsal doyum düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir. Bu kapsamda her iki meslekte de dışsal doyum düzeylerinin yükseltilmesini sağlayacak iyileştirmelere gidilebilir.
- Rehber akademisyenlerin rehberlikteki memnuniyetlerinin orta seviyede olduğu ve bunu en fazla etkileyen durumun gelecek kaygısı yaşamaları olduğu görülmektedir. Bu konunun daha detaylı araştırılarak imkanların TUREB, rehber odaları ve acenteler tarafından iyileştirilerek memnuniyet düzeylerinin artırılması yoluna gidilmelidir.

- Gelecekteki araştırmacılar için bu çalışmanın nitel araştırma teknikleri ile derinlemesine yapılarak veri toplamaları önerilebilir.



KAYNAKÇA

- Acar, V. (2014). *Profesyonel Turist Rehberlerinin Liderlik Yönelimleri: Aydın Turist Rehberleri Odası'na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Ahipaşaoğlu, H. (2001). *Seyahat İşletmelerinde Tur Planlaması ve Yönetimi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aksu, A. A., & Aktas, A. (2005). Job satisfaction of managers in tourism: Cases in the Antalya region of Turkey. *Managerial auditing journal*, 20(5), 479-488.
- Aksoy, K. (2018). *Çalışanlarda Motivasyon ve İş Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arıkan, G. (2018). *Akademisyenlerin akademik tükenmişlik ve mesleki motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, S. (2011). *Otel işletmelerinde iş tatmininin ölçülmesi ve Lara-Kundu otellerinde bir alan çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Artık, S. (2009). *Yönetmel davranış biçimlerinin iş doyumuna etkisi üzerine bir araştırma*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baş, M. (2019). *Akademisyenlerde ki iş doyumunun algılanan sosyal destekle ilişkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baykoca, Z. (2012). *Üniversitelerde İdari Personelin İş Doyumlarına İlişkin Algıları (Gazi Üniversitesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bilen, Ö., A. (2015). *Sağlık işletmelerinde personelin motivasyonuna etki eden faktörler: İzmir ili üniversite ve kamu hastanelerinde uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bilge, F., Akman, Y., Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 32. 32-41.
- Bilgili, Ö. (2019). *Akademik personellerin serbest zaman faaliyetlerindeki kolaylaştırıcıları ile motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Black, R., & Weiler, B. (2005). Quality assurance and regulatory mechanisms in the tour guiding industry: A systematic review. *Journal of Tourism Studies*, 16(1), 24.
- Bozbaş, A. (2019). *Turist Rehberlerinin Demografik ve Mesleki Değişkenler Bakımından İş ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Alanya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Bozöyük, Ö. (2019). *Çalışanların motivasyon düzeylerinin iş performansına etkisinde örgütsel stresin rolü: Pursaklar ilçesi devlet okulları örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çelikalp, Ü., Temel, M., Bilgiç, Ş. (2019). Akademisyenlerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*. 9(1), 59-66.
- Çakır, A. (2010) *Profesyonel Turist Rehberlerinin Çalışma Biçimi Ve Mesleki Eğitim Süreleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çakmak, T. F., & Demirkol, Ş. (2017). Teknolojik Gelişmelerin Turist Rehberliği Mesleğine Etkileri Üzerine Bir Swot Analizi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 221-235.
- Çolak, G. (2009). *İşgören motivasyonu ile iş doyumunu arasındaki ilişki-Kuşadası'ndaki beş ve dört yıldızlı otellerde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Demiray, S. (2018). *Psikolojik güçlendirme ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Doğan, S., & Aslan, M. (2018). Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125.
- Dönmez, Y., F. (2013). *Çalışanlarda iş doyumunu ve örgütsel bağlılık: Diyarbakır Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durukan, K. (2017). *İş Doyumunu Etkileyen Faktörler (Denizli Devlet Hastanesi Çalışanları Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elbir, Ö. (2006). *Motivasyon Araçlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri : Kütahya Ceza İnfaz Kurumu 'nda Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Erdoğan, Ö. (2016). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Ve İş Doyumu*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- Ersoy, B. (2006). *Toplumsal Değerler Ve Çalışanların İş Doyumu Arasındaki İlişki: Ampirik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Eşitti, B. (2016). *İş değerlerinin iş-aile-iş çatışması, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir araştırma*. Doktora Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

- Furat, H. (2016). *Çalışma Hayatı, Duygusal Zeka, İş Doyumu Ve Karşılıklı İlişkileri*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gökdemir, S., & Hacıoğlu, N. (2018) Turist Rehberlerinde Tükenmişlik Ve Meslekten Ayrılma Niyeti. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 511-541.
- Güzel, Ö., F. (2007). *Türkiye İmajının Geliştirilmesinde Profesyonel Turist Rehberlerinin Rolü (Alman Turistler Üzerine Bir Araştırma)*. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Hattie, J. ve Marsh, H.W. (2012). The relation between research productivity and teaching effectiveness: Complementary, antagonistic or independent constructs? *The Journal of Higher Education*, 73(5), 603-641.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction, 47.
- İlhan, Y., & Soybalı, H. H. (2018). Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunları Üzerine Bir Araştırma. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 1(1), 13-23.
- Karadavut, A. (2018). *İş Tatmini Ve Motivasyon Araçlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkilerinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Karahan, F. (2015). *Kamu Kurumlarında Çalışan Memurların Motivasyon Düzeyinin İş Tatminine Etkilerine Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kılıç, E., M. (2019). *Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlikleri İle Öğretmenlerin Motivasyon Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Kılıçhan, B. (2019). *Profesyonel turist rehberliği mesleği: Mevcut durum, meslek sorunlarının tespiti ve çözüm önerileri*. Yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Kian, T. S., Yusoff, W. F. W., & Rajah, S. (2014). Job satisfaction and motivation: What are the difference among these two. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(2), 94-102.
- Koçoğlu, C. M. (2015). Akademik personelin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 5(13), 16-35.
- Kozak, M. (2015). *Bilimsel Araştırma: Tasarım Yazım Ve Yayım Teknikleri*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.

- Köroğlu, Ö., & AVCIKURT, C. (2014). Turist rehberlerinin motivasyonu ile performansi arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39).
- Küçük, O. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ekin Yayınları, Bursa.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Lovrentjev, S. (2015). Education of tourist guides: case of Croatia. *Procedia economics and finance*, 23, 555-562.
- Moradı, A. (2011) *Relationship between motivation types and cognitive learning strategies with special reference to differences between Iranian and Turkish learners of English*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Olğun, S. (2017). *Motivasyon, örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, P. S., & Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda kapsam kuramları. *Liderlik Ve Motivasyon*.
- Özoğlu, G., & Ege, Z. (2018). Mesleki Bağlılık: Tanımı, Boyutları ve Turist Rehberliği Açısından Önemi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(66), 366-384.
- Saracel, N., Taşseven, Ö., & Kaynak, E. (2016). Türkiye’de çalışan Y kuşağında iş tatmini-motivasyon ilişkisi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5(1), 50-79.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Saylan, E. (2019). *Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişki: Elazığ il özel idaresi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Seker, S. E. (2014). Maslow’un İhtiyaçlar Piramiti (Maslow Hierarchy of Needs. *YBS Ansiklopedisi*, 1, 43-45.
- Shatnawi, H. S. (2019). The Impact Of Behaviors And Skills Of The Tour Guide In Guiding The Tourist Groups. *Economic And Social Development: Book Of Proceedings*, 64-74.
- Sinha, D. (1958). Job satisfaction in office and manual workers. *Indian Journal of Social Work*, 19(1), 39-46.
- Tanrısever, C, “Turist Rehberliği Mesleğinin Tarihçesi”, (Editörler: Doç. Dr. Özlem Köroğlu & Doç. Dr. Özlem Güzel) *Kavramdan Uygulamaya Turist Rehberliği Mesleği*, Nobel Yayınları, Ankara 2019.

- Torun, E. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Tatmini Ve Konu İle İlgili Yapılan Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne
- Ünlüöner, K., & Boylu, Y. (2005). Türkiye De Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Gelişmelerin Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(12), 11-32.
- Ünsar, A. S., İnan, A., & Yürük, P. (2010). Çalışma Hayatında Motivasyon Ve Kişiyi Motive Eden Faktörler: Bir Alan Araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 248-262.
- Vroom, H. (1964). Work and motivation, 99.
- Yazıcıoğlu, İ., Tokmak, C., Uzun, S., Uzun, U. R. S., & Rehber, P. U. (2008). Turist rehberlerinin rehberlik mesleğine bakışı. *Üniversite ve Toplum Dergisi*, 8(2), 1-19.
- Yenipınar, U., “*Turist Rehberliği Mesleği*”, (Editörler: Doç. Dr. Özlem Köroğlu & Doç. Dr. Özlem Güzel) *Kavramdan Uygulamaya Turist Rehberliği Mesleği*, Nobel Yayınları, Ankara 2019.
- Yenipınar, U., Bak, E., & Çapar, G. (2014). Turist rehberliği meslek kanununun, meslek örgütleri ve öğretim elemanlarının bakış açısı ile değerlendirilmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 86-114.
- Yenipınar U. ve Zorkirişçi A. (2013). Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Turist Rehberliği Eğitimi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 111-136.
- Yetgin, D., Yılmaz, A., & Kozak, N. (2018). Türkiye’de Turist Rehberliğinin Öncüsü: Cevat Şakir Kabaağaçlı (Halikarnas Balıkcısı). *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29(1).
- Yıldız, R., Kuşluvan, S., & Şenyurt, Y. (1997). Turist Rehberliği Öğretiminde Yeni Bir Model: Nevşehir Turist Rehberliği Bölümü Programı Ve Değerlendirilmesi. *Erciyes Üniversitesi Nevşehir Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Hafta Sonu Semineri IV*, 9-14.
- Yılmaz, D. (2019). *İş doyumunun motivasyona etkisi: Mesleki ve teknik Anadolu lisesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Zeynel, E. (2014) *Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

İnternet Kaynakları

URL-1 Beata souders (2019)- What is Motivation? A Psychologist Explains. Positivepsychology.com erişim tarihi 27.12.2019.

URL-2 What is tourist guide? <http://wftga.org/> erişim tarihi: 22.01.2020.

URL-3 Profesyonel Turist Rehberlerleri Meslek Standardı <https://portal.myk.gov.tr/> erişim tarihi: 24.01.2020

URL-4 Yükseköğretim Kanunu <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/mevzuat> erişim tarihi: 25.01.2020

URL-5 Öğretim Elemanları İstatistikleri. <https://istatistik.yok.gov.tr/> erişim tarihi:25.01.2020



EKLER

EK-1 Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket, yürütmekte olduğumuz “Rehber Akademisyenlerin Rehberlikten Akademiye Geçme Motivasyonları ve İş Doyumu” adlı yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla düzenlenmiş olup tarafınıza iletilmiştir. Görüşleriniz ve vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacak olup, başka bir kurumla paylaşılmayacaktır. Şimdiden sabrınız, içtenliğiniz ve katkılarınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Canan Tanrısever

Kastamonu Üniversitesi

Turizm Fakültesi

Öğretim Üyesi

Tez Öğrencisi

Sibel KÖZ

Kastamonu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz?

☐ Kadın

☐ Erkek

2. Doğum Tarihiniz?

--/--/--

Lütfen Biliyorsanız Doğum Saatinizi Belirtiniz.

3. Yaşınız?

☐ 25 ve altı

☐ 26-35

☐ 36-45

☐ 46-55

☐ 56 ve üzeri

4. Medeni Durumunuz?

☐ Evli

☐ Bekar

☐ Boşanmış

☐ Dul

☐ Birlikte Yaşıyor

5. Eğitim Durumunuz?

☐ Lisans

☐ Yüksek Lisans

☐ Doktora

6. Çalışma Lisansınızı (Kokartınızı) Nerede Aldınız?

☐ Bakanlık Kursu

☐ Meslek Yüksekokulu Turist Rehberliği Bölümü

☐ Lisans Turist Rehberliği Bölümü

☐ Tezli Yüksek Lisans Turist Rehberliği Bölümü

☐ Tezsiz Yüksek Lisans Turist Rehberliği Bölümü

☐ Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

7. Yabancı Dil/Dilleriniz?(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

☐ İngilizce

☐ Almanca

☐ Fransızca

☐ İtalyanca

☐ Rusça

☐ Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

8. Rehberlik Lisansınızın Türü?

☐ Ülkesel

☐ Bölgesel

9. Hangi Bölge/Bölgelerde Rehberlik Yapıyorsunuz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

☐ Marmara Bölgesi

☐ Ege Bölgesi

☐ Akdeniz Bölgesi

☐ Karadeniz Bölgesi

☐ İç Anadolu Bölgesi

☐ Doğu Anadolu Bölgesi

☐ Güneydoğu Anadolu Bölgesi

☐ Ülkesel

☐ Yurtdışı

10. Hangi Şehirde Yaşıyorsunuz?

.....

11. Toplam Rehberlik Deneyiminiz?(Yıl Olarak Belirtiniz)

.....

12. Rehberliğin Kaçınıc Yılında Akademiye Geçtiniz?

.....

13. Akademiye Giriş Yılıınız?

.....

14. Rehberlikteki Aktivlik Durumunuz?

☐ Eylemli

☐ Eylemsiz

15. Hangi Odaya Bağlısınız?

.....

16. Halen Aktif Olarak “Öğrenci Haricinde” turlara çıkıyor musunuz?

☐ Evet

☐ Hayır

17. Halen Aktif Olarak “Öğrencilerle/Öğrenci için” turlara çıkıyor musunuz?

☐ Evet

☐ Hayır

18. Maddi Kazancınız?

Rehberlik Mesleğinde	Akademisyenlik Mesleğinde
.....	

19. Çocuğunuz var mı?

☐ Evet

☐ Hayır

20. Cevabınız Evet ise; Çocuk Sayısı?

Rehberlik Mesleğinde	Akademisyenlik Mesleğine Geçtikten Sonra
.....	

21. Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleriniz?

Lütfen gerekçelerin etki durumunu değerlendirdikten sonra “Etkisi Var” ise numaralandırınız.

Sağlık

☐ Etkisi Var

☐ Etkisi Yok

Etkisi Var İse Numaralandırınız.

1	2	3	4	5

Az Etkili

Çok Etkili

Evlilik

☐ Etkisi Var

☐ Etkisi Yok

Etkisi Var İse Numaralandırınız.

1	2	3	4	5

Az Etkili

Çok Etkili

Çocuk

☐ Etkisi Var

☐ Etkisi Yok

Etkisi Var İse Numaralandırınız.

1	2	3	4	5

Az Etkili

Çok Etkili

İş Doyumu

☐ Etkisi Var

☐ Etkisi Yok

Etkisi Var İse Numaralandırınız.

1	2	3	4	5

Az Etkili

Çok Etkili

Psikolojik Faktörler

☐ Etkisi Var

☐ Etkisi Yok

Etkisi Var İse Numaralandırınız.

1	2	3	4	5

Az Etkili

Çok Etkili

Ekonomik Faktörler

☐ Etkisi Var

☐ Etkisi Yok

Etkisi Var İse Numaralandırınız.

1	2	3	4	5

Az Etkili

Çok Etkili

Prestij

☐ Etkisi Var

☐ Etkisi Yok

Etkisi Var İse Numaralandırınız.

1	2	3	4	5

Az Etkili Çok Etkili

Aile/Çevre Baskısı

☐ Etkisi Var

☐ Etkisi Yok

Etkisi Var İse Numaralandırınız.

1	2	3	4	5

Az Etkili Çok Etkili

Uyum Sorunu

☐ Etkisi Var

☐ Etkisi Yok

Etkisi Var İse Numaralandırınız.

1	2	3	4	5

Az Etkili Çok Etkili

Özlük Hakları

☐ Etkisi Var

☐ Etkisi Yok

Etkisi Var İse Numaralandırınız.

1	2	3	4	5

Az Etkili Çok Etkili

Gençlere Öğretme Arzusu

☐ Etkisi Var

☐ Etkisi Yok

Etkisi Var İse Numaralandırınız.

1	2	3	4	5

Az Etkili Çok Etkili

Bilim İnsanı Olma Arzusu

☐ Etkisi Var

☐ Etkisi Yok

Etkisi Var İse Numaralandırınız.

1	2	3	4	5

Az Etkili Çok Etkili

Diğer Sebepler (Lütfen Belirtiniz)

Kurum içi iletişimin etkin olarak sağlandığını düşünüyorum.	
Birimler arası bilgi alışverişi yaparken sorun yaşıyorum.	
Çalıştığım kurumda takım ruhu olduğuna inanıyorum.	
Hizmet içi eğitime yeterinde önem verildiğini düşünüyorum	

Lütfen aşağıdaki tabloda iş memnuniyetinizi etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yer verilen ifadeleri rehberlik ve akademisyenlik mesleği için ayrı ayrı değerlendiriniz.

1-Kesinlikle katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3- Kararsızım, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılmıyorum

İFADELER	REHBERLİK MESLEĞİ					AKADEMİSYENLİK MESLEĞİ				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
İşim geleceğimi güvence altına alıyor.										
İşim yeterli maaş sağlıyor.										
İşim terfi olanağı sağlıyor.										
İşim kişisel gelişim olanağı sağlıyor.										
İşimi yaparken takdir edildiğimi hissediyorum.										
İşimden gerçekten haz alıyorum.										
İş değiştirmeyi düşünmüyorum.										
Çoğu zaman işim konusunda istekliyimdir.										
Yöneticim beni destekler.										
Yöneticim bana yol gösterir.										

Anketimize katılarak çalışmamıza destek olduğunuz için teşekkür ederiz.

Bu araştırma sonuçlarından e-posta yoluyla haberdar olmak istiyorum.	Evet	Hayır
E-posta adresim.....		

EK-2 Türkiye'deki Turizm Rehberliği Bölümleri ve Akademisyen Sayıları

4 YILLIK LİSANS			
ÜNİVERSİTE ADI	BİRİM GRUBU	BÖLÜM	AKADEMİSYEN SAYISI
ADİYAMAN ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	3
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	5
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ	MANAVGAT TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	4
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	6
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	5
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	1
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	11
ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	9
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	6
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	6
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	6
BATMAN ÜNİVERSİTESİ	TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK YÜKSEKOKULU	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	4
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ	UYGULAMALI BİLİMLER FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	3
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	2
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ	TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK YÜKSEKOKULU	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	4
ÇANAKKALE 18 MART ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	SEYAHAT İŞLETMECİLİĞİ VE TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	9
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ	ILGAZ TURİZM VE OTELCİLİK YÜKSEKOKULU	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	7
EGE ÜNİVERSİTESİ	ÇEŞME TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	5
ERCİYES ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	3
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	SEYAHAT İŞLETMECİLİĞİ VE TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	3

GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	3
HARRAN ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	4
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	3
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ	İKTİSADİ, İDARİ VE SOSYAL BİLİMLER FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	8
İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	1
İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	SEYAHAT İŞLETMECİLİĞİ VE TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	4
KAFKAS ÜNİVERSİTESİ	SARIKAMIŞ TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	2
KAPADOKYA ÜNİVERSİTESİ	UYGULAMALI BİLİMLER YÜKSEKOKULU	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	4
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ	SAFRANBOLU TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	4
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	5
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	5
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	SEYAHAT İŞLETMECİLİĞİ VE TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	3
MARDİN ARTUKLU ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	5
MERSİN ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	6
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	5
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM VE REHBERLİK BÖLÜMÜ	11
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ	UYGULAMALI BİLİMLER YÜKSEKOKULU	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	6
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	3
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	4
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	5
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ	BEYŞEHİR ALİ AKKANAT TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	4
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	1
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	SEYAHAT İŞLETMECİLİĞİ VE TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	1

SİNOP ÜNİVERSİTESİ	TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK YÜKSEKOKULU	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	4
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	SEYAHAT İŞLETMECİLİĞİ VE TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	4
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ	TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	2
YAŞAR ÜNİVERSİTESİ	UYGULAMALI BİLİMLER YÜKSEKOKULU	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	6
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ	KARADENİZ EREĞLİ TURİZM FAKÜLTESİ	TURİZM REHBERLİĞİ BÖLÜMÜ	4
TOPLAM			219



2 YILLIK ÖNLİSANS

ÜNİVERSİTE ADI	BİRİM GRUBU	PROGRAM	AKADEMİSYEN SAYISI
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ	DEMRE DR HASAN ÜNAL MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	4
ANKARA ÜNİVERSİTESİ	BEYPAZARI MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	2
BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ	SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	4
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ	YEŞİLOVA İSMAİL AKIN MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	4
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ	İZNİK MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	2
ERZİNCAN BİNALİ YILDIRIM ÜNİVERSİTESİ	TURİZM VE OTELCİLİK MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	3
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ	YALVAÇ MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	3
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ	SAFRANBOLU MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	2
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ	KARTEPE TURİZM MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	1
KÜTAHYA DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ	SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	3
MALATYA TURGUT ÖZAL ÜNİVERSİTESİ	KALE TURİZM VE OTEL İŞLETMECİLİĞİ MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	3
MARMARA ÜNİVERSİTESİ	SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	3
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ	MARMARİS TURİZM MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	3
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ	ORTACA MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	3
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞI VELİ ÜNİVERSİTESİ	ÜRGÜP SEBAHAT VE EROL TOKSÖZ MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	3
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ	BEYŞEHİR ALİ AKKANAT MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	3
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ	SİLİFKE TAŞUCU MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	1
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ	VAN MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	2
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ	MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	3
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ	ANADOLU BİL MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	3

İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ	İSTANBUL GELİŞİM MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	3
KAPADOKYA ÜNİVERSİTESİ	KAPADOKYA MESLEK YÜKSEKOKULU	TURİST REHBERLİĞİ	5
TOPLAM			63



EK-3 Türkiye'deki Rehber Akademisyenler

No	Ad-Soyad	Bağlı Olduğu Oda	Çalıştığı Kurum
1	Alaattin BAŞODA	ANRO	Konya Selçuk Üniversitesi
2	Ali TÜRKER	MUTRO	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
3	Ayşe ARSLAN	ATRO	Çankırı Karatekin Üniversitesi
4	Ayşen ACUN	-	Uludağ Üniversitesi
5	Aytuğ ARSLAN	İZRO	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
6	Azade Özlem ÇALIK	ANRO	Ankara Üniversitesi
7	Canan TANRISEVER	ANRO	Kastamonu Üniversitesi
8	Caner ÜNAL	ARO	Antalya Bilim Üniversitesi
9	Dilara Eylül KOÇ	İRO	Kastamonu Üniversitesi
10	Duygu YETGİN	ANRO	Anadolu Üniversitesi
11	Elif BAK	ADRO	Mersin Üniversitesi
12	Ertuğrul DÜZGÜN	TRO	Gümüşhane Üniversitesi
13	Ezgi KIRICI TEKELİ	İRO	Iğdır Üniversitesi
14	Fatma Özlem GÜZEL	ARO	Akdeniz Üniversitesi
15	Filiz DALKILIÇ YILMAZ	NERO	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
16	Filiz GÜMÜŞ DÖNMEZ	MUTRO	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
17	Funda ÖN ESEN	MUTRO	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
18	Gizem ÇAPAR	NERO	Çankırı Karatekin Üniversitesi
19	Gökhan KÖKSAL	İZRO	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

20	Grant Altay TAŞKIN	NERO	Aksaray Üniversitesi
21	Gülşel Çiftci	ÇARO	Trakya Üniversitesi
22	Hasret ULUSOY	ÇARO	Balıkesir Üniversitesi
23	İlker ŞAHİN	ARO	Kastamonu Üniversitesi
24	Mehmet KESKİN	TRO	Sinop Üniversitesi
25	Merve KALYONCU	ANRO	Anadolu Üniversitesi
26	Merve OFLUOĞLU	ŞURO	Harran Üniversitesi
27	Nalan ALBUZ	GARO	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
28	Nazım ÇOKIŞLER	İZRO	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
29	Nermin AYAZ	MUTRO	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
30	Neslihan TAN	ANRO	Yaşar Üniversitesi
31	Nil SONUÇ	İZRO	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
32	Nilgün DEMİREL	TRO	Iğdır Üniversitesi
33	Nuray TETİK	ÇARO	Balıkesir Üniversitesi
34	Özge ÇALHAN	ÇARO	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi
35	Özge DEMİRBULAT	TRO	Düzce Üniversitesi
36	Özcan ÖZDEMİR	ARO	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
37	Özlem KÖROĞLU	ÇARO	Balıkesir Üniversitesi
38	Rahman TEMİZKAN	ANRO	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

39	Ramazan İNAN	MUTRO	İstanbul Gelişim Üniversitesi
40	Saadet Pınar TEMİZKAN	ANRO	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
41	Serkan AYLAN	ANRO	Selçuk Üniversitesi
42	Sinan GÖKDEMİR	ÇARO	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
43	Sinan USLU	-	Necmettin Erbakan Üniversitesi
44	Uğur CEYLAN	BURO	Dumlupınar Üniversitesi
45	Sonay KAYGALAK ÇELEBİ	ŞURO	Batman Üniversitesi
46	Tolga Fahri ÇAKMAK	İRO	Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
47	Uysal YENİPİNAR	İZRO	Mersin Üniversitesi
48	Vedat ACAR	ATRO	Adnan Menderes Üniversitesi
49	Yağmur YİĞİT	TRO	Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi
50	Yusuf Ziya AKBAŞ	TRO	Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi
51	Zeynep ÇOKAL	-	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
52	Zafer ÖTER	İZRO	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

EK-4 Alanyazın Taraması

Araştırmanın bu bölümünde, tezin konusuna kaynaklık edecek olan bilimsel çalışmalara yer verilmiştir. İlgili alanyazın araştırmanın yapıldığı 2020 yılına kadar taranmış ve araştırmanın konusunu oluşturan İş Doyumu ve Motivasyon kavramlarını konu alan ve Turist Rehberleri ve Akademisyenler üzerinde uygulanmış olan araştırmaları incelenmiştir. İncelenen araştırmalardan bazıları kronolojik sırayla aşağıda tablolatırılmıştır.

No	Yıl	Araştırma Yazarları	Araştırma Başlığı ve Türü	Araştırma Konusu ve Bulguları
1.	2008	Zeynep GÜNAYDIN	Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi; KTÜ Örneği (Yüksek Lisans Tezi)	Bu çalışmada, öğretim elemanlarının iş doyumlarının ortaya konması amaçlanmış ve belirlenen örnekleme anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda, meslek yüksekokulu öğretim elemanlarıyla, fakülte öğretim elemanları ayrı ayrı değerdendirilmiştir. Meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi üstler ile sosyal ilişkiler, teknik destek, ödemeler, çalışma arkadaşları ve tanınma gibi alt boyutlarda kararsız, diğer boyutlarda yüksek ve çok yüksek olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Fakülte öğretim elemanlarının iş doyum düzeyi ise teknik destek, kurum politika uygulamaları, çalışma şartları gibi alt boyutlarda kararsız diğer boyutlarda yüksek ve çok yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

2. 2010 Arda ÇAKIR

Profesyonel Turist
Rehberlerinin Çalışma
Biçimi Ve Mesleki Eğitim
Süreleri İle İş Tatminleri
Arasındaki İlişki

(Yüksek Lisans Tezi)

Bu çalışmada, turist rehberlerinin çalışma biçimi ve aldıkları eğitimlerinin sürelerinin iş tatminine etkisini ortaya koymayı amaçlanmış ve amaca ulaşmak için belirlenen örnekleme anket uygulanmıştır.

Araştırmanın sonucunda, iş tatmin düzeylerine etki eden en yüksek ifadenin yapılan işin çalışana sağladığı etkiler ve olanaklar olduğu, en düşük ifadenin ise, amirlerin davranış ve tutumları ile çalışma koşulları olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Çalışma biçiminin (düzenli-esnek) iş tatmini ile ilişkisi konusunda, esnek çalışanların iş tatmin düzeyinin daha yüksek olduğu ayrıca düzenli çalışanların iş tatmini ile aralarında anlamlı bir farkın olmadığı bilgisine ulaşılmıştır. Mesleki eğitim sürelerinin iş tatmini ile ilişkisi konusunda, eğitim süreleri lisans (4yıl), önlisans (2yıl) ve bakanlık kursu (7ay) olarak ayrı ayrı incelenmiş ve en yüksek düzeyin önlisans mezunlarında olduğu bilgisine ulaşılmış ancak lisans mezunlarının da farklı farklı ifadelerde yüksek iş doyumuna sahip olduğu sonucuna da yer verilmiştir.

3. 2011 Özlem KÖROĞLU

İş Doyumu Ve Motivasyon
Düzeylerini Etkileyen
Faktörlerin Performansla
İlişkisi: Turist Rehberleri
Üzerine Bir Araştırma

(Doktora Tezi)

Bu çalışmada, turist rehberlerinin iş doyumu ve motivasyon düzeylerine etki eden faktörleri belirleyerek performansla ilişkisinin ortaya konması amaçlanmış ve belirlenen örnekleme anket tekniği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, turist rehberlerinin iş doyum düzeyinin orta, motivasyon düzeylerinin ise yüksek olduğu bilgisine ulaşılmıştır. İş doyumu kavramının performansla ilişkisi konusunda iki ayrı alanda farklı sonuç verdiğini yani, içsel doyum ve performans ilişkisinin pozitif ve anlamlı, dışsal doyum ve performans ilişkisinin ise düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde motivasyon ve performans ilişkisi de motivasyonu etkileyen araçlar arasında incelenmiş ve tüm araçların pozitif ve anlamlı sonuç verdiğini ancak en yüksek sonuca sahip aracın örgütsel-yönetsel araçlar olduğunu ortaya koymuştur.

4. 2011 Gülden ŞENEL

Stres Faktörlerinin İş
Motivasyonuna Etkisi:
Turist Rehberleri Üzerine
Bir Uygulama

(Yüksek Lisans Tezi)

Bu çalışmada, turist rehberliği mesleğini derinlemesine incelemek ve stres faktörlerinin turist rehberlerinin çalışma hayatında motivasyonlarına ne derece etkili olduğunu ve iş stresi ile başa çıkabilmek adına hangi yöntemlere başvurduklarının belirlenmesi amaçlanmış ve bu amaca ulaşmak için belirlenen örnekleme anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, meslek şartlarına göre aldıkları ücretin değmediğini düşünseler de ücretin meslekleri için bir motivasyon aracı olduğunu, rehberlerin bireysel stres kaynaklarından çok örgütsel stres kaynaklarından etkilendiğini, ayrıca stresli bir meslek olarak görmelerine rağmen mesleklerini sevdiklerini, ve çoğunluğunun mesleklerini bırakıp düzenli bir iş aramayı düşünmediklerini ortaya çıkarmıştır. Ayrıca rehberlerin iş stresini aşmak için başvurdıkları yöntemler olarak kendi kendini motive etmek, sıkıntılarını başkalarıyla paylaşmak, farklı faaliyetlere yönelmek sonucuna ulaşmıştır.

5. 2015

Gül ERKOL

Mobbing ve Motivasyon
Arasındaki İlişki: Turist
Rehberleri Üzerine Bir
Araştırma

(Doktora Tezi)

Bu çalışmada, turist rehberlerinin meslekleri sırasında meslekten yıldıracı mobbing davranışlarının iş motivasyonlarına etkisini ölçülmesi amaçlanmış ve amaca ulaşmak için gözlem ve anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, turist rehberlerinin işlerine müdahale edilmesi, bilgilerine yönelik engelle karşılaşması ve hizmet sağlayıcılar ile sıkıntı yaşanması mobbing uygulamalarından etkilendiği ve bu uygulamalar nedeniyle verimliliklerinin ve işin niteliğinin düştüğü ve turist ile diyaloglarında sıkıntılar yaşadığı bilgisine ulaşılmıştır. Buna rağmen motivasyon düzeylerinin yüksek olduğuna ulaşılmıştır.

6. 2015

Ayşe ÖZER

Öğretim Elemanlarının İş
Etiği Algısı Ve İş Tatmini
İlişkisi: Devlet Ve Vakıf
Üniversitelerinde Bir
Araştırma
(Yüksek Lisans Tezi)

Bu çalışmada, devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş tatminlerine etki eden iş etiği algısı ve demografik özellikler gibi faktörlerin belirlenmesi, iş etiği algıları ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmış ve amaca ulaşmak için anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, genel mesleki iş etiği ile dışsal tatmin, içsel tatmin ve genel iş tatmini arasında da pozitif ancak zayıf bir ilişkinin olduğu ve demografik özelliklerden biri olan idari pozisyon ile genel iş tatmini arasında da pozitif yönde bir ilişki olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Aynı zamanda mesleki iş etiği faktörlerinden olan güvenilir olma, girişimci olma ve idari pozisyonun genel iş tatminini anlamlı düzeyde etkilediği ancak diğer mesleki iş etiği faktörlerinin iş tatminini anlamlı şekilde etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

7. 2016 Ayşe ARSLAN
- Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği (Yüksek Lisans Tezi)
- Bu çalışmada, örgütsel sinizm ve turist rehberlerinin iş tatmini arasındaki ilişkinin var olup olmadığının ortaya konması amaçlanmış ve amaca ulaşmak için belirlenen örnekleme anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda turist rehberlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu, iş tatmin düzeylerinin ise yüksek olduğu ortaya konulmuştur. İş tatmin düzeylerini olumlu yönde etkileyen faktörün tek başına çalışma olanakları, olumsuz yönde etkileyen faktörün ise yöneticilerin çalışanlarına yönelik tutumları olduğu ortaya konulmuştur. Aynı zamanda örgütsel sinizm ve iş tatminleri arasında zayıf düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

8. 2016 Özcan ÖZDEMİR	Turist Rehberlerinde Personel Güçlendirme Uygulamalarının İş Doyumuna Etkisi (Yüksek Lisans Tezi)	Bu çalışmada, personel güçlendirme uygulamalarının turist rehberlerinin iş doyumuna etkisinin ölçülmesi amaçlanmış ve belirlenen örnekleme anket tekniği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların iş doyum düzeyinin orta seviyede olduğu, iş doyumlarını etkileyen birincil faktörün yaptıkları işlerden sonra duydukları başarı hissi ve iş doyumlarını olumsuz etkileyen birincil faktörün ise çalışma koşulları olduğu görülmektedir. Personel güçlendirme uygulamalarının etkisi ise iyiye yakın orta düzey bir sonuç göstermiştir.
9. 2016 Zühal ŞANGAR	İş Doyumu Ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel Üzerinde Bir Çalışma (Yüksek Lisans Tezi)	Bu çalışmada, akademisyenlerin iş doyumunu ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmış ve amaca ulaşmak için belirlenen örnekleme anket tekniği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, akademisyenlerin iş doyumunun yüksek olduğu ve mesleklerinden duyduğu iş doyumunu ile yaşam kalitesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

10. 2017

Bircan Doğan
ATALAN

Öğretim Elemanlarının
Mobbing'e Maruz Kalma
Düzeylerinin İş Doyumuyla
İlişkisi

(Yüksek Lisans Tezi)

Bu çalışmada, öğretim elemanlarının mobinge maruz kalma düzeylerine ilişkin görüşlerinin iş doyumuyla ilişkisinin ortaya konması amaçlanmış ve amaca ulaşmak için anket tekniğine başvurulmuştur. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının mobinge maruz kalmalarına yönelik ifadeler “hiçbir zaman” aralığında olduğu, demografik değişkenlere göre mobinge maruz kalma durumları incelendiğinde yalnızca öğrenim seviyesinin artması ve 27-32 yaş aralığında nispeten maruz kaldıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda öğretim elemanlarının mobinge maruz kalma düzeyleri arttıkça iş doyumunu düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

11. 2018 Ali KABAKULAK

Turist Rehberleri açısından
iş doyumunun önemi

(Makale)

Bu çalışmada, turist rehberliği mesleğinde iş doyumunun öneminin ortaya konarak önerilere yer verilmesi amaçlanmış ve ilgili literatürden yararlanarak teorik bir çalışma ortaya koyulmuştur. Araştırma sonucunda, iş doyum kavramının diğer tüm çalışma alanlarında olduğu gibi turist rehberliği mesleğinde de önemli bir kavram olduğunu belirtmiştir. Özellikle hizmet ettikleri turistler ile birebir iletişim halinde bulunmaları sebebiyle rehberlerin yaşadıkları iş doyumunu ile en başta çalıştıkları acente müşterilerine daha ilgili olacaklarını belirterek, bu durumun da acenteye reklam vb. faydalar sağlayacağı konusu üzerinde durmuştur. Bir turist rehberinin iş doyumuna ulaşması için öncelikle çalıştıkları acentelerin, taban ücrete sağdık kalmaları, çalışanlarının boş zamanlarını aileleriyle değerlendirmeleri için teşvikte bulunmaları ve sağlık ve iş güvenliği sağlamaları gerektiğinin önemini vurgulamıştır. Aynı zamanda acentelerin çalıştıkları rehberlere sigorta yapmasının, ayırım yapmadan prim ödemesinin ve çalışanlarının fikirlerini önemsemesinin ve değer vermesinin de turist rehberlerinin iş doyumuna ulaşmasını sağlayacak etkenler olduğunu belirtmiştir.

12. 2018 Canan YILDIRIM

Depresyon ve Mesleki
Doyumun İşten Ayrılma
Niyetine Etkisi: Turist
Rehberleri Üzerine Bir
Araştırma

(Yüksek Lisans Tezi)

Bu çalışmada, turist rehberlerinin depresyon ve mesleki doyumlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmış ve bu amaca ulaşmak için belirlenen örnekleme anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, rehberlerin çoğunluğunun depresyon düzeylerinin normal aralıkta, mesleki doyum düzeylerinin yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Bununla birlikte işten ayrılma niyetlerinin ise düşük düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca araştırma sonucuna göre, depresyon düzeyi arttıkça mesleki doyum düzeyinin azaldığı ve buna karşın işten ayrılma niyetlerinin de arttığı bilgisine ulaşmıştır.

13. 2018 Ali KABAKULAK

Kişilik Özelliklerinin
Mesleki Tutum Ve İş
Doyumuna Etkisi Turist
Rehberleri Üzerine Bir
Araştırma

(Yüksek Lisans Tezi)

Bu çalışmada, turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin mesleki tutum ve iş doyumları üzerine etkisinin ortaya konması amaçlanmıştır ve bu amaca ulaşmak için belirlenen örnekleme anket tekniği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, kişilik özelliklerinden en yüksek boyutun sorumluluk boyutunda olduğunu ve sorumluluk boyutunda görevlerine bağlı biriyim ifadesinin en yüksek ifade olduğuna, kişilik özelliklerinden en düşük boyutun ise nevroz boyutu olduğuna ulaşılmıştır. Mesleki tutumlarının incelenmesinde sonucun yüksek olduğu, iş doyumlarının ise orta düzeyin üstünde olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Kişisel özelliklerinin mesleki tutum ve iş doyumuna etkisi konusunda ise pozitif anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır.

14. 2019 Alper BOZBAŞ

Turist Rehberlerinin
Demografik ve Mesleki
Değişkenlerden
Bakımından İş ve Yaşam
Doyumunun İncelenmesi

(Yüksek Lisans Tezi)

Bu çalışmada, turist rehberlerinin demografik ve mesleki değişkenleri ile iş ve yaşam doyumu arasındaki farklılığın anlamlı olup olmadığı ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmış ve amaca ulaşmak için belirlenen örnekleme anket tekniği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, iş doyumu düzeyi arttıkça yaşam doyumu düzeyinin arttığı ve yine yaşam düzeyi arttıkça iş doyumu düzeyinin arttığı birbiriyle anlamlı ve pozitif bir ilişkinin bulunduğu bilgisine ulaşılmıştır. Aynı zamanda demografik ve mesleki değişkenlerden iş ve yaşam doyumuna etki eden değişkenlerin eğitim durumu, mesleki tecrübe, dil, çalışılan milliyet, çalışma şekli, ek gelir durumu, çalışılan tur tipi ve işin durumu değişkenleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

15. 2019 Rabia GEREKAN

Akademisyen Bakış
Açısıyla İş Tatmini Ve
Performans Arasındaki
İlişki: Batman Üniversitesi
Örneği
(Yüksek Lisans Tezi)

Bu çalışmada, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmış ve bu amaca ulaşmak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, iş tatmini ve iş performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu, iş tatminini oluşturan alt boyutlar ile performans arasında ise pozitif yönlü düşük bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, demografik değişkenlerden statü faktörünün artması ile iş tatmin düzeylerinin de arttığı ve tecrübe faktörünün de artmasıyla performansları da yüksek düzeyde etkilendiği bilgisine ulaşılmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı :Sibel KÖZ
Doğum Yeri, Tarihi :Şişli, 22.09.1993

Eğitim

Lise :Ahmet Buhan Lisesi, İstanbul, 2011
Lisans :Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turist Rehberliği, 2016
Yüksek Lisans :Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, 2020
Tez Konusu :Rehber Akademisyenlerin Rehberlikten Akademiye Geçme Motivasyonları ve İş Doyumu

İletişim

E-posta :sbl.cyr@gmail.com
Telefon :0545 449 83 00
Orcid :0000-0003-0467-0557

ELEŞTİRİLER

Dr. Öğretim Üyesi Muharrem AVCI Eleştirileri	
Eleştiriler	Sonuç
Turizm fakülteleri ve MYO'ların bünyesinde ne kadar turist rehberliği bölümü olduğu ve turist rehberliği bölümü bulunan fakülte ve MYO'larda kaç öğretim elemanının görev aldığı, bununla birlikte bu öğretim elemanlarının kaç tanesinin profesyonel turist rehberi olduğuna da yer verilmelidir.	Gerekli araştırma yapılarak tablollaştırıldı.
Sonuç bölümünde katılımcıların rehberlikten akademiye geçme yıllarının 2013-2014 yıllarında yoğunlaşması bulgusuna yapılan çıkarıma katılmıyorum. Durumun o yıllarda rehberlik bölümlerinin açılmasındaki artıştan kaynaklandığını düşünüyorum.	İlgili bulgu çıkarımına yapılmış olan yorum, belirtilen görüşe göre düzenlendi.
Nitel bir araştırma olabilirdi.	Araştırma karma yöntem olarak düşünülmüş ancak gerek örneklemin tamamına hem yazılı hem sözlü olarak birden fazla kez ulaşılmasına rağmen beklenen katılımın gerçekleşmemesi gerekse zaman kısıtı ve mevcut

gündem nedeniyle yalnızca nicel olarak tamamlanmıştır.
--

Dr. Öğretim Üyesi Tolga Fahri Çakmak Eleştirileri	
Eleştiriler	Sonuç
Rehber akademisyen bilgilerinin bulunduğu tablo tekrar gözden geçirilmelidir.	Rehber akademisyen tablosu tekrardan gözden geçirildi ve ilgili düzeltmeler yapıldı.
Araştırma problemi tekrar gözden geçirilmelidir.	Araştırma problemi tekrar gözden geçirildi ve ilgili düzeltmeler yapıldı.
Önerilerde yer alan ...”meslekten ayrı kalmak istemediklerinden eylemli rehber olarak kaldıkları görülmektedir” ifadesi yanlış bir ifadedir.	İlgili öneri düzeltildi.
Nitel bir araştırma olabilirdi.	Araştırma karma yöntem olarak düşünülmüş ancak gerek örneklemin tamamına hem yazılı hem sözlü olarak birden fazla kez ulaşılmasına rağmen beklenen katılımın gerçekleşmemesi hem de zaman kısıtı ve mevcut gündem nedeniyle araştırma yalnızca nicel olarak tamamlanmıştır.