

**T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**KADIN TURİST REHBERLERİNİN KARIYER ADANMIŞLIĞININ
KARIYER KARARLARINA ETKİSİ:
MESLEKİ MOTİVASYONUN ARACI ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Zeynep ÖZTOR

Enstitü Anabilim Dalı : TURİZM REHBERLİĞİ

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Ümit ŞENGEL

Mayıs 2024

T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**KADIN TURİST REHBERLERİNİN KARIYER ADANMIŞLIĞININ
KARIYER KARARLARINA ETKİSİ:
MESLEKİ MOTİVASYONUN ARACI ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Zeynep ÖZTOR

Enstitü Anabilim Dalı : **TURİZM REHBERLİĞİ**

Bu tez 27/05/2024 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği ile kabul edilmiştir.

JÜRİ	BAŞARI DURUMU
Jüri Başkanı: Doç. Dr. Ümit ŞENGEL	BAŞARILI
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Nuray EKER	BAŞARILI
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan GENÇ	BAŞARILI

BEYAN

Tez içindeki tüm verilerin akademik kurallar çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, görsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uygun şekilde sunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezde yer alan verilerin bu üniversite veya başka bir üniversitede herhangi bir tez çalışmasında kullanılmadığını beyan ederim

Zeynep ÖZTOR
27/05/2024

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca değerli bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, her konuda bilgi ve desteğini almaktan çekinmediğim, araştırmanın planlanmasından yazılmasına kadar tüm aşamalarında yardımını esirgemeyen, teşvik eden, aynı titizlikte beni yönlendiren değerli danışman hocam Doç. Dr. Ümit ŞENGEL'e teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca bu çalışmanın maddi açıdan desteklenmesine olanak sağlayan Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Komisyon Başkanlığına (Proje No: 129-2023) teşekkür ederim.

İsimlerini burada belirtmediğim, yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam süresince bana olan inançlarını ve desteklerini hissettiğim tüm arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Son olarak, yalnızca yüksek lisans yolculuğumda değil, hayatımın her anında bana sınırsız güvenen, desteklerini her zaman arkamda hissettiğim annem Huriye ÖZTOR, babam Fatih ÖZTOR ve kardeşim Emirhan ÖZTOR'a teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR	iv
SİMGELER	v
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT	ix

BÖLÜM 1.

GİRİŞ	1
-------------	---

BÖLÜM 2.

TURİST REHBERLİĞİ VE KADIN	4
2.1. Turist Rehberliğinin Gelişim Süreci.....	4
2.2. Turist Rehberlerinin Roller ve Sahip Olması Beklenen Özellikler.....	6
2.3. Turist Rehberinin Görev ve Sorumlulukları.....	11
2.4. Kadın Turist Rehberlerinin Mesleğin Doğasından Kaynaklanan Sorunları....	12
2.5. Kadın Turist Rehberlerinin Eğitimle İlgili Sorunları	14
2.6. Kadın Turist Rehberlerinin Yönetimle İlgili Sorunları	18
2.7. Toplum Tarafından Kadın Turist Rehberlerinin Algılanışı ile İlgili Sorunlar	21
2.8. Kadın Turist Rehberlerinin İş-Aile Çatışması.....	23
2.9. Kadın Turist Rehberlerinin Mesleğin İcrasıyla İlgili Sorunları	24

BÖLÜM 3.

TEORİK ARKA PLAN VE HİPOTEZLER.....	27
3.1. Kariyer Adanmışlığı.....	27
3.2. Mesleki Motivasyon.....	38
3.3. Kariyer Kararlılığı	51
3.4. Meslek Değiştirme Eğilimi	56

BÖLÜM 4.

YÖNTEM.....	63
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	63
4.2. Araştırma Konusu	64
4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	65
4.4. Veri Toplama Aracı ve Anket Formunun Niteliği	65
4.5. Test Edilecek Araştırma Modeli	66
4.6. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	67
4.7. Araştırmada Kullanılan Analizler	68

BÖLÜM 5.

BULGULAR VE YORUMLANMASI.....	70
5.1. Tanımlayıcı İstatistikler.....	70
5.2. Ölçüm Modeli	71
5.3. Yapısal Model	76

BÖLÜM 6.

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	81
-------------------------------	-----------

KAYNAKLAR	90
------------------------	-----------

EKLER.....	105
-------------------	------------

KISALTMALAR

ADRO	: Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası
ANRO	: Ankara Turist Rehberleri Odası
ARO	: Antalya Rehberler Odası
ATRO	: Aydın Turist Rehberleri Odası
BURO	: Bursa Bölgesel Turist Rehberleri Odası
ÇARO	: Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası
GARO	: Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası
HTMT	: Heterotrait-Monotrait Oranı
İRO	: İstanbul Turist Rehberleri Odası
İZRO	: İzmir Turist Rehberleri Odası
MUTRO	: Muğla Turist Rehberleri Odası
NERO	: Nevşehir Turist Rehberleri Odası
ŞURO	: Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası
TRO	: Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası
TUREB	: Turist Rehberleri Birliği
TÜRSAB	: Türkiye Seyahat Acentaları Birliği
UNWTO	: Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü
WFTGA	: Dünya Profesyonel Turist Rehberleri Federasyonu

SİMGELER

β : Yol Katsayısı
 R^2 : Etki Boyutu



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1. Rehber Odalarının Yönetiminde Yer Alan Kadın Rehber İstatistikleri...	20
Tablo 5. 1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler	70
Tablo 5. 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi.	72
Tablo 5. 3. Fornell-Larcker Ayırt Edici Geçerlilik Kriteri.....	73
Tablo 5. 4. HTMT Oranı Ayırt Edici Geçerliliği	74
Tablo 5. 5. Değişkenlere Ait AVE Değerleri	74
Tablo 5. 6. Değişkenlere Ait Cronbach Alpha Katsayıları.....	75
Tablo 5. 7. Değişkenlere Ait Yapı Güvenilirliği (Composite Reliability).....	75
Tablo 5. 8. Değişkenlere Ait ρ_A Güvenilirlik Katsayıları	76
Tablo 5. 9. Yol Katsayıları ve Etki Boyutları	77

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4. 1. Test Edilecek Araştırma Modeli	67
Şekil 5. 1. Yapısal Modelin PLS-YEM Sonuçları	79



KADIN TURİST REHBERLERİNİN KARIYER ADANMIŞLIĞININ KARIYER KARARLARINA ETKİSİ: MESLEKİ MOTİVASYONUN ARACI ROLÜ

ÖZET

Kadınlar eski çağlardan beri çalışıyor olsa da profesyonel iş yaşamındaki varlıkları Sanayi Devrimi sonrasında gelişim göstermeye başlamıştır. Üretimin artması, iş gücüne duyulan ihtiyacın artması, ekonomideki değişiklikler ve değişen tüketim kalıpları gibi faktörler toplumun değişmez gibi görünen değerlerinde değişiklikler meydana getirmekte ve kadınların çalışmasını gerekli hale getirmektedir. Dünyadaki gelişmelerle birlikte önem kazanan ve ülke ekonomilerine ciddi katkılar sağlayan turizm, kadın istihdamında önde gelen endüstrilerden biridir. Günümüzde turizm endüstrisinin önemli bir çalışma alanı ise turist rehberliğidir ve turist rehberliği mesleğinde aktif olarak yer alan kadın sayısı giderek artmaktadır. Kadın turist sayısındaki artış umut verici görünse de kadın rehberler, mesleğin bazı şartlarına ve toplumun olumsuz bakış açısına bağlı olarak birtakım problemlerle karşılaşmaktadır. Bu durumun kadın rehberlerin mesleki motivasyonu ve kariyer kararları üzerindeki etkisini anlamak önemli hale gelmektedir. Bu bağlamda araştırmanın çıkış noktası mesleklerle ilgili bu tür motivasyon problemlerinde mesleğe yönelik kariyer adanmışlığının önemli bir faktör olarak değerlendirilmesidir. Bu doğrultuda çalışmada, kadın turist rehberlerinin kariyer adanmışlığının kariyer kararlılığı ve meslek değiştirme eğilimi üzerindeki etkisini görmek ve kariyer adanmışlığının kariyer kararları üzerindeki etkisinde mesleki motivasyonun aracı bir rol oynayıp oynamadığını anlamak amaçlanmıştır.

Araştırma örneklemini olasılığa dayalı olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Örneklemi Türkiye'deki eylemli kadın turist rehberleri oluşturmaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Yapılandırılmış bir anket formu ile örneklem içerisinde ulaşılabilen 265 kadın turist rehberinden veriler toplanmıştır. Veriler SPSS ve SmartPLS Programları kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışmada kadın turist rehberlerinin kariyer adanmışlıklarının yüksek düzeyde olmasına karşın, kariyer kararlarında çelişkiler yaşadıkları ve kariyer adanmışlığının kariyer kararlarına etkisinde mesleki motivasyonun aracılık ettiği sonucuna varılmıştır. Literatürde kadın turist rehberlerinin mesleki sorunlarına ilişkin çalışmalarla sıklıkla karşılaşmaktadır. Ancak kadın turist rehberlerinin kariyer adanmışlığı ve mesleki motivasyonlarının kariyer kararlarına etkisine dair araştırmaların çok fazla ele alınmadığı görülmektedir. Çalışmanın önemi, kadın turist rehberleri açısından ele alınmış olması ve literatürde benzeri bir çalışmanın henüz yer almadığı olmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Kadın Turist Rehberi, Kariyer Adanmışlığı, Mesleki Motivasyon, Kariyer Kararlılığı, Meslek Değiştirme Eğilimi

THE EFFECT OF FEMALE TOURIST GUIDES' CAREER ENGAGEMENT TO CAREER DECISIONS: THE INTERMEDIARY ROLE OF PROFESSIONAL MOTIVATION

ABSTRACT

Although women have been working since ancient times, their involvement in professional business life began to develop after the Industrial Revolution. The increase in production, increasing demand for labor, changes in the economy and shifting consumption patterns changes in societal values that appear seemingly immutable and necessitate women's participation in the workforce. With advancements in the global arena, tourism has become increasingly significant for the national economy. Today, it is one of the leading industries in women's employment. The profession of tourist guiding is a significant field within the tourism industry, and the number of female tourist guides is steadily increasing. While the developments may seem promising, female guides encounter various problems depending on certain conditions of the profession and societal attitudes. Understanding the impact of this situation on the professional motivation and career decisions of female guides is important. In this context, the starting point of the research is to consider career engagement to the profession as a significant factor in such motivation problems related to professions. In this regard, the study aimed to observe the effect of female tourist guides' career engagement on their career decidedness and occupational change trend, and to understand whether professional motivation plays a mediating role in the impact of career engagement on career decisions.

The research sample was determined by convenience sampling method, one of the non-probability sampling techniques. The sample of the research consists of active female tourist guides in Türkiye. In this study, quantitative research method was used. Questionnaire technique was used as a data collection tool. The data were gathered from 265 active female tourist guides through a structured survey form. Data were analyzed using SPSS and SmartPLS Programs.

The study indicates that although female tourist guides demonstrate a high level of career engagement, they experience conflicts in career decisions, and professional motivation mediates the impact of career engagement on career choices. In the literature, studies on the professional problems of female tourist guides are frequently encountered. However, it is observed that there is not much focus on studies regarding the influence of female tourist guides' career engagement and professional motivation on their career decisions. The significance of this study lies in its focus on female tourist guides and the absence of a similar study in the literature yet.

Keywords: Female Tourist Guide, Career Engagement, Professional Motivation, Career Decidedness, Occupational Change Trend

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Günümüzde kadınların iş hayatında yer alması bir istisna olmaktan çıkmış ve bir ihtiyaç haline gelmiştir. Oysa eski dönemlerde kadınlar, itibar, cinsel onur, utanma, namus, saygınlık vb. kavramlara yüklenen anlamlar nedeniyle sosyal hayatta ve iş hayatında kısıtlanmalarla karşılaşmıştır. Zaman içinde eğitim seviyesindeki artış, istihdam fırsatlarının gelişmesi ve itibar anlayışındaki esneme ile kadınlara sosyal hayatta ve iş hayatında daha fazla özgürlük tanınmaya başlanmıştır. Günümüzde turizm, kadınların istihdamında öne çıkan endüstrilerden biridir. Turizm çalışanı olarak kadınlar, konaklama, ulaştırma, yönetim, yiyecek-içecek, eğlence, seyahat vb. turizmin farklı alanlarında çalışabilmektedirler (Scott, 1997).

Kadınların iş yaşamında yer alması ile ilgili kısıtlamalar veya bu konuda toplumun olumsuz algısı, genellikle sosyal cinsellik ile ilgili ideolojilerle ilişkilidir ve bunlar ekonomik koşullardaki değişikliklerle birlikte değişebilmektedir. Cinsiyet ile ilgili toplumsal normlar, kültürden kültüre çeşitlilik göstermektedir ve iş gücündeki cinsiyet temelli yaklaşımlar, çoğunlukla buna göre şekillenmektedir. Farklı kültürleri bir araya getiren, dünyada gittikçe önem kazanan ve büyüyen bir ekonomi olan turizm endüstrisi, toplumdaki cinsiyet normlarını ve kadının iş gücündeki yerini etkilemektedir (Sinclair, 2005). İdeolojilerin çoğu, kadınların ve erkeklerin biyolojik özelliklerinin onların sosyal özelliklerini belirlediği fikrine dayanmaktadır. Buna göre, turizmde istihdam fırsatları kadınlar için genişlemekte olsa da ideolojilerin iş gücündeki dağılım üzerindeki etkisi kendini hissettirmeye devam etmektedir (Universitas Gadjah Mada, 1993).

Toplumdaki ideolojilerin şekillenmesinde biyolojik determinizmin etkisi olduğu kadar din veya inanç olgusunun da önemli derecede etkisi söz konusudur. Akla ve bilime uzak, tamamen dogmatik inanç sistemleri de kadının sosyal hayattaki dolayısıyla iş hayatındaki konumunu kısıtlamaktadır. Asırlardır süregelen erkek egemen toplumsal yapının değişimi zaman alıyor olsa da Rönesans, Reform, Aydınlanma Çağı ve Endüstri

Devrimi'nin devamında kadının hem sosyal hayatta hem de iş hayatındaki konumu güçlenerek umut vermeye devam etmektedir (Kaymaz, 2010).

Kadınların ekonomik hayata katılımlarının artması, ailedeki konumunun farklılaşıp iyileşmesini sağlamakla birlikte ülke ekonomisine pozitif bir etki sağlayarak kalkınmanın yolunu açmaktadır. Sanayi Devrimi ile birlikte doğan fazladan iş gücüne ihtiyaç, kadınların istihdam edilmeye başlanması ile giderilmeye çalışılmıştır. Başlarda ucuz işçilik gerektiren ve çok da önemli olmayan işlerde istihdam edilen kadınlar, eğitim seviyelerindeki artış ile daha nitelikli işlere katkı sağlamaya başlamıştır. Bu noktada, eğitimin yalnızca kadınların statüsü için değil, aynı zamanda ülkelerin kalkınması için de önemi açıktır (Özdemir ve diğ, 2012).

Kadınların istihdam artışındaki bir diğer önemli neden kapitalist sistem ile birlikte sosyal hayat ve aile hayatı üzerindeki değişim ve dönüşümlerdir. Son dönemlerde, sosyal bir kurum olarak aile, çeşitli yönlerden ele alınan bir araştırma konusu haline gelmiştir. Kadın istihdamı noktasında aile kavramı öncelikli olarak öne çıkmaktadır (Dedeoğlu, 2000). Bunun bir nedeni kadının temel rollerinin aile içindeki roller olduğu düşüncesidir.

Toplumsal cinsiyet ilişkileri, istihdam şekillerindeki farklılaşmalar, çalışma süreleri ve faaliyet kalıplarındaki değişiklikler aracılığıyla ekonominin ve toplumun yeniden yapılandırılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Rubery ve diğ, 1998). Kadın istihdamının arttırılması aile ekonomisine ve refah seviyesine olumlu katkı sağlayacağı gibi kadın iş gücünün dikkate alınmaması tersi bir etki yaratabilmektedir (Sar, 2021). Fakat günümüzde hala kadın ve erkeklerin istihdam oranları arasında farklılıklar görülmektedir. Bu durum, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile ilişkilendirilmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Günümüzde turizmde kadınlar önemli bir rol oynuyor olsa da kontrol büyük ölçüde erkeklerin elinde gözükmektedir. Çalışılan kurumun nitelik ve niceliği de kadının istihdam edilebileceği pozisyonları etkilemektedir. Eğitim seviyesi de istihdamı güçlendirici bir etki sağlamaktadır. Erkek egemenliği devam ediyor gözüксе de cinsiyet rolleri ve ilişkilerdeki değişimlerin en çok turizm endüstrisinde meydana gelmesi umut vericidir (Scott, 1997). Bu noktada turizmde önemli bir alan olan profesyonel turist rehberliği mesleği, erkekler için daha uygun bir iş gibi algılanmaktadır (Universitas

Gadjah Mada, 1993). Kadınlar, özellikle turist rehberliği mesleğinde kendisinden ve cinsiyet temelli yaklaşımlardan kaynaklanan güçlüklerle karşılaşmaya devam etmektedirler. Kadının öncelikli rolünün aile içindeki roller olduğu algısı toplumda geçerliliğini sürdürmeye devam etmektedir. Karşılaşılan tüm zorluklar kadın turist rehberlerinin kariyer kararları üzerinde etkili olabilmektedir. Öte yandan kariyer adanmışlığı ve mesleki motivasyonun da kadın turist rehberlerinin kariyer kararlılığı veya meslek değiştirme eğilimi üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın temel amacı kadın turist rehberlerinin kariyer adanmışlığının kariyer kararlarına etkisini ölçmek ve bu etkide mesleki motivasyonun aracı bir rol üstlenip üstlenmediğini tespit etmektir.

Turizm hem kendi içinde ilgili sektörleri hem de farklı endüstrileri birbirine bağlayarak istihdam yaratmaktadır. Buna rağmen turizm, çalışanların hızlıca değiştiği, nitelikli iş gücüne yeterince sahip çıkılmayan bir endüstridir. Turizmde işin doğası, sosyal statü, kariyer beklentileri, terfi fırsatları, fiziksel çalışma koşulları, ücret ve sosyal haklar gibi faktörler, çalışanların bağlılığını farklı yönden etkileyebilmektedir (Anandhwanlert ve Wattanasan, 2017).

BÖLÜM 2. TURİST REHBERLİĞİ VE KADIN

Literatürde turist rehberliği mesleğinin gelişim süreci, turist rehberinin rolleri ile sahip olması beklenen özellikler, turist rehberinin görev ve sorumlukları, kadın turist rehberlerinin mesleğin doğasından, eğitimden, yönetimden, toplum açısından, aile yönünden ve son olarak mesleğin icrasından kaynaklanan sorunlarına yer verilmiştir.

2.1. Turist Rehberliğinin Gelişim Süreci

Seyahat, günümüzde dünyanın en büyük ve en dinamik endüstrilerinden biridir ve seyahatin temelinde hareket vardır. Gezinlerin bulunduğu yerden bir başka yeri ziyareti süreci seyahati meydana getirmektedir (UNWTO, 2008). Seyahatin erken dönemlerine bakıldığında, ilk gezilerin yiyecek toplamak ve zorlu iklimlerden kaçarak hayatta kalmak gibi zorunluluklar nedeniyle yapıldığı ve eğlencenin birincil amaç olmadığı anlaşılmaktadır. Zaman içerisinde baharat, altın, gümüş vb. diğer değerli kaynakların ticareti ile seyahatlerin sayısı artarken amacı değişkenlik göstermeye başlamıştır. Seyahatin değişimi ile rehberlere yüklenen anlam da değişiklik göstermiştir. Erken dönemlerde coğrafi olarak yol bulucu/yol gösterici olarak ihtiyaç duyulan rehberlere, ticari amaçla seyahat edilen dönemlerde bölgeyi daha iyi tanıdıkları için güvenliği sağlayan kişiler olarak ihtiyaç duyulmuştur. İlerleyen dönemlerde temel ihtiyaçlarını karşılayan insanlar, merak ve zevk nedeniyle seyahat etmeye başlamıştır. Aslında insanlar ortaya çıktıklarından beri yeryüzünde farklı sebeplerle dolaşmışlar ve bir yol göstericiye ihtiyaç duymuşlardır. Seyahat ve rehberlik olguları farklı bir anlayışla ilk çağda da var olmasına rağmen özellikle Roma İmparatorluğu'ndan Orta Çağ'a, Rönesans boyunca ve Modern Çağ'a kadar uzanan tarihte rehberlerden oldukça söz edilmektedir (Pond, 1993). Bu nedenle rehberlik mesleğinin dünyanın en eski meslekleri arasında yer aldığı söylenebilmektedir.

Rehberlik mesleğini anlamak için seyahatin anlamını bilmek önemlidir. Kelime, köken olarak "emek" manasına gelen eski Fransızca "travaillier" kelimesinden gelmektedir ve bu açıdan bakıldığında, turist rehberlerinin geçmişten günümüze yoğun bir emekle mesleği icra ediyor olmaları pek de şaşırtıcı gözükmemektedir. Fakat verilen bu emeğe karşın rehberler ve rehberlik mesleği antik dönemde baş belası, fırsatçı, şarlatan ve bağnaz gibi çeşitli eleştiriler almıştır (Pond, 1993). Günümüzde de rehberlere ve mesleğe yönelik çeşitli olumlu ya da olumsuz eleştiriler yapılmaya devam edilmektedir.

Turizm ise insanların kişisel veya mesleki amaçlarla olağan çevrelerinin dışındaki ülkelere veya yerlere hareketini içeren sosyal, kültürel ve ekonomik bir olgudur. Dolayısıyla turizm, seyahatin bir parçası olarak değerlendirilmekte, seyahatten ayrı düşünülmemektedir. Günümüzde ise turizm, özellikle gelir yaratma açısından önde gelen endüstrilerden biridir. Turizm endüstrisinin gelişimi ile yeni iş fırsatları ortaya çıkmaktadır. Kısa geziler de turizmde verilen toplam hizmetin bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Bir ülkeyi veya yeni bir bölgeyi ziyaret eden turistler, öncelikle o destinasyonun tarihi, kültürel, doğal, sosyal vb. yaşamını tanımak istemektedirler. Verilen gezi hizmeti, turistlere, bu anlamda manevi bir bakış açısı kazandırabileceği için önemlidir. Bu noktada turist rehberliği mesleği kilit bir rol oynamaktadır (Gulirano, 2023). Turizm, ülkeler için önemli olduğu kadar rekabeti de yüksek olan bir endüstridir. Bu nedenle turizmin gelişimi için yapılan yatırımlar giderek artmaktadır. Turizm endüstrisinde çalışan sayısı artmakta ve çalışma alanları çeşitlilik göstermektedir. Turist rehberliği mesleği de çalışan katılımının giderek arttığı alanlardan biridir.

Dünya Profesyonel Turist Rehberleri Federasyonu (WFTGA) (2011)'e göre, turist rehberi, yetkili kurum tarafından verilen bir belge ya da lisans ile alana özgü yeterliliği tanınmış, ziyaretçilere kendi seçtikleri dilde rehberlik eden ve ziyaret edilen bölgenin kültürel ve doğal mirasını yorumlayan kişidir. Leclerc ve Martin (2004), rehberlerin farklı kültürler arasında iletişimi sağlayarak önemli bir rol oynayan kişiler olduğunu ifade etmektedir.

Türkiye'de turist rehberliği mesleği, 19. yüzyılda Cumhuriyet öncesi dönemde doğmuştur. Fakat meslek, ilk zamanlarda daha çok ülkeye gelen, özellikle İstanbul'a gelen yabancılara tercümanlık görevi şeklinde gerçekleştirilmiştir. İlerleyen yıllarda, gelişen turizm hareketleri ile mesleğe yeni bir tanım gelmiş ve daha profesyonel

rehberlerin yetişmesi için girişimlerde bulunulmuştur. Ancak hem Osmanlı hem de Cumhuriyet döneminde rehberlik mesleğini icra ederken, ülkeye karşı olumsuz propaganda yapan kişiler olmuştur. Yabancı dil bilgisine sahip olmaları nedeniyle ülke içindeki azınlık vatandaşların rehberlik mesleğini icra ettikleri bilinmektedir ve olumsuz propagandaların nedeni, büyük ölçüde bu durumla ilişkilendirilmiştir. Ülkeye karşı oluşabilecek yanlış algı ve ön yargıları önlemek için yöneticiler, mesleği kimin yapacağına dair düzenlemeler yapmışlardır. Turist rehberliği mesleği oldukça önemli görülmektedir, öyle ki "milli bir görev" olarak nitelendirilmiştir. 22 Haziran 2012 yılında çıkarılan yasa ile turist rehberliği mesleği kurumsallaştırılmıştır (Çokışler, 2023). Meslek yasasında kimlerin turist rehberi olabilecekleri maddeler halinde belirtilmiştir. Bu maddelerden biri "Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak"tır (Resmî Gazete, 2012). Bu madde ile ülke vatandaşlarının istihdamını sağlamak hedeflenirken ülke imajını korumak da amaçlanmıştır.

2.2. Turist Rehberlerinin Roller ve Sahip Olması Beklenen Özellikler

Turizm endüstrisinin her bir paydaşının turist rehberlerinden beklentisi birbirinden farklı olabilmektedir. O nedenle turist rehberlerine çeşitli roller yüklenmektedir (Prakash ve diğ, 2010). Modern anlamda turist rehberini Cohen (1985), "*lider*" ve "*arabulucu*" şeklinde ifade etmektedir. Bu rollerin öncülleri olarak "*yol bulucu*" ve "*akıl hocası*" tanımlamaları, turist rehberinin bugünkü rolleri içerisinde varlığını korumaktadır. Zaman içerisinde turist rehberlerine yüklenen farklı ve benzer roller olmuştur, bu da mesleğin çok yönlülüğünü göstermektedir.

Yaygın bir ifade ile "*kültür elçisi*" olarak anılan turist rehberlerinin, ülke için olumlu bir imaj oluşturmak, var olan olumsuz algıları yumuşatarak yok etmek, turiste gerçek bilgi aktarmak, var olan yanlış bilgileri düzeltmek gibi oldukça önemli yükümlülükleri bulunmaktadır (Büyüktepe ve diğ, 2019). Ap ve Wong (2001), turist rehberlerinin turistlerin ziyaretini bir turdan bir deneyime dönüştürebileceğini ifade etmektedir. Büyüktepe ve diğ. (2019) de buna benzer şekilde rehberlerin, turistlerin, tur deneyimlerinde ne derece önemli bir rolü olduğundan söz etmektedirler ve turist rehberlerinin, ziyaret edilen bölgenin tanıtımında kritik bir öneme sahip olduklarını eklemektedirler. Buradan hareketle McDonnell (2001), turist rehberinin, ev sahibi kültürün turistlere aktarımında önemli bir aracılık rolü üstlendiğini ifade etmektedir.

Çetin (2022) ise turist rehberlerinin yerine göre bir “anlatıcı”, “tercüman”, “diplomat”, “psikolog”, “haber sunucusu”, “kabin memuru” veya bir “animatör” rolünde olabileceğinden söz etmektedir. Yenipınar ve Yılmaz (2019), turist rehberinin, turistik ürünlerin tanıtımının ve destinasyonun pazarlanmasının bir parçası olduğunu, Akkul (2022) ise turist rehberinin, turistlere ülkenin veya bölgenin doğal, kültürel, tarihi ve sanatsal değerlerini anlatan, turun başlangıcından turun sonuna kadar onlara eşlik eden kişi olduğunu ifade etmektedir. Dahles (2002) ise rehberlerin, turistler ve yerel sahneler arasında aracılık ederek, turistlere bilgi vermekten çok daha fazlasını yapmakta olduklarını vurgulamaktadır. Boztaş (2009), rehberlerin bu gibi durumlarda, anlaşılmış oldukları işletmeler ile turist grubunu bir araya getirerek aracılık görevinin yanında “komisyoncu” olarak da rol oynadığını belirtmektedir. Salazar (2014), bu yönüyle turist rehberlerini “kültür simsarı” olarak nitelendirmektedir.

Turist rehberinin üstlendiği roller yönetim, pazarlama ve kültür aktarımı açısından şu şekilde ele alınmaktadır: Kaynak yöneticisi, kılavuz, kültür elçisi ve satış sorumlusu vb. Rehber, satış sorumlusu rolü ile yörenin ekonomik anlamda kalkınmasına katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda çalışırken gösterdiği performans ile destinasyon sadakatının oluşmasına ve ülke imajına etki etmektedir (Çokal, 2015). Bu yönüyle turist rehberi, imaj oluşturmada ve destinasyon tanıtım ve pazarlamasında etkin bir rol oynamaktadır (Kalem, 2021). Chilembwe ve Mweiwa (2014), destinasyon imajı oluşturmada turist rehberlerinin liderlik, yorumlama, eğitim, bilgi verme, aracılık ve temsil gibi çeşitli rollerinin kritik öneme sahip olduğunu ifade etmekte ve turist rehberlerinin, destinasyonun itibarını zedeleyebileceği gibi itibarını artırabileceğini de eklemektedir.

Turist rehberi, ziyaret edilen bölgeyi kültürel ve doğal mirası ile seçili bir dilde tanıtan, ilgili kurum ve kişilerce yeterliliği saptanmış kimsedir. İnanç turizmi, botanik turizmi gibi turizmin birbirinden çok farklı alanlarında yer alan rehberlerin, liderlik, kaynak yöneticiliği, kültürel arabulucu, yorumcu, öncü ve yol gösterici gibi birden çok rolü olabilmektedir (Köroğlu, 2013). Turist rehberlerinin kültürel aracılık rolü 3 yönlüdür: Erişime aracılık etmek, bilgiye aracılık etmek ve karşılaşmalara aracılık etmek. Erişime aracılık etme noktasında yalnızca fiziksel erişim düşünülmemelidir. Aynı zamanda yerel kültüre dair içgörüyü kolaylaştırmak, ziyaretçilerin yerel halk ile aralarındaki kültürel farklılıkları gözlemlemesine, deneyimlemesine ve ziyaret edilen bölge ile bağlantı

kurmasına olanak sağlamak da turist rehberlerinin erişime aracılık etmesi olarak değerlendirilmektedir. Böylece turist rehberleri, farklı kültürler arasında bir köprü görevi görebilmektedirler. Turist rehberlerinin bilgiye aracılık etmesi ise turistleri, ziyaret edilen bölge halkının kültürel değerleri ve yaşam tarzları hakkında bilgilendirmeleri ve çift yönlü iletişimi kolaylaştırmaları anlamına gelmektedir. Bu noktada, turist rehberlerinin yabancı dil bilgisine sahip olmalarının önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, karşılaşmalara aracılık ettikleri sırada turist rehberlerinden beklenen, turistlerin yerel düşünce, norm ve değerlerle çatışmamasını sağlamaktır. Bu noktada rehberler, turistleri devamlı uyararak değil, onlara rol model olarak yerel kültürle ters düşmelerini engellemelidir. Tüm bu becerilere sahip olmak ancak eğitimle mümkündür (Yu ve diğ, 2004).

Turist rehberleri, tüm turizm endüstrisinin merkezinde, en görünür oyunculardan biri olarak turist ve ziyaret edilen bölge ve bölgedekilerle doğrudan temas halindedir. Tüm gezinin turdan önce planlanmış olmasıyla oluşabilecek zaman kaybını ve karşılaşılacak sorunları önlemesi, bireysel yapılan seyahatlere kıyasla daha ekonomik olması, tura dahil tüm masrafların fiyatının önceden biliniyor olması, ilgi alanları ve ekonomik düzeyleri benzer grupların bir araya getirilmesi, yabancı dil ve farklı bir kültür bariyerinin o dili bilen ve kültürü tanıyan bir rehberle aşılabileceği gibi pek çok kolaylık, turistlerin, rehberli bir paket turu tercih etmelerinin nedenleri arasındadır. Bu turlarda turist rehberleri, yol bulucu, grup lideri, akıl hocası ve animatör gibi rolleri ile turistlerin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamaktan, tercüman rolü ile yerel çevre ve kültürün sahip olduğu değerleri açıklamaktan, satış elemanı ve halka ilişkiler temsilcisi rolleri ile ekonomik faydaların en üst düzeye çıkarılmasından, belirli bir imajı yansıtmaktan veya varsa yönetimin başka bir amacının gerçekleşmesine yardımcı olmaktan sorumludur. Bunların yanı sıra turist rehberlerinin, turistlerin keyifli ve ödüllendirici deneyimler elde etmelerine yardımcı olmaları, destinasyonda çevreye duyarlı davranışlar sergilenmesine yardımcı olmaları ve bunu teşvik etmeleri, deneyim yönetimi, kaynak yönetimi ve yerel ekonomik tanıtım işlevlerini yerine getirmeleri turizm gelişimini desteklemektedir (Hu, 2007).

Artan turizm hareketleri ile birlikte kimi zaman turizm arzının, turizm talebinin önüne geçtiği görülmektedir. Bu durum piyasada rekabeti beraberinde getirmektedir (Gürsoy, 2019). Emek yoğun bir endüstri olan turizmde, insan faktörünün nitelikleri rekabet

gücünü etkilemektedir. Bu ise turizmde insan kaynaklarına verilen önemi artırmaktadır. Turizmde çalışan personelin başarılı olması, doğal olarak kuruma da başarı getirmektedir (Kıngır ve Sancar, 2017). Turist rehberlerinin, mesleği başarılı bir şekilde yapabilmesi için sahip olması beklenen birtakım beceriler bulunmaktadır: Problemlere çözüm sunabilmesi, iletişim becerilerinin kuvvetli olması, zamanı etkin bir şekilde yönetebilmesi, motivasyonunu yüksek tutabilmesi, öz güven sahibi olması, birlikte çalıştığı kişilerle sağlıklı bir iş ilişkisi kurabilmesi bunlardan bazılarıdır. Aynı zamanda bu beceriler, turist rehberlerinin kişisel gelişimi için takip etmeleri gereken yollardır (Gürsoy, 2019).

Seyahat acenteleri programladığı turlarda zorunlu olarak profesyonel bir turist rehberi bulundurmakla yükümlüdür. Turist rehberi, turistin memnuniyetini sağlamada ve acentenin tanıtımında kritik bir personeldir. Akyurt ve Aydın (2023), turist rehberlerini “*yerel uzmanlar*” ve “*tanıtım elçileri*” olarak nitelendirmektedir. Rehberler, turistler ile bölge halkı arasında doğru iletişimi sağlamaya, kültürel farklılıkların iletişimi olumsuz etkilemesini önlemeye çalışmaktadırlar. Turist rehberliği, çok yönlü olmayı gerektirmektedir. Weiler ve Black (2015) de turist rehberliğinin iletişim yönüne vurgu yapmakta ve turist rehberlerini bir “*tercüman*”, “*hikaye anlatıcı*” ve “*kültürlerarası iletişimci*” olarak tanımlamaktadırlar. Akyurt ve Aydın (2023), rehberliğin gündem gastronomi ve çevre, Tekeli (2020) ise arkeoloji, mitoloji, dinler tarihi, sanat tarihi gibi birçok ilgi alanı hakkında bilgi sahibi olmayı gerektiren bir meslek olduğunu ifade etmektedir. Bunun yanı sıra turist rehberinin iyi düzeyde yabancı dil bilgisine sahip olması ve dışa dönüklük, sabır ve hoşgörü gibi olumlu kişilik özelliklerine sahip olması beklenmektedir.

Turist çoğu zaman, turist rehberinin bilgisinin yanında yetenekleri ve kişisel özelliklerini de önemsemektedir. Dolayısıyla turist rehberlerinin bilgiye sahip olması onları her zaman en doğru şekilde aktarabildiği anlamına gelmemektedir. Turist rehberliği mesleğinde uygun iletişim tekniklerini kullanmak, daima pozitif görünmek, turistin geldiği kültürün farkında olarak ona en doğru yaklaşımda bulunmak çoğu zaman bilgi vermekten daha kritiktir (Ateş, 2020).

Turistin rehberlerden beklentileri birbirinden farklı olmakla birlikte zaman içerisinde değişime de uğrayabilmektedir. Bu da turizm endüstrisinde değişiklikler meydana

getirmektedir. Turizm, zaman içerisinde, hizmet odaklı bir endüstri olmaktan deneyim odaklı bir endüstri olmaya doğru evrilmiştir. Bu da hem turistlerin rehberli bir turdan beklentilerinde hem de genel olarak turizm endüstrisinde birtakım değişiklikler meydana getirmekte ve eğitilmiş rehberlere olan ihtiyacı artırmaktadır. Fakat turistler için yalnızca gerçek bilgi aktarımı günümüzde tek başına yeterli olmamaktadır. Buna ek olarak bu bilgileri yorumlama, kültürler arası beceriler, duygu aktarımı vb. de rehberlerden beklenen özellikler arasındadır (Weiler ve Black, 2015).

Turistin ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda seyahat acentelerinin de rehberlerde aradıkları özellikler değişebilmektedir. Acentelerin işe alım süreçlerinde, turist rehberlerinin sahip olmasını bekledikleri beceriler Yıldırım ve Güzel (2019) tarafından kategorilendirilmiştir. Genel kültür bilgisine sahip olma, destinasyonu tanıma, tecrübe sahibi olma ve alanda uzmanlaşma gibi mesleki yeterlilik gerektiren beceriler; yabancı dil bilgisine sahip olma, güncel teknolojiyi kullanma, ve ilk yardım bilgisine sahip olma gibi teknik yeterlilik gerektiren beceriler; bedenlen güçlü ve dayanıklı olma ve görünüşüne önem veren, bakımlı biri olma gibi fiziksel yeterlilik gerektiren beceriler; güler yüzlü olma, mizah anlayışına sahip olma, ilgili olma ve düzgün bir hitap yeteneğine sahip olma gibi sosyal anlamda yeterlilik gerektiren beceriler; güvenilir olma, sabırlı olma, liderlik ruhuna sahip olma ve yönetebilme kabiliyetine sahip olma gibi kişilik özellikleri ile ilgili beceriler; sosyal güvence ve maaş gibi beklentileri de dikkate alınarak turist rehberleri sektöründe yer bulabilmektedir.

Akyurt ve Aydın (2023) benzer bir şekilde acentelerin, mesleğine tutku ile bağlı ve mesleği icra ederken bilinçli hareket edebilecek, zaman yönetiminde yetkin, dürüst ve güvenilir, tur programına bağlı çalışan, empati yapabilen, yasal kurallar ve yöre hakkında bilgi sahibi, iletişim becerisi yüksek özellikle yerel yöneticiler ile sağlıklı iletişim kurabilen, çevreye ve doğaya duyarlı, kriz durumlarında iyi bir yönetici olabilen turist rehberleri ile çalışmak istediklerini ifade etmektedir. Bu güçlü yönler acenteler üzerinde pozitif bir etki yaratmaktadır. Ap ve Wong (2001), turiste sunulacak hizmette rekabete vurgu yaparak hizmet profesyonelliğinin önemli bir konu olduğuna değinmektedir.

Turist rehberinin, turistlerin ihtiyaç ve isteklerine en iyi şekilde yanıt vermesi ve herhangi bir problem çıkması durumunda hızlıca çözüm bulup dahil olan tarafların

memnuniyetini sağlaması gerekmektedir. Bu da iyi bir iletişim becerisine sahip olmayı gerektirir. Rehberin liderlik özelliği ve turun önceden detaylarıyla planlanmış olması, tur öncesi, tur sırası ve tur sonrasında yaşanabilecek olası sorunları önlemek veya rehberin bu sorunlara alternatif çözümler bulabilmesi adına önemlidir. Bu durumda turist rehberinin iyi bir araştırma, planlama ve organize etme becerisine sahip olması gerekmektedir. Rehber her ne kadar iyi bir lider ve iyi bir planlayıcı olsa da turlarda beklenmedik durumlar meydana gelebilmektedir. Bu gibi durumlarda turist rehberinin esnek olması, doğaçlama bir şekilde grup adına karar alabilmesi ve gerekli ise turda değişiklikler yaparak beklenmedik durumlara çözüm getirme becerisine sahip olması oldukça önemlidir. Özellikle turun, dolayısıyla da katılımcıların güvenliği her şeyden önce gelmektedir. Turist rehberinin, kaza gibi acil durumları yönetebilmesi için, izlenecek prosedürler hakkında da bilgi sahibi olması gerekmektedir.

2.3. Turist Rehberinin Görev ve Sorumlulukları

Bir turu oluşturan, temelde üç element vardır. Bunlar rehber, ziyaretçi ve çevredir. Rehber, turu yöneten ve gruba liderlik eden kişidir. Ziyaretçi yani turistler farklı demografik özelliklere (yaş, cinsiyet, medeni durum vb.) sahip olabilmektedir. Çevre ise tarihi bir mekan, müze, ulusal park veya bir sanat galerisi olabilmektedir. Tüm bu çeşitliliğin uyum içerisinde güzel bir deneyime dönüştürülmesinde turist rehberlerine önemli görevler düşmektedir (BPP, 2011).

Turistlerin memnuniyetini sağlamada turist rehberlerinin önemi büyüktür. Rehberler, turistlerle doğrudan iletişime geçmektedirler. Bu da onlara ziyaret edilen bölgenin imajını doğru yansıtmaya ve bölge ile ilgili gerçek ve doğru bilgileri aktarmaya şansı vermektedir. Turist rehberlerinin, turistlerin emniyet ve güvenliğini sağlamak (Yu ve diğ, 2004) ve gerek turda gerekse konaklamalarında memnuniyetlerini sağlamak gibi görev ve sorumlulukları bulunmaktadır (Prakash ve diğ, 2010).

Turist rehberleri, destinasyon ile turistler arasında ana iletişim noktasıdır. Rehberlerin grubu ilgi çekici yerlere yönlendirmesi ve destinasyonla ilgili yorumlarda bulunması beklenmektedir. Ayrıca, rehberler, turistler ile yerel halk arasındaki etkileşime aracılık hizmetinde bulunmakta ve turu kontrol altında tutmaktadır (Yu ve diğ, 2004). Rehberlerin turda ziyaret edilen noktalarla ilgili yalnızca teorik bilgi aktarması turist

grubu için sıkıcı olabilmektedir. Bu nedenle turist rehberlerinin pratik çıkarımlarda bulunarak anlatımını zenginleştirmesi, turistler açısından turu daha ilgi çekici hale getirebileceği için önemlidir.

Turist rehberlerinin taşıdığı görev ve sorumluluklar itibarıyla eğitimlerine üniversite döneminden başlayarak mesleğe geçiş yaptıkları döneme dek ve mesleği icra ettikleri süreç dahil olmak üzere önem verilmesi aynı zamanda turist rehberi olacak kişinin belirli kriterleri sağlıyor olduğundan emin olarak görevlendirilmesi gerekmektedir. Bilgi ise zamanla körelebilmektedir, bu noktada yalnızca mesleki deneyime güvenerek meslek icra etmek tartışmalı görünmektedir (Polat, 2001).

2.4. Kadın Turist Rehberlerinin Mesleğin Doğasından Kaynaklanan Sorunları

Meslek doğası gereği turistlerle yüz yüze ilişkiler kurmayı gerektirmektedir ve turist rehberleri insan ilişkilerinin yoğun olduğu bir çalışma ortamına sahiptir. Bundan dolayı rehberlerin duygularını iyi yönetmeleri beklenmektedir. Günlük hayatta dahi bireylerin duygu yönetiminde güçlükler yaşadığı düşünüldüğünde, turist rehberlerinin iş ortamlarında duygularını sağlıklı yönetebilmesi hayli zordur. Aynı zamanda pazarın genişlemesi ve artan rekabet ortamı da rehberlerin duygusal yükünü artırmaktadır (İrigüler ve Güler, 2016). Bununla birlikte turist rehberleri, tur süresi boyunca turistler ile maksimum iletişimde olduğundan onların ihtiyaç ve tercihleri hakkında daha fazla bilgi sahibidir. Bu nedenle turistlerin memnuniyetini sağlama sorumluluğu çoğunlukla rehberlere yüklenmektedir (Geva and Goldman, 1991). Bu çerçeveden bakıldığında mesleğin çok fazla duygusal emek gerektirdiği açıktır. Kadınların erkeklere oranla duygu yönetiminde daha başarılı oldukları bilinmektedir, erkeklerin ise daha genel tutum ve davranışlara sahip olduğu söylenebilmektedir (Oğuz ve Özkul, 2016). Aynı zamanda taciz ve zorlama gibi kriz durumları ile daha sık karşılaşmaları kadın turist rehberlerinin erkeklere göre meslekteki kriz durumlarının üstesinden daha kolay gelmelerini sağlamaktadır (Çakmak ve Dinçer, 2020). Bu sebeple kadınlar, genellikle bire bir yoğun iletişim gerektiren mesleklerde daha sık tercih edilmekte ve mesleklerinde daha yüksek başarı elde etmektedirler (Yakar, 2015). Turist rehberliği söz konusu meslekler bir örnektir. Mesleğin doğasından kaynaklı problemler kadın turist rehberleri tarafından daha kolay yönetilebilmekte dolayısıyla meslekte başarılı olmaları beklenmektedir.

Turist rehberliği mesleğinde duygusal yk dışında da karşılaşılan pek çok zorluk bulunmaktadır. Bunları Barakazı (2022), devamlı yolda olmanın vermiş olduğu aşırı yorgunluk ve uykusuzluk hali, mesleğin yoruculuğundan dolayı zaman içinde ortaya çıkabilen sağlık problemleri ve farklı kültür ve milletlerden insanlarla yaşanabilen problemler olarak sıralarken Ahipaşaoğlu (1997) ise mesleğin değiştirilemez iş sahası ve rehberlerin fiziksel özellikleri üzerinde durmaktadır. Tapınaklar ve ren yeri gibi turistik cazibe merkezlerinin pek çoğu, bir bölgenin tepe noktasında, dik yokuşlarda, kısacası zorlu yollar üzerinde inşa edilmiştir. Bu nedenle turist rehberleri dinamik ve fiziksel olarak dayanıklı kişiler olmalıdır. Aksi halde, rehberlik mesleğini uzun yıllar sürdürebilmek turist rehberlerinin tümü için mümkün gözükmemektedir. Arslan ve şimşek (2018) ise fiziki g ve dayanıklılık noktasında erkek turist rehberlerinin kadın turist rehberlerine göre daha avantajlı gözüktüğünü ifade etmektedir. Uzun alışma saatleri ve yorucu iş sahası kadın turist rehberlerinin meslekte daha hızlı yıpranmasına yol açmaktadır.

Günümüzde kadın rehber sayısında artış gözükse de turist rehberliği mesleğinde hala erkek egemenliği söz konusudur. Bunların çoğunu bekar veya geç yaaş grubu erkekler oluşturmaktadır. Bu durumun bir nedeni olarak turist rehberliği mesleğinin fiziksel güç gerektirmesi ve erkeklerin kadınlara göre görece daha dirençli olabileceklerinin düşünülmesi gösterilmektedir (Polat, 2001). Ancak fiziksel özellikler bu noktada tek başına bir ölçüt değildir.

Fiziksel engellerin dışında turist rehberlerini tehdit edici bir diğer unsur, kendilerini yenilememeleridir. Turizm, entegre olduğu tüm diğer sektörlerdeki gelişme ve değişimlerden etkilenmekte ve devamlı bir yenilenme süreci içerisindedir. Bu durum turist rehberinin de devamlı bir yenilenme süreci içinde olmasını gerektirmektedir. Üniversitelerde alınan turist rehberliği eğitimi meslek hayatı boyunca tek başına yeterli olmamaktadır. Bu sebeple TUREB’e bağlı kuruluşlar mesleki eğitime yönelik birtakım seminerler vermektedir fakat mesleki eğitim yanında kişisel gelişimin de yenilenme sürecinin önemli bir parçası olduğu unutulmamalıdır (Gürsoy ve Karaman, 2019). Kadınların erkeklere oranla genellikle eğitim seviyesinin daha düşük olması ve iş yaşamında erkeklerin daha fazla tecrübe sahibi olmaları, kariyerlerinin önünde aşılması gereken bir basamaktır (Yıldız, 2020). Bu sebeple kadın turist rehberlerinin kendilerini yenilemeleri ve bilgilerini güncellemeleri rekabet edebilmeleri için çok daha önemlidir.

Fakat kadın turist rehberlerinin kendilerini geliştirmeleri ve bilgilerini güncellemeleri kendilerine sunulan imkanların sınırlılığı göz önüne alındığında erkeklere göre daha zor görünmektedir. Bu noktada en büyük kısıt mesleğin yoğun ve düzensiz mesai saatleri ile aile içinde kadına düşen sorumluluğun kadınların daha fazla zamanını alıyor olmasıdır (Susanty, 2021).

Yaz sezonu dışında olumsuz hava şartlarının yoğun yaşandığı dönemlerde, turizmde istihdam sorunları ve beraberinde hem ülkesel hem de bireysel ekonomik sorunlar meydana gelmektedir (Çakmak ve Yılmaz, 2018). Seyahat acenteleri ve tur operatörleri talebin yoğun olduğu yüksek sezonda daha fazla turist rehberi ile çalışırken, talebin azaldığı düşük sezonda daha az turist rehberi ile çalışmaktadır. Bu durum turist rehberleri açısından istihdam sorunu ve ekonomik sorunları beraberinde getirmektedir. Sektörde ihtiyaçtan fazla turist rehberinin olması ise rekabet sorunu gibi ayrı bir problem yaratmaktadır (Ahipaşaoğlu, 1997). Bunlara ek olarak rehberlik mesleğinin terörizm gibi siyasi, ekonomik ve sosyal krizler ile doğal afet gibi pek çok olumsuz koşuldan hızla etkilenmesi mesleğin kırılganlığını göstermektedir. Bu tür kriz ortamları turizmi doğrudan veya dolaylı etkilemektedir (Küçükaltan ve Ergin, 2009). Bununla birlikte bazı seyahat acenteleri eşitliksiz bir tutum sergileyerek işten çıkarmalarda öncelikle kadın çalışanlarını gözden çıkarmaktadır (Bıyıklı, 2015). Mesleğin sezonsallığı, yüksek rekabet ortamı, turizmin kırılgan yapısı ve acentelerin cinsiyetçi yaklaşımları kadın turist rehberlerini işini kaybetme noktasında daha fazla tehlikeye sokmaktadır.

2.5. Kadın Turist Rehberlerinin Eğitimle İlgili Sorunları

Yasalar önünde erkeklerle eşit hak ve özgürlüklere sahip olan kadınların, eğitim, istihdam, evlilik vb. konularda toplumda cinsiyet ayrımcılığı yaşadığına dair pek çok örnek bulunmaktadır. Örneğin kadının siyasi hayatta varlığı %9,1 oranındadır. Bu oran zaman içerisinde değişime uğrasa da siyasi hayatta erkek egemenliği önemli derecede hissedilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığının hissedildiği bir diğer nokta ise hane içi kararlarda son sözün çoğunlukla erkek tarafından söylenmesi, karar verici olarak erkeğin görülmesidir. Kadınların eğitim seviyeleri ve erkeklerin kadınlarla ilgili farkındalığı yükseldikçe kadının toplumdaki statüsü de yükselmekte ve kadınlar erkeklerin arkasında değil onlara denk olarak yanlarında yürümeye başlamaktadırlar

(Tuskan, 2012). Bu nedenle, eğitim kadınlar açısından erkeklerden daha önemli gözükmemektedir. Çünkü erkeklerin pek çok konuda kadınlardan daha yetenekli olduğu varsayılmakta ve bu varsayım kadınların kendilerini kanıtlamalarını gerekli hale getirmektedir. Eğitimin niteliği ve niceliğinin kadınların güvenilirliğine olumlu yansımaları olmaktadır (Carvalho ve diğ, 2018).

Eğitim istihdamın da önünü açmaktadır. Eğitim ile yalnızca bireyin kişisel gelişimi desteklenmemekte, aynı zamanda daha nitelikli mezunların ve daha kalifiye çalışanların yetişmesinin önü açılmaktadır. Eğitim düzeyi artan kadınlar iş yaşamında daha fazla yer bulmaktadırlar. Kadınların en sık istihdam olanağı bulunduğu meslek dalları turizm endüstrisi içerisinde bulunmaktadır. Kadın ve erkeklerin turizm içerisinde yer aldığı bölümler, çoğunlukla toplumsal cinsiyet rollerine göre belirlenmektedir. Bu durum erkek işi ve kadın işi gibi görülen dalların oluşmasına yol açmaktadır. Kadınların iş hayatındaki yeri toplumlara göre farklı olabilmektedir. Toplumun erkek egemen yapısı nedeniyle iş hayatında kadınlar, işe alımda ayrımcılık, terfi ve atamalarda ayrımcılık, verilen ücrette ayrımcılık ve görev dağılımında eşitsizlik gibi cinsiyet temelli ayrımcılıklara maruz kalmaktadır. Ayrıca aile içindeki rolleri nedeniyle kadınlar, kariyerlerini yarıda bırakmakta veya kariyerlerinde daha geç yükselmektedirler. Bu durum kadınların liderlik etmede özellikle erkekler tarafından yetersiz görülmesine ve rol model alınabilecek kadın liderlere sıklıkla rastlanamamasına neden olmaktadır. Toplumda özellikle evli ve çocuk sahibi kadınların iş hayatında daha verimsiz olabileceği düşünülmektedir (Bıyıklı, 2015). Bunun aksine Ünlü (2022), turizm endüstrisi içerisinde iş dağılımında herhangi bir ayrım olmadığını ve kadınların diğer mesleklere göre turizmde, yönetim pozisyonlarına daha kolay ulaşabildiklerini ifade etmektedir. Bunun bir nedeni üniversitelerin turizm bölümlerinde verilen eğitimin, kadınların meslekteki varlığını ve konumunu dönüştürmesidir.

Barcia ve Quijano (2017) turizm endüstrisindeki mesleklerin kadınlara daha uyumlu görüldüklerini ve toplumda kadın mesleği olarak algılandığını ifade etmektedir. Buna rağmen rol ve görev dağılımında belirgin bir eşitsizlik olduğunun altını çizmektedir. Ancak iş bölümünün cinsiyete göre değil bilgi ve yeteneklere göre yapıldığına dair iyimser bir algı da söz konusudur. Algılanan durumun, gerçekte var olan durumdan bu kadar farklı oluşu, kişilerin iş yaşamında veya sosyal hayatlarında ayrımcı olay veya davranışların yeterince farkında olmamaları ya da bu durumları resmi yollarla ifade

edememelerinin bir göstergesidir. Kadınların karşılaştıkları cinsiyet eşitsizliklerini rapor etmemelerinin bir diğer nedeni ise bu durumu gündeme getirdiklerinde oluşacak ortamdan daha fazla rahatsızlık duymaları olarak ifade edilmektedir.

Kadınlar, turizm içerisinde aktif olarak rol aldıkları bir meslek olan turist rehberliği mesleğinde de eğitimde geri bırakılmalarından veya eğitim haklarının engellenmesinden kaynaklanan pek çok problemle karşı karşıya kalmaktadırlar. Cinsiyet temelli ayrımcılık ve taciz bunların başında gelmektedir. Kocabaşoğlu (2022), eğitim düzeyi yükseldikçe kişinin farkındalığının ve kendini ifade etme rahatlığının artmakta olduğunu ifade etmektedir. Eğitim düzeyi artan kadınların, iş yaşamında karşılaştıkları ve toplum tarafından taciz olarak değerlendirilmeyen durumların aslında taciz olduğunun ve buna ne sıklıkla maruz kaldıklarının farkına varmaları şaşırtıcı değildir.

Cinsiyet temelli ayrımcılık durumu ile mücadele edebilmek ve bu konuda farkındalığı artırabilmek adına eğitim özellikle önem verilmesi gereken bir konudur. Bu noktada Özeydincilik (2014), eğitimin kişinin temel haklarından biri olduğunu hatırlatmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle özellikle bazı toplumlarda kadınların eğitim hakkı ellerinden alınmaktadır. Bu durum kadının her alanda geri bırakılması sonucunu doğurmaktadır. Kadınların eğitim hakkının engellenmesi yalnızca onları değil tüm toplumu etkilemektedir. Kadınların haklarını bilmesi ve onlara sahip çıkabilmesi iş hayatında ve toplumun her alanında varlıklarını kanıtlamaları noktasında önemlidir. Eğitim hakkının eşit sunulması toplumların gelişimine olanak sağlamaktadır.

Verilen eğitimin niteliği, eğitim hakkına sahip olmak kadar önemlidir. Turizmde verilen eğitimle ilgili bir standardizasyon sorunu olduğu özellikle turist rehberliği ile ilgili eğitim verilen bölümlerde göze çarpmaktadır. Yasa kapsamında turist rehberi olacak kişinin, üniversitelerin ön lisans, lisans veya yüksek lisans düzeyinde turist rehberliği eğitimi veren bölümlerinden mezun olması veya Bakanlık ve Türkiye Seyahat Acentaları Birliği'nin (TÜRSAB) onayıyla verilen turist rehberliği sertifika programlarının birini başarı ile tamamlaması gerekmektedir. Ayrıca yine aday rehberin, birlikler, Bakanlık ve TÜRSAB'ın onayı ile gerçekleştirilen yabancı dil sınavında en az 1 yabancı dilde yeterlilik göstermesi ve Bakanlık onayı ile birlikler tarafından gerçekleştirilen uygulama gezisine katılıp sonundaki sınavdan da başarılı olması gerekmektedir. Yasada belirtilen diğer kriterlerle birlikte eğitim ile ilgili olarak tüm bu

bahsedilen kriterleri sağlayan herkes, profesyonel turist rehberi olabilmektedir (Resmî Gazete, 2012). Fakat her turist rehberi aynı düzeyde yeterlilik göstermekte midir? Eser ve Şahin (2020), turist rehberliğinin hem ön lisans hem de lisans düzeylerinde verilen eğitimleri arasında özellikle yabancı dil eğitimi noktasında eşitsizlikler olduğunu, aynı yabancı dilden eğitim almış ve ilgili sınavlarda başarılı olmuş turist rehberlerinin aynı düzeyde yabancı dil yeterliliğine sahip olmadığını ifade etmektedirler. Bununla birlikte her iki eğitim düzeyinden mezun birinin hem ülkesel hem de bölgesel turist rehberliği yapabiliyor olması da bir eşitsizlik olarak tartışılmaktadır. Haliyle bu eşitsizlik ve farklılıklar mesleği icra ederken çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Bunların yanı sıra rehberlik mesleği ile ilgili verilen eğitimlerin uygulama ağırlıklı olmaması da verilen turist rehberliği eğitimlerinde ayrı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yeni mezun ve sektör deneyimi olmayan bir turist rehberi, mesleği icra ederken kendisini yetersiz hissedebilir veya bu deneyimsizlik rehberin hizmet verdiği, sorumlu olduğu taraflarca hissedilip rehberine karşı güvensizlik yaratabilir. Kuşluvan ve Çeşmeci (2002) de turist rehberliği eğitiminde verilen yabancı dilin çoğunlukla İngilizce olmasının, Türkiye ve rehberler açısından sorun olabilecek yanlarına değinmektedir. Öte yandan turist rehberliği eğitimi ile ilgili karşılaşılan ve bir standardı olmayan, parçalanmış yapı sorunu Bakanlık onaylı verilen kurslara katılanlar ve yükseköğretimde turist rehberliği eğitimi alan kişiler arasında kendini açıkça göstermektedir. Eğitimin süresi, verilen eğitimin niteliğini de etkilemektedir. Herkes için aynı standartları sağlamayan eğitimler sonucu, farklı yetkinliklere sahip kişiler aynı mesleği yapmaya hak kazanmakta bu da turist rehberliği eğitiminde fırsat eşitliği olmadığını göstermektedir.

Turist rehberliği eğitimindeki eşitsizlikler, kadının eğitiminin önündeki engeller ve kadına yüklenen toplumsal roller kadın turist rehberlerinin kariyerini etkilemektedir. Ancak iş hayatlarının önündeki tek engel toplum, aile veya eğitim değildir. Kadınlar yaşadıkları bir takım içsel çatışmalar nedeniyle de iş yaşamından uzaklaşabilmektedir. Temelde tüm bunların nedenini toplumsal cinsiyet algısı oluşturmaktadır (Demirer, 2008). Fakat toplumdaki bu yerleşik algıların değişmesinin ön koşullarından birinin yine adil ve kaliteli bir eğitim olduğu düşünülmektedir.

2.6. Kadın Turist Rehberlerinin Yönetimle İlgili Sorunları

Yönetimsel açıdan turist rehberlerinin karşılaştığı problemleri Ap ve Wong (2001), sertifikasyon ve lisanslama problemleri, turist rehberleri ile ilgili derneklerin aktif rol üstlenmemesinden kaynaklı örgütsel problemler, profesyonellik ve ücretlendirme şeklinde sıralamaktadır.

Büyüktepe ve diğ. (2019), özellikle denetim eksikliği gibi yönetimsel sorunlar nedeniyle kaçak rehberlik faaliyetlerinin artmakta olduğunu, bazı seyahat acentelerinin turist rehberlerine baskı yaparak rehberin hakkı olan taban ücreti vermek konusunda sorun yarattıklarını ifade etmektedirler. Bunun yanında ele alınan bir diğer yönetimsel sorun ise alan kılavuzluğunun meslek tanımının genişletilmesi ile rehberlikte rekabetin artmasıdır. Turist rehberleri tarafından bir tehdit olarak algılanan alan kılavuzları, rehberlere kıyasla daha düşük ücretlerle çalıştıkları için taban ücret altında çalışmayı kabul etmeyen turist rehberleri yerine, seyahat acenteleri tarafından daha fazla tercih edilebilmektedir. Bu durum turist rehberleri için ayrı bir ekonomik ve psikolojik savaş yaratmakta ve haksız rekabet anlamına gelmektedir.

Yasada belirlenen şartları sağlamadıkları halde rehberlik faaliyeti yürüten kaçak ya da diğer bir ifade ile sahte rehberler, en sık Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları arasında görülmektedir. Bu kişiler genellikle Türk ya da Arap grup turlarında faaliyet göstermektedirler. Yasa dışı rehberlik faaliyetleri turist rehberleri için istihdam sorunu, devlet için vergi kaybı ve ülke için imaj kaybı yaratmaktadır. Yasa dışı rehberlik olarak tanımlanan diğer faaliyetler sözleşmesiz tura çıkmak, çalışma kartını yanında bulundurmamak, gölge rehberlik, eylemsiz rehberlik ve kayıtlı olduğu yabancı dil dışında rehberlik olarak ifade edilmektedir (Çakmak, 2019).

Yabancı uyruklu kimselerin bazı seyahat acenteleri tarafından, profesyonel turist rehberi yerine çalıştırılması da karşılaşılan benzer bir sorundur. Bu durum profesyonel turist rehberleri için haksız bir rekabet ortamı oluşturmakta, güvenlerini sarsarak çalışma motivasyonlarını düşürmektedir. Acentelerin yasa dışı bu eylemi gerçekleştirmeleri yetkililer tarafından yapılması gerekli denetimin eksik olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda yabancı uyruklu kaçak rehberler nedeniyle turistlere yanlış bilgiler verilebilmektedir. Bu eylem, turist memnuniyetini ve turistlerin ülkeye bakış açısını

olumsuz yönde etkilemektedir (Polat, 2001). Dolayısıyla bu durum ülke için kötü bir imaj oluşmasına neden olacak kadar sonuçları ağır olan bir problemdir.

Algılanan bir diğer yönetsel sorun ise taban ücretlerle ilgilidir. Bazı seyahat acentelerinin bakanlık tarafından belirlenen taban ücreti ödememeleri turist rehberlerinin mesleği icra ederken daha fazla kazanç sağlamak adına hanutçuluk gibi legal olmayan yollara başvurmalarına neden olabilmektedir. Bu durum her ne kadar çalışma koşulları zora koşulmuş olsa da turist rehberinin kendi iradesindedir. Aynı şekilde taban ücret altında çalıştırmayı teklif eden seyahat acenteleri ile çalışmak ve bu acenteler hakkında ilgili yerlere başvurup mevcut durumu bildirmemek de yine turist rehberinin iradesindedir (Polat, 2001). Meslekte yasal olmayan yollar ile iş yürütülmesi en fazla turist rehberlerini etkiliyor olmasına rağmen, bu sorunlara karşı toplu ve uzun süreli bir mücadele ile çok fazla karşılaşılması, denetim ve yönetim ile ilgili büyük sıkıntılar olduğunu düşündürmektedir. Kadın turist rehberleri ise bu durumdan en fazla etkilenen kesim olabilir. Kadın olarak iş hayatında yer bulma güçlüğü beraberinde mesleğin yönetsel sorunları ile birleştiğinde, kadın turist rehberlerinin mesleki deformasyonu daha fazla olabilmektedir.

Kadın turist rehberlerinin oldukça önemli görülen yönetsel sorunlarından biri ise erkek meslektaşlarına kıyasla meslekleri ile ilgili örgütlerde karar alıcı yönetim pozisyonlarında daha az varlık göstermeleridir. Bu durumun nedenlerinden biri de meslek genelinde erkek turist rehberi sayısının daha fazla olması olarak düşünülebilir. Turist Rehberleri Birliği (TUREB) (2024) istatistiklerine göre, TUREB'e bağlı 13 rehber odası içerisinde kayıtlı, toplam rehber sayısı 13378'dir. Bunun içerisinde erkek turist rehberlerinin sayısı kadın turist rehberlerinin sayısının neredeyse 2 katı daha fazladır. TUREB'e kayıtlı toplam 8873 erkek turist rehberi varken kadın turist rehberlerinin sayısı 4505'tir. Kadın turist rehberlerinin tamamı içerisinde 1587 eylemsiz kadın turist rehberi varken eylemli olan 2918 kadın turist rehberi bulunmaktadır. Eylemli erkek turist rehberlerinin tamamının eylemli kadın turist rehberlerinin tamamına oranı 2 katından fazladır (6681). Eylemli kadın turist rehberlerinin tamamı içerisinde bölgesel çalışma kartına sahip kadın turist rehberleri 808 kişi ve ülkesel çalışma kartına sahip kadın turist rehberleri ise 2110 kişidir.

Turizm endüstrisinde kadınların niceliksel artışı giderek artmakta olsa da kadınlar, yönetim organlarında hala yeterince yer almamaktadır (Carvalho ve diğ, 2018). Kadın rehberlerin yönetimdeki yerini gösteren istatistikler Tablo 2.1.'de yer almaktadır:

Tablo 2. 1. Rehber Odalarının Yönetiminde Yer Alan Kadın Rehber İstatistikleri (TUREB, 2024).

Rehber Odaları	Yönetim Kurulunda Bulunan Toplam Kişi Sayısı	Yönetim Kurulunda Bulunan Kadın Rehber Sayısı	Yönetim Kurulu Başkanı	Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı
İRO	9	3	Erkek	Erkek
ARO	8	2	Erkek	Kadın
İZRO	8	1	Erkek	Kadın
ADRO	5	1	Erkek	Erkek
ANRO	8	2	Kadın	Erkek
ATRO	8	2	Erkek	Erkek
BURO	4	1	Erkek	Erkek
ÇARO	6	1	Erkek	Erkek
GARO	4	1	Erkek	Kadın
MUTRO	6	2	Erkek	Kadın
NERO	6	1	Erkek	Kadın
TRO	5	2	Erkek	Erkek
ŞURO	5	1	Kadın	Erkek

Tablo 2.1.'e göre, TUREB'e bağlı 13 odanın yönetim kurulu kadroları ve yönetim kurulu başkanları ağırlıklı olarak erkek rehberlerden oluşmaktadır. Gelegen (2001), kadınların iş yaşamında yükselmelerinin erkekler kadar desteklenmediği hatta çoğu zaman engellendiğini ifade etmektedir. Özellikle turist rehberliği mesleğindeki kadın yönetici sayısı bu fikre örnek oluşturmaktadır.

Profesyonel turist rehberleri, meslek yasası olmasına ve yasada zaman içinde düzenlemeler yapılmasına rağmen TUREB'e bağlı odalar ve birliklerle ilgili sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunların devam ediyor oluşu, örgüt kültüründeki eksiklikle açıklanabileceği gibi aynı zamanda meslek yasasının işlevselliğini de tartışmalı hale getirmektedir. Rehberler, bağlı oldukları odalar ile sağlıklı iletişimler kuramamakta bu nedenle yasa ve yönetmelikle ilgili değişiklikler için fikirlerini dile getirmekte zorlanmaktadırlar. Yönetimle ilgili bu sorunları dile getirmede özellikle kadın turist rehberlerinin daha çekimser kalması ise dikkat çekicidir (Taştan ve Genç, 2017). Kadın

rehberlerin bağılı bulundukları odaların yönetim kadrolarında daha fazla varlık göstermeleri kadın rehberlerin, yönetimde daha fazla söz sahibi olmasını sağlayarak karşılaştıkları sorunlara daha kolay çözüm bulmalarını kolaylaştırabilecektir.

2.7. Toplum Tarafından Kadın Turist Rehberlerinin Algılanışı ile İlgili Sorunlar

Kadınların resmi olmayan çalışma hayatı tarihin başlangıcına dek uzansa da resmi olarak iş hayatında yer almaları 18. yüzyıl itibari ile başlamıştır. Kadınlar, ağırlıklı olarak el becerisi gerektiren ve hizmet servis edilen iş alanlarında yer bulmaya başlamıştır. Kadınların iş yaşamına dahil edilmesi haneye ek gelir sağlamalarının yanı sıra savaşa giden erkeklerin geride kalan sorumluluklarını tamamlamaları amacıyla başlamıştır. İlerleyen zamanlarda özellikle Sanayi Devrimi ve sonrasında, üretimde daha fazla çalışana ihtiyaç duyulmuş ve kadınlar iş hayatında daha fazla yer almaya başlamıştır. 20. yüzyıl itibari ile kadınlar eğitim düzeylerindeki artış ile birlikte yüksek öğretim gerektiren öğretmenlik, kütüphanecilik, hemşirelik gibi nispeten düşük ücretli mesleklerde çalışmaya başlamıştır. Fakat bu işler toplum tarafından "kadın işi" olarak yorumlanmıştır. Tüm güçlülere rağmen kadınların iş hayatındaki varlığının artması toplumu özellikle sosyo-kültürel yönden etkilemektedir. Günümüzde kadınlar yalnızca hayatta kalmak amacıyla değil, bağımsız olmak, sosyal olmak, kendilerini gerçekleştirmek gibi çeşitli ve güçlü amaçlarla çalışmaktadırlar (Demirer, 2018).

Kadın istihdamının önündeki engellerin temelindeki ideolojiler, savaş gibi hayatın olağan akışının dışındaki durumlarda değişime uğramaktadır. Bu gibi durumlarda yerleşik ve değişmez gibi görünen geleneksel değer ve algılar, toplumların yeni düzene adaptasyonunun o kadar da zor olmadığını göstermektedir (Gelegen, 2001). Kadının hem sosyal hayatta hem de iş hayatında varlığını daha fazla göstermeye başlaması, toplumu dönüştürücü etkisi sebebiyle umut vericidir.

Kadın istihdamındaki artış umut verici gözükse de kadınların iş yaşamında karşılaştıkları bazı sorunlar olduğu bilinmektedir. Tuskan (2012), yasalar önünde eşit kabul edilmelerine rağmen kadınların, toplumda hala cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kaldıklarını ifade etmektedir. Bunun ana nedeni, kadının toplum tarafından algılanma şeklidir. Kültür tarafından belirlenen toplumsal cinsiyet, toplum tarafından kadına yüklenen rol, görev ve sorumlulukları şekillendirmektedir. Anne olmak ve evin hanımı

olmak, toplumda kadına yüklenen temel rollerdir. Ev işlerini idare etmek, namusunu korumak, çocuklarını büyütüp yetiştirmek, eşinin arkasında olmak kadının öncelikli görevleri olarak algılanmaktadır. Kadının toplumdaki bu algılanış biçimi eskiden beri süregelmekte ve günümüzde dahi bazı erkek ve hatta kadınlar tarafından kabul görmektedir. Yıldız (2020), kadınların kendilerine yüklenen söz konusu rol ve görevlerinin yoğun emek, sabır ve özveri gerektirdiğini ve bu rol ve görevlerin kadınlar üzerinde baskı oluşturabileceğini belirtmektedir. Toplumsal baskılar nedeniyle kadınlar, iş yaşamında erkeklere göre daha fazla rol çatışması yaşayabilmektedirler. Bu durum kadınların motivasyonunu ve tatminini olumsuz etkilemektedir.

Günümüzde turizm, kadın istihdamı konusunda önde gelen endüstrilerden biridir. Ancak bazı faktörler istihdam çabalarını engellemektedir. Özellikle turist rehberliği mesleğinde kadınların yeri hala tartışmalı bir konudur. Din ve inanç sistemlerindeki kısıtlamalar, toplumsal gelenekler, kültür ve kadının aile içindeki temel rollerinin kadının hayatının temel rolleri olarak görülmesi turist rehberliği mesleğinde kadın istihdamını etkilemektedir. Özellikle İslam dininin yoğun olarak yaşandığı ülkelerde kadınların erkeklerle sık sık bir arada olmasını gerektiren işlerde çalışmaları, baş örtüsünün turist rehberliği için bir engel olarak algılanması, kadınların uzak mesafelere tek başlarına seyahat etmelerinin dinen yasaklanmış olması gibi sebepler, kadının çalışmasının toplumda erkeğin onurunu küçümseyici bir durum olarak algılanması, kadınların temel rollerinin aile içinde olduğunu kabul eden toplumsal normlar vb. turist rehberliğinde kadın varlığını geri plana atmaktadır (Masadeh ve diğ., 2018). Kadının meslekteki konumu dışında, turist rehberliği mesleğine yönelik olarak da toplumda birbirinden farklı yaklaşımlarla karşılaşılmaktadır.

Turist rehberliği mesleği, toplumda farklı kimseler tarafından birbirinden farklı algılanmaktadır. Toplumun rehberlik mesleğini olumlu, olumsuz ve nötr algılayan 3 farklı kesimi bulunmaktadır. Bir kesim turist rehberlerini entelektüel ve profesyonel kimseler olarak nitelendirmekte ve mesleğin bir yasaya sahip olmasının turist rehberleri için bir artı olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda bu kesim, turist rehberliğini keyifli, prestijli ve yüksek gelir elde edilebilen bir meslek grubu olarak görmektedir. Öte yandan turist rehberliğinin bire bir iletişim ile yürüyen bir meslek olması, mesleğin toplumun bir diğer kesimi tarafından uğraşılması zor bir iş olarak algılanmasına neden olmaktadır. Turist rehberleri ise toplum tarafından düşük gelirli, yalancı, yetersiz ve

komisyoncu insanlar olarak görülmektedir (Taşkın, 2021). Toplumda birbirine bu kadar zıt görüşlerin olması turist rehberliği mesleğinin toplum tarafından henüz tam olarak anlaşılmadığının göstergesidir.

Mak ve diğ. (2011), turist rehberlerini turizmin "külkedisi" olarak nitelendirmektedirler. Turist rehberliği yararlı ve çekici bir meslek olduğu kadar ihmal edilmiş bir meslek olarak da değerlendirilmektedir. Benzer şekilde Ap ve Wong (2001), turist rehberliği mesleğinin statüsü ve imajı ile ilgili toplumda olumsuz algılar olduğunu ifade etmektedir. Rehberlerin, profesyonel turist rehberliğinin toplumda anlaşılmamış olmasından kaynaklanan sorunlarına ek olarak özellikle kadın turist rehberlerinin bir kadın olarak toplumda algılanışı ve iş hayatındaki yeri hala tartışma konusudur.

2.8. Kadın Turist Rehberlerinin İş-Aile Çatışması

Toplum tarafından kadına yüklenen birincil roller anne olmak ve evin hanımı olmaktır. Bu durum kadınların iş yaşamında zorluk çekmelerine neden olmaktadır. Turist rehberliği gibi mesai saatleri belirsiz bir meslekte kadınlar, yoğun zihinsel ve fiziksel yorgunluk nedeniyle içsel çatışmaları daha yüksek düzeyde hissetmektedirler. Özellikle evli ve genç yaşta olan kadın turist rehberleri erkeklere kıyasla iş ve aile dengesini kurmakta daha fazla zorlanmaktadırlar. Kadın turist rehberleri, eşlerine yeterince zaman ayıramama, eve geldiklerinde çoğunlukla yorgun hissetme, işten arta kalan zamanda aileye daha fazla zaman ayırmak istediklerinde ise kendilerine ayıracak zamanlarının olmaması gibi durumlarla karşılaşmaktadırlar. Bu durum kişinin kendini gergin hissetmesine ve hem zihnini hem de ruhunu yormasına neden olmaktadır (Balcı ve Kopar, 2022). Özellikle aile içinde kadının gergin, huzursuz ve mutsuz olması tüm aile üyeleri üzerinde olumsuz etki yaratabilmektedir.

Kadın turist rehberlerin karşılaştığı tüm bu sorular onların meslekten uzaklaşmasına yol açmaktadır. Bu durum ev ekonomisini etkilediği gibi uzun vadede ülke ekonomisini de olumsuz etkileyebilmektedir. Genç yaşlarda iş ve aile dengesini kurabilen kadın turist rehberlerinin ise mesleğe devam etme eğilimleri daha güçlü görünmektedir. Turist rehberliğinin erkek egemen bir meslek olması ve toplumda daha çok erkeklerin yapabileceği bir meslek olarak algılanması, kadınların ise ev ve aile hayatından daha fazla sorumlu tutulması, kadın turist rehberlerinin tek başına aşabileceği toplumsal

zihinsel bir engel değildir. Bu algıları yıkmak için turist rehberliği bölümlerinde verilen eğitim, Kültür ve Turizm Bakanlığı'na uygulanan politikalar, TUREB'in denetimleri, seyahat acentelerinin tutumları ve hatta eş seçimi bile oldukça önemlidir (Balcı ve Kopar, 2022).

İlhan ve Soybalı (2018), turist rehberlerinin, eş ve çocuklarına yeterli vakit ayıramamaları sonucu manevi yönden tatmini eksik çocukların yetiştiğini veya eşlerin ayrılık kararı alma durumunda kaldıklarını belirtmektedir. Bu durum aile yapısında derin çatlaklar oluşmasına yol açmaktadır. Akhan ve diğ. (2011), özellikle annenin, küçük çocuklar için çok önemli bir figür olduğunu ve büyüme döneminde bu figürün eksikliğinin çocukların hayatında derin izler bırakabileceğini ifade etmektedir. Anneler ise çocuklarına yeterince vakit ayıramamış olmaktan dolayı büyük bir suçluluk duygusu hissetmektedir.

Taşkın (2021) da çalışmasında benzer şekilde, turist rehberliğinin devamlı seyahat halinde olmayı gerektirmesinin aile kurumunu ve yakın çevre ilişkilerini olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Bu sebeple meslek, toplum tarafından aile kurmaya uygun olmayan bir meslek olarak algılanmaktadır. Buna karşın Demirbulat (2014), turist rehberlerinin tümünün mesleği icra ederken aile ilişkilerini yönetmede sorun yaşamadıklarını ifade etmektedir. Bu durum, bazı turist rehberlerinin meslekleri ile ilgili düşüncelerinin olumlu olduğuna ve mesleğin ailevi çatışmalara neden olmayan bir meslek olarak görüldüğüne işaret etmektedir.

2.9. Kadın Turist Rehberlerinin Mesleğin İcrasıyla İlgili Sorunları

Turist rehberlerinin mesleğin icrası ile ilgili problemleri genellikle iş sahası ve acentelerden kaynaklanmaktadır. Turist rehberlerinin mesleğin icrasından kaynaklanan sorunları, seyahat acentelerinin rehber ödemelerini geciktirmeleri, son dakika gerçekleşebilen tur iptalleri, acentelerin kaçak rehberlik faaliyetleri, konforsuz tur aracı sorunu, konaklama işletmelerindeki çalışanların rehberlere ve turistlere karşı etik dışı yaklaşımları, müze ve ören yerlerinde özellikle yoğun sezonda yaşanan giriş, çıkış sorunu ve müze kart çıkartma gibi işlemler nedeniyle oluşan uzun bekleme sıraları, acentelerin gölge rehberlik faaliyetleri ile profesyonel turist rehberini turda arka plana atması vb. şekilde sıralanabilir (Karamustafa ve Kılıçhan, 2019).

İş ortamından kaynaklanan problemler kapsamında Büyüktepe ve diğ. (2019), sahada tuvalet veya lavabo eksiliği ile mevcut yerlerdeki hijyen problemlerine, özellikle şehir içi noktalarda karşılaşılan park yeri problemlerine ve trafik yoğunluğu gibi alt yapı problemlerine, Tekeli (2020) ise rehberlerin tur esnasında devamlı hareket halinde olmaları nedeniyle her türlü hava şartına maruz kalmalarına değinmektedir.

Yön işaretlerindeki eksiklikler, uzun mesai süreleri ve aşırı talepler, tesis sayısındaki yetersizlik, kötü iş arkadaşları veya yetkin olmayan yöneticiler ve acentelerin belirlenen taban ücretin altında rehber çalıştırmak istemesi rehberlerin meslek hayatını olumsuz etkilemektedir (Barakazı, 2022). Özellikle kadın turist rehberlerinin meslekte cinsiyet temelli yaklaşımlara maruz kaldığı düşünüldüğünde taban ücret altında çalışmaları konusunda sessiz baskılarla karşılaşmaları şaşırtıcı değildir. Düşük ücretleri kabul etmemeleri durumunda ise işi kaybetme olasılıkları erkek turist rehberlerine göre daha yüksek olabilmektedir.

Kadın turist rehberleri mesleklerinde hem pozitif ayrımcılığa hem de taciz ve şiddete maruz kalmaktadır. Ayrımcılıkla mücadelede ise kadın turist rehberleri meslekte ısrarcı olmak, zor şartlara ayak uydurmak, sürekli okuyarak ve yeni yerler deneyimleyerek kendilerini geliştirmek, seyahat acenteleri, kaptanlar ve turistlerin yanında yer almak, haklarını talep etmek ve savunmak gibi kendilerine özgü davranışlar sergilemektedir (Yumuk ve İli, 2022).

Kadın rehberlerin meslekte en sık sorun yaşadıkları kişilerden biri tur şoförleri yani kaptanlardır. Kaptanların, kadın rehberlerin söylediklerini emir olarak algılamaları, rehberlere ve turistlere kaba davranışları ve kadının liderliğini tanımamaları ortamda gerginlik olmasına ya da tartışmalar yaşanmasına neden olmaktadır. Bazı kaptanlar ise kadın turist rehberlerini taciz etmektedir. Buradan hareketle kadınların, kendilerine toplum tarafından yüklenen rollerin iş yaşamında kadınlar için sorun olduğu anlaşılmaktadır. Kadın turist rehberi bir yandan mesleğini icra etmeye çalışırken diğer yandan iş yaşamında farklı rolleri olduğunu ve bunları başarı ile üstlenebildiğini göstermek durumundadır (Köroğlu ve diğ, 2020). Kaptanların mesleğe yönelik eğitim alması ve psikolojik testlerden geçmiş olmaları turun güvenliği açısından önemlidir (Arslan ve Şimşek, 2018).

Turist rehberleri yalnızca kaptanlardan değil aynı zamanda turistlerden, acente görevlilerinden, meslektaşlarından veya tur esnasında uğranan tesislerdeki çalışanlardan da etik dışı davranışlar, taciz veya ayrımcılık görmektedirler. Taciz, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nca ayrımcılığın bir türü olarak kabul edilmekte ve *“Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış”* şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı Kanun’da yer alan *“İstihdam ve serbest meslek”* ile ilgili madde 6(1), işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılığın yapılamayacağını detaylarıyla belirtmektedir. Fakat kanuna rağmen iş hayatında ayrımcılık ve tacize uğrayan pek çok kadın bulunmaktadır (Resmî Gazete, 2016). Rehberlik mesleğinin uzun ve bire bir iletişim gerektirmesi kadın turist rehberlerinin zaman zaman sözlü ya da cinsel tacize uğramalarına neden olabilmektedir.

Turist rehberliği mesleğinin dışa dönük olmayı gerektirmesi, kadın turist rehberlerinin rahat kimseler olduğu algısının oluşmasına yol açmaktadır. Buna dayanarak turistler veya erkek iş arkadaşları kadın turist rehberlerine etik olmayan yaklaşımlarda ve tekliflerde bulunmaktadır. Kadın turist rehberleri bu durumdan büyük rahatsızlık duymaktadır. Cinsel taciz olarak değerlendirilen bu etik dışı yaklaşımların her biri, kadın turist rehberlerinin sıklıkla karşı karşıya kaldıkları büyük bir eşitsizlik durumudur. Cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılık ile ilgili problemler, turist rehberlerinin önüne cinsel taciz dışında, kadın olduğu için ciddiye alınmama, acenteler tarafından tur verilmek istenmemesi, mesleğin erkek işi olarak görülmesi gibi pek çok sorun çıkarmaktadır (Alrawadie, 2021). Bu sebeple bazı kadın turist rehberlerinin meslekte daha erkeksi davranmaya çalıştıkları bilinmektedir (Alrawadie ve diğ., 2023).

Ateş ve diğ. (2022), cinsiyete bağlı olarak bazı seyahat acentelerinin ayrımcılık yaptığını belirtmektedir. Acenteler, kadın turist rehberlerinin turu iyi yönetemediklerini düşünmektedirler. Benzer şekilde Yıldırım ve Özbek (2019), özellikle turistlerin, erkek turist rehberlerinin daha iyi hizmet verdikleri yönünde bir algıya sahip olduklarını ifade etmektedir. Bu algı sebebiyle seyahat acenteleri genellikle erkek turist rehberleriyle çalışmayı tercih etmektedirler. Karşılaştıkları tüm bu taciz ve ayrımcılık problemleri kadın turist rehberleri için yıpratıcı olabilmektedir.

BÖLÜM 3. TEORİK ARKA PLAN VE HİPOTEZLER

Teorik arka plan ve hipotezler bölümünde çalışmanın değişkenlerine yer verilmiştir. Çalışmada kariyer adanmışlığı, mesleki motivasyon, kariyer kararlılığı ve meslek değiştirme eğilimi olmak üzere dört değişken ele alınmıştır.

3.1. Kariyer Adanmışlığı

Mesleki gelişim, zaman içinde bir veya daha fazla noktada gözlemlenen mesleki davranıştaki değişikliklerle belirlenir ve kariyer, bir eğilimi fark etmek için gereken minimum değerdir. Buna göre kariyer, mesleki davranışın zaman içinde gelişmesi olarak tanımlanmaktadır (Savickas, 2002). Meslek seçiminde benlik imajı ve kariyer imajı arasında güçlü bir etki söz konusudur. Kariyer geliştirme yolunda bireyler, güçlü bir kariyer imajı için kendi imajını da sağlamlaştırmalıdır (Setiyorini ve diğ, 2015).

Öztürk (2008) kariyeri, bireyin iş hayatının başlangıcından emekli olana dek yer aldığı pozisyonların tümü şeklinde ifade etmektedir. Kariyer bireyin mesleğinde yeterli olma düzeyi ile ilişkilidir. Kariyer ile ilgili öne çıkan bir kavram olan kariyer geliştirme, örgütün çalışanlarının örgütsel hedef çerçevesinde gelişmesine katkı sağlaması olarak açıklanmaktadır. Bu gelişimi sağlamak adına çalışanlara çeşitli mesleki ve teknik eğitimler ve rehberlik gibi hizmetler verilmektedir.

Kişioğlu (2015), kariyeri en genel şekilde belirli bir meslek veya iş dalında uzmanlaşma olarak tanımlamaktadır. Ancak kariyerin her birey için aynı anlamı ifade etmediği belirtilmektedir. Kariyerin, kişisel ve mesleki gelişim sağlamak, iş yaşamındaki pozisyonun yükselmesi, saygınlık kazanma veya deneyim sahibi olma gibi algılanan pek çok şekli bulunmaktadır. Aynı zamanda kariyer yalnızca dikey yönlü bir hareket olarak da düşünülmemelidir. Yatay yönlü kariyer hareketleri de mevcuttur. Çalışanlar çalıştıkları kurum içinde terfi aldıkları gibi aynı pozisyonda başka bir kuruma da geçiş yapabilmektedirler ve bunların tümü kariyer olarak değerlendirilmektedir.

Akdoğanlı (2019)'a göre kariyer, yaşamın erken dönemlerinde şekillenmeye başlamakta ve bireyin mesleki gelişimi ve ilerlemesi olarak ifade edilebilmektedir. Kariyer, emekliliğe dek devam etmektedir. Bireyler kariyerleri boyunca bir veya birkaç alanda kendini geliştirerek uzmanlaşmaya çalışmaktadırlar. Kariyer her zaman iş yerinde terfi almak ve pozisyonunun yükselmesi şeklinde düşünülmemelidir, benzer pozisyonda devam eden kariyerler de bulunmaktadır. Kariyer, bireyleri yalnızca iş yaşamında değil aynı zamanda sosyal hayatında da etkilemektedir. Sahip olduğu kariyer ve kariyeri doğrultusunda sahip olduğu hedefler bireyin sosyal gelişimini desteklemekte ve bireye saygınlık katmaktadır. Öte yandan iş yaşamında kariyer, bireye iyileşen iş koşulları, ücrette artış, terfi, mesleki gelişim vb. sağlamaktadır.

Kariyer kavramı, 21. yüzyıl itibari ile önemli ölçüde değişmiştir. Kariyer kavramındaki değişikliklerle birlikte geleneksel kariyer anlayışından uzaklaşan bireylerin bilgi, beceri ve yeterliliklerinde değişiklikler meydana gelmektedir. Teknik beceri ve kıdem gibi kavramlar yerini, daha fazla sorumluluk üstlenmek, psikolojik yeterlilik ve örgüte bağlılık gibi kavramlara bırakmaktadır. Kariyerdeki değişim ve gelişim tek taraflı olmamaktadır. Kurumlar da çalışanlarını ve çalışan adaylarını yöneticiler, çeşitli eğitimler, endüstriyel psikologlar, insan kaynakları ve kariyer danışmanları gibi araçlarla desteklemektedir. Böylece kariyere, örgüte ve endüstriye bağlılığı daha yüksek çalışanlar yetiştirebilecektir (Ferreira, 2012).

Bu noktada ele alınması gereken bir kavram olan kariyer adanmışlığı, tutumları değil, kişinin kariyer gelişimini desteklemek için sergilediği proaktif kariyer davranışlarını ifade etmektedir. Kariyer adanmışlığı, çalışanın kariyerini yalnızca kurum içindeki terfilere bağlayan bir takım kariyer davranışları ile ya da doğrudan kariyer öz yönetimi stratejileri ile sınırlı olmayıp genel olarak açık kariyer davranışlarını içermektedir. Çoğunlukla tutumlara odaklanan işe bağlılık, kariyer bağlılığı, kariyer uyumu veya kariyer motivasyonu gibi yapılar her ne kadar benzer gözüксе de kariyer adanmışlığı bu yapılardan kavramsal olarak farklıdır. Kariyer adanmışlığı, öğrenciler arasında mesleki kimlik netliği, kariyer öz yeterlik inançları ve çalışanların iş ve kariyer tatmini ile ilişkilidir (Hirschi ve diğ, 2014).

Proaktif kariyer davranışları sergilemek olarak da ifade edilebilen kariyer adanmışlığı, kariyer gelişimiyle ilgili kritik bir davranışsal değişkendir. Proaktif kişilik kariyer

başarısı ile ilişki içerisinde (Fuller ve Marler, 2009). Hirschi ve Jaensch (2015), narsisizmin mesleki öz yeterlilik ve kariyer adanmışlığı aracılığıyla kariyer başarısını incelediği çalışmada narsisizm yani özseverliğin, kariyer gelişimi üzerinde önemli etkileri olduğunu belirtmektedir. Güç isteği ve tanınma arzusu gibi narsisizmle ilgili güçlü duygular, çalışanların hedeflerine ulaşma noktasında daha büyük motivasyon hissetmesine yol açmaktadır. Kendini sunma, tanınma, konumlandırma gibi kariyer davranışları kariyer gelişimlerini desteklemektedir.

Adanmışlık, çalışan ve çalışılan kurumla ilgili tutum, davranış, kurum içi kültür gibi pek çok faktörle ilişkilendirilmektedir. Adanmışlık genellikle iş yaşamına dahil bireyler özelinde kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kavram genellikle çalışanın işine veya örgüte adanmışlığı şeklinde tartışılmaktadır. Adanmışlığın oluşması yalnızca çalışanın kendi çabasına bağlı değildir. Örgüt yöneticileri de bunun farkındadır. Çalışanların adanmışlık düzeyini artırmak adına yöneticiler, onların ihtiyaç ve isteklerini anlamaya çalışmakta, zaman zaman kendilerini çalışanlarının yerine koymakta, çalışanlar ile sağlıklı bir iletişim kurmaya çalışmaktadırlar. İstek ve ihtiyaçların anlaşılması ile öncelikle çalışanın motivasyonu artırılmaya çalışmakta ardından çalışanın adanmışlık düzeyi yükseltilebilmektedir. Çalışanların beklenti, istek ve ihtiyaçlarının olabildiğince yüksek düzeyde karşılanması, onların adanmışlıklarını pozitif yönde etkilemektedir. Mesleğe, organizasyona ve kariyerine adanmış çalışanlar hem bireysel başarıyı elde etmekte hem de örgütün başarısını desteklemektedir. Adanmışlık rekabette üstünlüğü elde etmeyi kolaylaştırmakta ve sürdürülebilir kalkınmayı desteklemektedir bu nedenle iş veren ve yöneticiler için performansa etki eden oldukça önemli bir kavramdır (Yavan, 2016).

Kariyer adanmışlığı, kişinin kariyer gelişimini olumlu yönde etkileyen, proaktif davranışlar içeren, kişinin kendisinin yön verdiği bir süreçtir ve kariyer adanmışlığını etkileyen çeşitli değişkenler bulunmaktadır. Cinsiyetçi roller günümüzde hala kadınların iş yaşamındaki varlığı ve konumunu şekillendirmektedir. Kadın istihdamı sürdürülebilir kalkınma için oldukça elzemdir. Buna rağmen, kadın istihdamı oranı erkeklere kıyasla dünya genelinde daha azdır. İstihdam noktasında çeşitli sorunlar yaşayan kadınlar, kariyer noktasında da çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bu zorluklar zamanla kadınlar açısından birer kariyer bariyerine dönüşebilmektedir. Erkekler tarafından bariyer veya bir engel olarak algılanmayan pek çok durum kadınları etkilemekte ve

kariyer gelişimlerinin erkeklerden farklı olmasına yol açmaktadır. Kariyer bariyerleri toplumda birden fazla role sahip olma, cinsiyetçilik, aile desteğine sahip olmamak, kariyer planlama eksikliği, çocuk sahibi olmanın kariyer çatışmasına neden olması ve cam tavan sendromu gibi hem içsel hem de dışsal olabilmektedir (Akdoğanlı, 2019).

Toplumda kadının birincil görevi anne olmak, eş olmak ve evin hanımı olmaktır. Fakat gelişen dünya düzeninde çalışan kadınlara da ihtiyaç artmaktadır. Kadınlar tarih boyunca birincil rollerine ait görevlerini yerine getirerek çalışmış olsalar da statü sahibi olamamış ve ekonomik kazanç elde edememişlerdir. Günümüzde kadınlar iş yaşamında daha aktif rol almaktadır. Ancak kadının temel rolleri hala ev ve aile içindeki roller olarak algılanmaktadır. Bu durum kadınların iş ve aile yaşamı arasında çatışma yaşamalarına neden olmakta ve mesleklerinde kariyerleri önünde engel oluşturmaktadır. Bu engeller kimi zaman kariyer bariyeri olarak anılmaktadır (Kişioğlu, 2015).

Kariyer planlamalarındaki eksiklik, sosyal hayatta birden fazla role sahip olma, cinsiyet ve aile gibi unsurlar kariyer bariyeri içerisinde yer almaktadır. Kadınların kariyer adanmışlığını kariyer planlamalarındaki eksiklikler ile yaşamlarında birden fazla rolü (iş insanı olmak, anne olmak, eş olmak, evlat olmak, ev hanımı olmak vb.) üstlenmeleri olumsuz yönde etkilemektedir. Bununla birlikte cinsiyet veya aile faktörlerinin, kadınların kariyer adanmışlığına etki etmediği gözlenmiştir (Otluoğlu ve Akdoğanlı, 2019).

Kariyer adanmışlığı, kariyer keşfi, kariyer planlaması ve kariyer kararı öz-yeterliği ile ilişkilendirilmektedir (Korkmaz ve diğ, 2020). Aynı zamanda kariyer adanmışlığı kavramı ile saldırganlık, heyecan arayışı, aktivite-hareketlilik, dışa dönüklük ve nevroitiklik gibi bazı kişilik özellikleri arasında direkt ve dolaylı bir ilişki söz konusudur. Aynı zamanda kaygı durumu, öz güven, kontrollü olmak ve merak gibi kariyer uyumluluğu bileşenleri de kariyer adanmışlığı ile kişisel özellikler arasında aracı rol oynamaktadır. Bu nedenle, bireylerin kariyerine uyumunu sağlamak ve geliştirmek adına verilen eğitimler, çeşitli kurslar ve kariyer danışmanlıkları kariyer adanmışlıklarını yükseltebilmektedir (Nilforooshan ve Salimi, 2016). Kariyer uyumluluğunun, kişilik özellikleri ile kariyer keşfetme davranışı arasında aracı bir rolü bulunmaktadır. Özellikle kaygı ve merak, bireysel özellikler ve kariyer keşfinde önemli

bir etkidir (Li ve diğ, 2015). Bu noktada kariyer uyumluluğunun kariyer adanmışlığını dolaylı olarak etkilediği düşünülebilmektedir.

Kariyer uyumu ve kariyer adanmışlığı birbiri ile pozitif ilişkili iki kavramdır. Kariyer adanmışlığı kişinin kariyer yolunda sergilediği emek olarak ifade edilirken, kariyer uyumu çalışanların değişen iş yaşamına uyum sağlaması ile ilgilidir. Kariyer uyumu gösterebilen bireyler, daha yüksek kariyer adanmışlığı göstermektedirler. Bu da kariyer gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Aynı zamanda kariyer adanmışlığı yüksek çalışanlar da değişimlere ayak uydurma ve zorluklarla mücadelede daha başarılıdır dolayısıyla daha kolay kariyer uyumu gösterebilmektedirler (Söner ve diğ, 2024).

Öznel iyi oluş hali de kariyer adanmışlığını etkilemektedir. Öznel iyi oluşu etkileyen aile, sosyal yaşam, kültür, kişilik özellikleri gibi çok çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Kariyer adanmışlığı yüksek çalışanlar iş yaşamında daha fazla başarı elde etmektedirler. Başarı elde eden bireyler daha fazla motive hissetmektedirler. Başarı, insanların yalnızca iş yaşamında elde ettiği ve yalnızca iş yaşamını etkileyen bir olgu değildir, çoğu zaman başarılı kimseler sosyal hayatlarında da daha fazla mutlu ve memnun hissetmektedirler. Buna karşın kariyer adanmışlık düzeyi düşük kimselerin başarısı ve işteki performansı da negatif yönde etkilenmekte ve bu durum sosyal yaşamını da etkilemektedir (Karaşin ve Öztırak, 2023).

Muslu ve Temur (2021), kariyere adanmışlık düzeyi yüksek olan bireylerin işverenler tarafından daha çok tercih edildiğini ifade etmektedir. İşverenler adanmışlık düzeyi düşük kişilere yatırım yapmak istememektedir. Kariyer yönetimi, eğitimle birlikte başlayan ve bireysel olduğu düşünülen bir süreç olarak ifade edilmektedir. Karaşin ve Öztırak (2023), başarılı bir kariyer süreci yaratmak isteyen bireylerin doğru hedefler belirlemesi ve doğru bir kariyer planına sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır. Bireylerin kariyerlerindeki hedeflere ulaşmak için zaman gereklidir ve bu zamanı ancak doğru yönetebilmek başarı getirmektedir. Bu zaman içerisinde birey kendini daha iyi anlamakta, yeteneklerini ve yeterliliklerini keşfetmektedir aynı zamanda kendini daima geliştiriyor olması, kendini tekrara düşmemesi önemlidir. İş yaşamı küresel bir değişim ve dönüşüm içerisinde ve buna uyum sağlamak, yenilikleri yakalamak başarı için gerekli bir koşuldur. Başarı sürekli olarak bir yükseliş olmayabilir. Zaman zaman bireyler kariyerlerinde başarısızlıkla karşılaşabilmektedir fakat kariyer adanmışlığı bu

noktada motivasyon kaybını önlemektedir. Kariyer adanmışlığı yüksek kişiler, daha güçlü bir mesleki motivasyon ve çözüm odaklı bir yaklaşım ile kariyerlerinde başarıya daha kolay yaklaşmakta ve olumsuz süreçleri daha hızlı atlatabilmektedir. Buradan hareketle geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H₁: Kariyer adanmışlığı mesleki motivasyonu etkilemektedir.

Bazı durumlarda bireylerin meslekte geçirdikleri zaman ilerledikçe kariyer adanmışlık düzeyleri azalabilmektedir. Bunun kişiden veya meslekten kaynaklanan çeşitli nedenleri olabilmektedir. Bu durumun önemli bir nedeni motivasyon kaybı ve tükenmişlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda yöneticilerin çalışanların zaman içinde değişen ihtiyaç ve beklentilerini, onlarla sağlıklı iletişimler kurarak anlamaya çalışması ve mesleki motivasyonlarını güçlendirici bir yol izlemesi gerekmektedir (Söner ve diğ, 2024).

Kariyer adanmışlığı, iş ve mesleğe yönelik tüm gayreti, kendini işe ve mesleğe kaptırmış olmayı, onunla özdeşleşmeyi, zihinsel dayanıklılığı, göreve odaklanmayı, ilham ve gururu içermektedir. Kariyer adanmışlığı çalışan adanmışlığı gibi diğer adanmışlık biçimleri ile ilişki halindedir. Kariyer adanmışlığı aynı zamanda kariyer tatmini, kariyer fırsatlarını yakalama ve başarı ile ilişkilidir (Baluku ve diğ, 2020).

Kariyer adanmışlığı, çalışanı bireysel ve örgütsel yönden etkilemektedir. Psikolojik ve sosyal gereksinimlerin karşılanması ve kendini gerçekleştirme düzeyine erişmesi bireyi kişisel olarak etkileyen yönler olmakla birlikte iş hayatında verilen görevleri tam olarak yerine getirmesi ve örgütsel amaçlar doğrultusunda hareket etmesi de kurumsal-örgütsel açıdan etkilemektedir. Kariyer adanmışlığının önemi, söz konusu yönlerden bireye etkisi açısından dikkate değerdir (Tunç ve Tunç, 2022).

Kariyer, günümüzde insan kaynakları yönetiminin önemli fonksiyonlarından biridir. Dolayısıyla kariyer adanmışlığı, insan kaynakları tarafından kurumda çalışacak adaylarda olması beklenen bir kariyer geliştirme düzeyi olarak ifade edilmektedir. Kariyer anlayışı günümüzün yüksek rekabet ortamına bağlı olarak proaktif kariyer anlayışına evrilmiştir. Geçmişteki kariyer anlayışını benimseyenlere göre sorumluluk bilinci daha yüksek olan, inisiyatif alabilen, proaktif bir kariyer davranışı gösteren çalışanların, örgüte bağlılığı ve başarı oranı doğru orantılı olabilmektedir. Meslek seçimi ile başlayan kariyer başlangıcında eğitim ve doğru bir meslek tercihi, kişiyi

kariyer gelişiminde olumlu yönde desteklemekte, rekabet gücünü artırmakta ve kariyer adanmışlığını güçlendirmektedir (Muslu ve Temur, 2021). Mesleki eğitim ile birlikte başlayan kariyer adanmışlığının seviyesi yaşam doyumu ile ilişkilidir. Yüksek kariyer adanmışlığına sahip kişilerin yaşam doyumlarının da yüksek olacağı düşünülmektedir (Ertekin, 2021). Benzer şekilde bir sonuca ulaşan Hirschi ve arkadaşları (2014), proaktif kariyer yönetimine adanmışlığın, genellikle yükseköğretim yıllarında arttığını ifade etmektedir. Kişinin kariyer adanmışlığı üniversite yıllarından başlayarak iş yaşamına geçiş sürecini kapsamaktadır. Bireyin yükseköğretim döneminde göstermiş olduğu kariyer adanmışlığı davranışları, iş yaşamına geçtikten sonra genellikle iş ve kariyer tatminine dönüşmektedir. Öte yandan kariyer adanmışlığı istikrarlı bir eğilim olarak gözükmemektedir.

Bireyin kariyer yolculuğunda atılan ilk adım meslek seçimidir. Dolayısıyla meslek seçimi kritik öneme sahiptir. Bireyin ilgi, yetenek, beceri ve yeterliliklerine uygun bir mesleği seçmesi başarılı bir kariyer için ön koşuldur. Ardından birey, sürekli olarak kendini geliştirmeli, yeniliklere açık olmalı, tecrübesini artırmalıdır. Böylece başarılı bir kariyer sahibi olabilir. Kariyerde başarı elde etmek, doğru planlanmış ve yönetilmiş bir kariyer gerektirmektedir. Kariyer yönetimini birey, bağlı bulunduğu organizasyonun yöneticileri ile koordineli ve organizasyon hedefleri doğrultusunda oluşturmaktadır. Bu sayede hem örgüt hem de çalışan için karşılıklı fayda yaratılabilmektedir.

Üniversite döneminde çoğu öğrenci gelecek için bir kariyer yolu belirlemeye çalışmaktadır. Bu dönemde öğrenciler için kariyer keşfi ve iş bulmak, önemli öncelikler arasındadır. İlgi alanlarını ve becerilerini anlama ve bunlara yönelik bir kariyer planı yapma sürecin bir parçasıdır. Özellikle üniversitenin son yıllarındaki öğrenciler için kariyer hedefi belirlemek, bunun için staj fırsatlarından yararlanmak ve kariyer geliştirmeye çalışmak önemli ve zorlu bir süreçtir. Bu sürecin sonucunda bireyde henüz öğrenciyken kariyere adanmışlık ortaya çıkabilmektedir (Kim ve diğ., 2014). Kariyer adanmışlığı yüksek kişilerin kariyer hedeflerine sahip oldukları ve kariyer planlamasını aktif olarak yaptıkları bilinmektedir. Bununla birlikte kariyer adanmışlığı davranışı gösteren bireyler, kariyer gelişimlerini sağlamak adına kişisel ilgi ve becerileriyle ilgili kendilerine karşı dürüst olmakta ve eksik veya zayıf yönlerini gidermek için ilgili kişilerden eğitim vb. almaktadırlar (Akdoğanlı, 2019).

İş yaşamına geçişte hızla uyum sağlama yeteneği önemli bir rol oynamaktadır. Artan işsizlik oranları ve yükselen rekabet düşünüldüğünde özellikle yeni mezun bireylerin hızla uyum sağlama yeteneğine sahip olmaları daha da önemli hale gelmektedir. Buna rağmen yeni mezunların pek çoğunun yeterli deneyime sahip olmaması bir dezavantaj yaratmaktadır. Eğitim hayatı biten kişilerin hızla meslek yaşamına geçmeleri kariyer gelişim süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları daha hızlı geride bırakmalarını sağlamaktadır (Baluku ve diğ, 2020).

Hirschi ve Freund (2014) tarafından yapılan mikro düzeydeki çalışma, motivasyonel ve sosyal-bilişsel faktörlerdeki bireysel farklılıkların, kişilerin proaktif kariyer davranışı sergilemelerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra sosyal desteğin, insanların kariyer yönetimine daha aktif bir şekilde dahil olmalarını sağlayan bir kaynak olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda sosyal kariyer desteğinin bireylerin kariyer adanmışlığını olumlu yönde etkilediği öngörülmektedir. Ancak tüm bireylerin aynı düzeyde kariyer adanmışlığı sergilememeleri, bunun yalnızca almış oldukları sosyal kariyer desteği ile ölçülemeyeceğinin göstergesidir.

Kolektif sosyal değerlere sahip olarak yetiştirilen bireyler, kariyer belirleme süreçlerinde büyük ölçüde aile ve sosyal çevreden etkilenmektedir. Farklı değer sistemleri nedeniyle, farklı kültürel gruplardan gelen kadın ve erkekler aynı meslek grubuna değişen niceliksel oranlarda katılım göstermektedir (Brown, 2002). Bu da kariyer adanmışlığının aynı meslek grubundaki çalışanlarda neden farklı düzeyde olduğunu açıklamaktadır.

Bir endüstrinin başarıya ulaşabilmesi için her düzeyde kabiliyetli ve kendini kariyerine adanmış kadın ve erkek iş gücüne ihtiyacı vardır. Bu durum turizm endüstrisi için de geçerlidir. Hizmet sağlayıcılığının bir parçası olarak tüm turizm çalışanlarının, uygun tutum ve davranışlar ile müşteri konumundaki turistlerin ihtiyaç ve isteklerini karşılaması gerekmektedir. Bağlı bu iş gücünü sağlayabilmek adına üniversiteler vb. kurumlar turizm endüstrisinde çalışan insan kaynağının kalitesini artırmak için çalışma programları geliştirmektedir. Turizm, ülke ekonomisine önemli katkılar sunmaktadır. Bu sebeple üniversiteler ve yüksek öğretim kurumları turizm endüstrisinde çalışacak insan kaynağının kalitesini geliştirmeye yönelik adımlar atmaktadır. Kadın ya da erkek fark etmeksizin turizm alanında en alt kademedeki çalışandan en üst kademedekine

kadar eğitimli ve kararlı bir iş gücünün önemi fark edilmektedir (Koyuncu ve diğ, 2008).

Turizm eğitimi alan öğrencilerin pek çoğu, eğitimlerine başlamadan önce turizm istihdam koşulları ile ilgili yeterli bilgiye sahip değildir. Bu durum öğrencilerin mezuniyet sonrası ya da staj dönemlerinde mesleği icra etmeye başladıktan sonra, beklemedikleri birtakım zorluklarla karşılaştıklarında, bunlara karşı hazırlıksız olmalarına neden olmaktadır. Mesleğin doğası gereği sezonsal özellik taşıması, yoğun dönemde uzun saatler çalışmayı gerektirmesi, düşük ücret problemleri, niteliksiz yöneticilerle çalışma problemleri, turizmin toplumdaki düşük sosyal statü algısı gibi pek çok zorluk nedeniyle turizm eğitimi alan öğrencilerinin birçoğunun endüstriye karşı güçlü bir bağı bulunmamaktadır. Bu sebeple güçlü bir kariyer adanmışlığından söz etmek, çoğunluk için mümkün gözükmemektedir. Aynı zamanda bu durum turizm eğitimi alan öğrenciler için endüstri ve kariyer seçimi noktasında hayal kırıklığı yaratmakta ve bireyler meslek değiştirme eğilimine girebilmektedirler. Nitelikli çalışan gücünü kaybetmeye başlayan turizm işletmeleri ve seyahat acenteleri, kalifiye olmayan çalışanlar ile yola devam etmek durumunda kalabilmekte bu durum ise hem turizm endüstrisine hem de ülke imaj ve ekonomisine olumsuz yansımalarla sebep olmaktadır (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2000).

Turizm endüstrisi, hizmet sektöründe önemli bir yere sahip olmasına karşın oldukça hassastır. Özellikle küresel veya yerel olası bir kriz durumunda istihdam ortamında ciddi sorunlar oluşmaktadır. Endüstrideki personel devir hızının yüksek olması bu durumun en belirgin sonucudur. Seyahat endüstrisi de turizmden bağımsız değildir. Seyahat ve turizm endüstrisi, sürekliliği olmayan işler nedeniyle çalışanlarına bir kariyer güvencesi sunamamakta ve çalışanları üzerinde endişe yaratmaktadır. Bu gibi belirsizlikler turizm endüstrisindeki paydaşların kariyer bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir. Seyahat ve turizm endüstrisi çalışanları örgütlerine karşı güvensiz hissettiklerinde, örgüte ve kariyerlerine bağlılıkları azalmaktadır. Bunun sonucunda çalışanlar, farklı bir örgütte ya da endüstride kariyer planlaması yapmaya başlamaktadırlar (Javed ve diğ, 2023).

Turizm endüstrisinin giderek daha önemli hale gelmesi seyahat endüstrisinin de önemini artırmaktadır. Turizm ve seyahat iç içe geçmiş durumdadır. Seyahat

endüstrisinde insan kaynaklarına verilen önem giderek artmakta ve bu endüstride çalışanların kendilerini sürekli yenilemeleri ve geliştirmeleri gerekmektedir. Bu çalışanın tek başına yönettiği bir süreç değildir. Yöneticiler de çalışanların kariyerini geliştirmede onlara yardımcı olmakta ve birlikte kariyer planlaması yapılabilir. Seyahat endüstrisinde rekabet edebilmek için hem yöneticiler hem de çalışanlar kariyer kavramına daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Kariyer yönetimi ile amaçlanan çalışanın hem kişisel hem mesleki gelişimini sağlamak, kariyer hedefleri oluşturmak ve yükselmeyi sağlamaktır (Kıngır ve Sancar, 2017).

Adamış (2012) ise turizmde kariyer hedefleri olan turizm öğrencileri üzerine gerçekleştirdiği bir araştırmasında, turizm endüstrisinin olumsuz algılanan bir takım yönlerine rağmen öğrencilerin, üniversite düzeyinde turizm eğitimi almanın kariyer gelişimi açısından önemli olduğu düşüncesine, turizm endüstrisinde çalışarak yüksek gelir elde edebilecekleri inancına ve yeni insanlarla tanışabileceği bir iş düzeni içerisinde olmanın hoş bir deneyim olduğu noktasında fikir birliğine sahip olduklarını gözlemlemiştir. Yapılan çalışmada, kariyer algısının pozitif yönde yükselen bir trend olduğu fark edilmektedir.

Koyuncu ve diğ. (2008)'nin araştırmasına göre kariyer adanmışlığını etkileyen birden fazla unsur bulunmaktadır. Bunlardan bazıları, demografik farklılıklar, turizmde deneyime sahip olmak, sinizm gibi tüm gereksinim ve değerlerden uzak akımları benimsemiş olmak ve beraberinde tükenmişlik düzeyidir. Turizm eğitimlerinin ilk yıllarında olan öğrenciler, diğerlerine göre daha güçlü bir kariyer adanmışlığı sergilemekte, turizmde daha az deneyime sahip öğrenciler ise turizm kariyerlerine daha az düzeyde adanmışlık göstermektedir. Bu durum endüstri ve kariyer tercihlerinde turizm öğrencilerinin çok bilinçli tercih yapmadıkları yönü ile Kuşluvan ve Kuşluvan'ın (2000) çalışması ile benzerlik göstermektedir. Buna bağlı olarak eğitimlerinin başında olan veya mesleki deneyimi az olan bireyler, kariyerleri ile ilgili daha düşük düzeyde olumsuz algıya, hayal kırıklığına, motivasyon kaybına ve tükenmişliğe sahiptir. Düşük tükenmişlik seviyesi ve yüksek motivasyona sahip bireyler ise turizm kariyerleri hakkında daha olumlu görüşlere sahip olmaktadır. Benzer şekilde, Schaufeli ve diğ. (2002)'nin, lisans öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada, öğrencilerin alana bağlılığının akademik başarılarını olumlu etkilediği gözlenirken, tükenmişlik hisseden öğrencilerin akademik başarısının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Turizm endüstrisinde kariyer kararı, farklı zamanlarda farklı nedenlerle verilebilmektedir. Bireyler üstüne çok düşünmeden erken dönemlerde kariyer kararları verebilmektedir. Bireylerin turizme yönelimini sağlayan unsurlardan bazıları şu şekildedir: Aile etkisi ve iş deneyimi. Turizm endüstrisi ile ilgili ebeveyn tutumları aslında sosyo-kültürel arka planın bir yansıması olarak görülmektedir. Kariyer yolunun belirlenmesinde yalnızca aile değil aynı zamanda arkadaşlar, bireyin yetiştiği toplum ve diğer sosyo-kültürel çevrenin de etkisi bulunmaktadır. Bu noktada genel olarak iki farklı yaklaşım söz konusudur: Turizme katılımı desteklemek ve turizme katılımı bireyin başarısızlığı ya da yetersizliği olarak görmek. Bireyin sosyo-kültürel çevresinden gördüğü bu iki farklı yaklaşım bireyin kariyer yolunu belirlemesinde etkin rol oynamaktadır. Bireylerin erken yaşlardaki kısa veya uzun dönemli iş deneyimlerinin de kariyer yolunu seçmede ve kariyer hedeflerini belirlemede önemli bir rolü vardır. Örneğin, yükseköğretim öncesi dönemde sezonluk olarak garsonluk yapan biri yaptığı işten keyif alarak, keyif aldığı işi meslek haline getirmek isteyebilmektedir. Buna bağlı olarak kişiler, yüksek öğretimlerinde turizm endüstrisinin farklı alanlarında eğitim yolunu seçerek mesleğe ilk adımlarını atmaktadırlar (Walmsley, 2012).

Söz konusu yaklaşımlar doğrultusunda turizmin farklı alanlarına katılım ve kariyer inşa etme konusunda bireylerin sahip olduğu temel olarak iki farklı tutum oluşmaktadır. Turist rehberliği eğitimi alan öğrenciler ile profesyonel turizm rehberi olan kişilerden bazıları, sosyal çevresinden aldığı olumlu ya da olumsuz her yoruma karşın turizm rehberliği mesleğine katılım göstererek bu alanda profesyonelleşmek adına kariyer hedefleri belirleyebilmektedir. Buna karşın bazıları, yolun başında ne kadar istekli olursa olsunlar sosyo-kültürel çevreden etkilenip turist rehberliği mesleğinden uzaklaşmakta, mesleği bırakma eğilimi gösterebilmekte ya da en başında kariyerini farklı bir alanda inşa etmeyi planlayabilmektedir. Buna göre kariyer adanmışlığını etkileyen çeşitli nedenler bulunduğu ve bu nedenlerin kariyer kararları üzerinde etkili olduğu ifade edilebilmektedir. Bu çıkarımlar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler öne sürülmektedir:

H₂: Kariyer adanmışlığı kariyer kararlılığını etkilemektedir.

H₃: Kariyer adanmışlığı meslek değiştirme eğilimini etkilemektedir.

3.2. Mesleki Motivasyon

Motivasyon kelimesi köken olarak Fransızca *motiv  * ve *motivation* kelimelerinden gelmektedir. Fransızca kökenli bu kelime Latince hareket anlamına gelen “*motus*” sözcüğünden gelmektedir. Türkçe’de güdülenme ve isteklendirme olarak kar  şılık bulmuştur (Taşdemir, 2013). Motivasyon literatürde sıklıkla kar  şılaşılan bir kavram olmakla birlikte birbirine benzer tanımlarla ele alınmaktadır.

Motivasyon hedefe yönelik davranış olarak ifade edilmektedir. Bireyler kendi istek ve ihtiyaçları doğrultusunda belirlenen hedeflere ulaşma yolunda motive olmuş hissetmektedirler. Varılacak bu hedef onlar için ödül niteliğindedir. Yüksek düzeyde motive olmuş bireyler, çoğu zaman isteğe bağlı davranışlar sergilemekte ve devamında kendilerini motive edebilmektedirler. İçsel ve dışsal olmak üzere iki tür motivasyon vardır. Kendi kendine üretilen faktörlerden kaynaklanan içsel motivasyon, insanların davranışlarını etkilemektedir. İçsel motivasyon bireye hareket etme özgürlüğü tanımakta, kişinin kendi yeteneklerini kullanmasına olanak sağlamaktadır, böylece işin kendisinden kaynaklanan motivasyon haline gelmektedir. Dışsal motivasyon ise bireyleri motive etmek için dışarıdan kişi ya da kurumlar tarafından sağlanmaktadır. Bir iş yerinin çalışanına sağladığı terfi fırsatları, verilen ücretin artışı, teşvikler, ekstra ödüllendirmeler dışsal motivasyon unsurları arasındadır. Bununla birlikte disiplin cezaları, ücret kesintisi veya eleştiri gibi uygulamalar da çalışanın dışsal motivasyonunu tetiklemektedir. Dışsal motivasyon kişiler üzerinde hızla etkisini gösterirken bu etkiler uzun süreli olmayabilir. Öte yandan içsel motivasyon unsurlarının bireyler üzerinde daha derin ve daha uzun süreli bir etkisi bulunmaktadır. İçsel motivasyon bireylerin yaptıkları işin doğasında olup iş yaşamının kalitesi ile ilgilidir (Politeknik Üniversitesi, 2024).

Motivasyon kişilerin açık ve kesin bir hedefe ulaşmak için kendi dilemeleriyle ve sürekli olarak söz konusu amaca hareket etme süreci olarak ifade edilebilir (  nsar ve diğ, 2010). Motivasyona etki eden çeşitli faktörler olsa da motivasyon, bir noktada kişinin içinden gelmektedir. Bu nedenle yöneticiler çalışanların her birinin farklı kişilik özelliklerine sahip olduklarının bilincinde olarak onları ortak bir örgütsel hedefe yönlendirmede çeşitli teşvikler kullanmaktadırlar. Bu noktada para hala birincil teşvik aracı olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte para her zaman motivasyonu

yükseltmede tek başına yeterli değildir. Karar verme gibi yönetsel süreçlere katılım hakkı, iş zenginleştirilmesi ve örgütsel gelişim gibi yöntemler de çalışan motivasyonunu artırıcı etkiler sunmaktadır. Tüm bu motivasyon araçları ancak belirli hedeflere ulaşmaya bağlı hale getirildiğinde etkili olmaktadır. Buradan örgütsel hedef belirlemenin çalışan motivasyonu için önemi anlaşılmaktadır. Bu noktada belirli ve zorlu hedefler, çalışanları, kolay veya belirsiz hedeflerden daha iyi motive etmekte ve daha yüksek performansa yol açmaktadır. Hedef belirleme, çalışanları motive etmek için basit, anlaşılır ve son derece etkili bir tekniktir fakat düşük ücret koşullarına veya kötü yönetim koşullarına sahip çalışanlar için performansı iyileştirici bir çözüm olmakta yetersizdir (Latham ve Locke, 1979).

Kondalkar (2007), motivasyonu, bireyi istenen hedefe ulaşmak için fiziksel ve zihinsel enerjisini kullanmaya iten, ihtiyaç, istek ve arzunun neden olduğu içsel bir tutku olarak ifade etmektedir. İhtiyaç ne kadar güçlü ise bireyin çabası ve motivasyonu da o kadar yüksek olmaktadır. Motivasyon psikolojik bir olgudur, bireyin içinden gelir ve başarmaya yöneliktir. Yüksek motivasyon yüksek performans ve iyi örgütsel ilişkiler meydana getirmektedir. Motivasyon ihtiyaçtan meydana geldiği ve ihtiyaç sürekli olduğu için motivasyon da sürekli bir süreçtir. Bireyin karşılanmayan ihtiyaçları bulunmaktadır ve bu durumda birey tatminsizlik ve rahatsızlık hissetmektedir. Bu durum bireyin davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir fakat bu noktada yüksek motivasyona sahip bireyler, olumsuz duygu ve davranışlarından daha hızlı uzaklaşarak başarıya ulaşabilmektedirler. Motivasyon bir örgütte verimliliğe ulaşmak için kuruluş tarafından sunulan teşvikleri ifade etmektedir. Bunlar maaş artışı, ödenek ve ikramiye gibi maddi teşvikler olabilmektedir. Ek olarak çeşitli ödüller, başarı sertifikaları, tanınma, statü, iş zenginleştirme veya yarışmalar gibi maddi olmayan teşvikler de olabilmektedir. Maddi teşvikler genellikle motivasyonun düşmesini engellemektedir. Maddi olmayan teşvikler ise içsel ve psikolojik yönüyle motivasyon sağlamaktadır.

Özler (2013), motivasyonu veya diğer adıyla güdülenmeyi, içsel bir güç, bir harekete geçme olarak tanımlamaktadır. Motivasyonun oluşumundaki ana neden insanların ihtiyaçlarıdır. Bu ihtiyaçların karşılanması bireyler üzerinde pozitif yönlü bir etki yaratmaktadır. Motivasyon süreci bir şeye ihtiyaç duyulması ile başlayıp bu konuda uyarılması ile devam eder. Uyarılan bireyler ihtiyacını gidermeye yönelik davranışlarda bulunmaya başlamaktadır. Bu noktada kişinin harekete geçirdiği davranışı ihtiyacını

karşılıyor ise kişi doyum noktasına ulaşır, aksi durumda ise süreç, doyumsuzlukla sonuçlanacaktır. İnsan ihtiyaçları genellikle fiziksel, ruhsal, toplumsal, örgütsel, yönetsel ve işlevsel ihtiyaçlar şeklinde gruplandırılrsa da bunlardan çok daha fazlası olabilmektedir. Bireylerin ihtiyaçları sınırsız ve birbirinden farklı olabilmektedir. Buradan hareketle bir kurumdaki çalışanların da birbirinden çok farklı ihtiyaçları olduğu çıkarımı yapılabilir. Bu sebeple işveren ve yöneticilerin çalışanlarını motive etmek adına izleyecekleri yollar çeşitlidir. Çalışanların ihtiyaçlarının yanında istekleri ve kişilik özellikleri de farklılık göstermektedir. Tüm bu etkenlerle birlikte çalışanların bazıları manevi tatmini önemserken bazıları maddi tatmini bazıları ise her ikisini önemsemektedir. İşveren ve yöneticilerin bu farklılıkları göz önünde bulundurması ve çalışanları teşvik edici farklı yöntemler, farklı motivasyon araçları kullanmaları gerekmektedir. Bu noktada yetki sahipleri, çalışanlara yönelik ekonomik, psiko-sosyal ya da örgütsel-yönetsel motivasyon araçları kullanmaktadır. Kullanılan her güdüleme aracının çalışan motivasyonuna katkı sağladığı bilinmektedir fakat bağımsız çalışma, sosyal katılım, değer yaratma, başarı, uyum vb. psiko-sosyal motivasyon araçlarının çalışanların örgüte bağlılığını artırmada daha etkin oldukları belirtilmektedir.

Motivasyon, bireylerin önceden belirlenmiş bir amaç doğrultusunda, sürekli olarak yol almalarını sağlamak adına verilen mücadelenin tümüdür ve günümüzde herhangi bir kurumdaki yönetim için oldukça önemli bir konu haline gelmiştir. Her kurum çalışanlarından yeterli verimi almayı hedeflemektedir bu sebeple onların motivasyonunu artırıcı yöntemler uygulamaktadırlar. Çalışanların her biri aynı düzeyde yeterliliğe sahip değildir ya da bazı çalışanlar yapılan iş için uygun kimseler değildir. Bu gibi durumlarda yöneticiler çalışanlardan yeterli ve eşit düzeyde verim alamamaktadırlar. Öte yandan bazı çalışanlar yapılan iş için uygun kişiler olmasına hatta mesleğe yönelik eğitimleri olmasına rağmen düşük performans sergilemektedirler. Buna çalışanın motivasyon eksikliğinin neden olduğu düşünülmektedir. Uzun süredir tartışılan bir konu olan motivasyon hakkında pek çok kuram geliştirilmiştir. Geliştirilen bu kuramlar bireylerin motivasyonunu sağlamanın yolları ile ilgilenmektedir. Bu noktada motivasyona neden olabilecek faktörleri, çalışanların istek ve ihtiyaçlarını, çalışanların davranışlarını harekete geçiren güdülerini anlamak önemlidir. İnsanlar, geçmişte yaşamlarını devam ettirmek adına çalışmışken günümüzde ise yalnızca hayatta kalmak için çalışmamaktadır. İnsanların ihtiyaç hiyerarşisi zamanla değişmektedir. Günümüzde

insanlar sosyalleşmek, saygınlık kazanmak ve başarılı olup kendilerini gerçekleştirmek için çalışmakta dolayısıyla mesleklerini bu amaçlara uygun belirlemektedirler (Ergül, 2005).

Motivasyon üzerine geliştirilen pek çok teori bulunmaktadır. Bunlar kapsam ve süreç teorileri olarak sınıflandırılmaktadır. Kapsam teorileri bireyin içten gelen güdülerıyla harekete geçirdiği davranışları ile ilgilenmektedir. Bir iş yerinde yöneticilerin, çalışanların belirlenen amaç doğrultusunda harekete geçmesini tetikleyen faktörleri bilmesi, çalışan motivasyonunu nasıl sağlayacaklarını anlamaları noktasında önemlidir. Bu kapsamda geliştirilen teoriler: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, Başarma İhtiyacı Teorisi, Alderfer'in ERG Teorisi'dir (Özler, 2013).

Süreç teorileri ise bireyin motivasyonuna etki eden dışsal faktörlerle ilgilenmektedir. Motivasyon yalnızca ihtiyaç dediğimiz içsel bir faktör sonucu meydana gelmemektedir. Buna etki eden dışsal faktörler de bulunmaktadır. Bu doğrultuda geliştirilen süreç teorileri: Davranış Şartlandırması (Sonuçsal Şartlandırma- Operant Conditioning) Yaklaşımı, Bekleyiş Teorileri (Vroom'un Bekleyiş Teorisi ve Lawler-Porter Modeli), Eşitlik Teorisi, Amaç Teorisi (Goal Setting Theory)'dir (Koçel, 2014).

Motivasyon insan ihtiyacından doğduğundan bu ihtiyaçları anlamak önemlidir. Maslow'un (1943), belirlediği ihtiyaçlar hiyerarşisi kapsam teorileri içinde en yaygın olanlardan biridir. Bu hiyerarşide Maslow, temel ihtiyaçları 5 kategoriye ayırmaktadır: Fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ve aidiyet ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı. İnsan motivasyonu teorisinde Maslow, belirlenen 5 temel ihtiyaca ek olarak çeşitli koşulları sağlama ve sürdürme isteği ve bazı entelektüel arzuların da bireyi motive ettiğini ifade etmektedir. Belirlenen bu ihtiyaçlar birbiri ile ilişkili ve bir üstünlük hiyerarşisi içindedir, en temelinde ise motivasyon teorisinin başlangıç noktası olarak ele alınan, fizyolojik dürtüler olarak adlandırılan fizyolojik ihtiyaçlar bulunmaktadır. Bunlar solunum, beslenme, boşaltım, cinsellik gibi bireyin en temel biyolojik gereksinimleridir. Fizyolojik ihtiyaçlar noktasında yoksunluk çeken birey başka ihtiyaçlar hissetmemektedir. Fizyolojik ihtiyaçları giderilmiş birey, istikrar, bağımlılık, korunma, yasaya duyulan ihtiyaç gibi güvenlik ihtiyaçları hissetmeye başlamaktadır. Güvenlik ihtiyaçları da karşılanan birey, genel olarak insanlarla sevgi

dolu ilişkiler kurma, aile olma, aidiyet ve şefkat ihtiyacı hissetmeye başlamaktadır. Tüm bunlar bireyin sevgi ihtiyaçları olarak ifade edilmektedir ve birey tam bu noktada sevgi ihtiyaçlarına dair tam bir açlık hissetmektedir. Sevgi ihtiyaçlarında tatmine ulaşmış bireyler ise öz saygı veya başkaları tarafından saygı duyulmak isteme, güç, yeterlilik gibi daha yüksek ihtiyaçlar hissetmeye başlamaktadır, bunlar saygınlık ihtiyacıdır. Saygınlık gereksinimlerinin karşılanmadığı bireyler, zayıf ve çaresiz hissedebilmektedir. Saygınlık gereksinimleri karşılanan bireyler ise hiyerarşide en üst ihtiyaç olan kendini gerçekleştirme ihtiyacı hissetmeye başlamaktadır. Kendini gerçekleştirme, bireyin yetenekleri, ilgisi, becerisi ne üzerineyse onunla meşgul olması ile ilgilidir. Bu ihtiyaç bireyin olabileceği her şey olma arzusu olarak da ifade edilebilir. Buradan anlaşılacağı üzere bireyin ihtiyaçları ve arzuları sınırsızdır ve motivasyon için tatmin, yoksunluk kadar önemlidir. Fakat tatmin edilmiş bir ihtiyaç motive edici değildir, bir üst ihtiyacı doğurduğu için önemlidir.

Herzberg (1965)'e göre, iş tatmini veya iş tatminsizliği birbirinin karşıtı olarak değil, iki ayrı paralelde bir süreklilik olarak değerlendirilmelidir. İşte başarılı olmak, işe karşı içsel bir ilgiye sahip olmak, artan görev ve sorumluluklar, mesleki büyüme veya büyüme olasılığı gibi işin içeriğinden doğan durumlar çalışanın iş tatminine yol açmaktadır ve bunlar Herzberg'in motivasyon faktörlerini oluşturmaktadır. İş tatminsizliği ise genellikle iş çevresi ile ilgilidir. Şirket politikası, yönetim, alınan ücret, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, çalışma şartları, iş güvenliği ve denetim gibi konular iş çevresine dahildir ve iş tatminsizliğine yol açabilmektedir. Bu faktörler ise Herzberg'in hijyen faktörlerine dahildir. Benzer şekilde Kayım (2018) çalışmasında, Herzberg'in, oluşturduğu kapsam teorilerinin içinde yer alan çift-faktör teorisi bağlamında, çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörleri motivasyonel ve hijyen faktörleri olarak iki şekilde kategorize ettiğini belirtmektedir. Motivasyonel faktörler çalışanın başarısını artırarak hem çalışanın hem de örgütün kazancını olumlu yönde etkilemektedir. Bununla birlikte hijyen faktörleri, çalışanı doğrudan motive etmemekte ancak eksikliği halinde çalışanın işini olumsuz anlamda etkilemektedir. Bu noktada söz konusu 2 faktör de birbirini tamamlayıcı gözükmemektedir.

McClelland (1987), insanlarda başarı, güç ve bağlılık olmak üzere üç güçlü motivasyon tespit etmiştir. İnsanlarda bulunan bir işte başarılı olma, diğer insanlarla yakın ilişkiler kurma ve kontrol ve yetki sahibi olma güdüsü temel bir ihtiyaç olarak kabul

edilmektedir. Doğan (2022), başarı ihtiyacını bireyin manevi ihtiyaçları arasında değerlendirmektedir. Manevi bir tatmin elde etme isteği, başarıma ihtiyacının doğmasına zemin hazırlamaktadır. Bir işi başardıktan sonra oluşan dünyaya, insanlığa bir fayda sağlamış olmanın verdiği hissiyat manevi bir tatmin göstergesidir. Pardee (1990), kapsam teorilerinden biri olan McClelland'ın başarı ihtiyacı teorisinin, Maslow'un kendini gerçekleştirmesinin temelini oluşturmakta, McGregor'un Y Teorisi'nin ise Maslow'un kendini gerçekleştirme motivasyon düzeyiyle eşleşmekte olduğunu belirtmektedir. Kendini yönlendirme, öz kontrol ve olgunluk kontrolü motivasyonunun olduğu varsayımına dayanmaktadır.

Alderfer (1969) tarafından insan ihtiyaçları ile ilgili yapılan çalışmada ortaya konan ERG (existence, relatedness, and growth) Türkçe olarak ise VIG (varoluş, ilişki kurma ve gelişme) Teorisi, bir insanın karşılamaya çalıştığı üç temel ihtiyacın olduğunu varsayan bir kapsam teorisidir. Bunlar maddi varoluş ihtiyaçlarını elde etme, diğer insanlarla ilişkilerini sürdürme ve kendine özgü kişisel gelişimi ve büyümesi için fırsatlar aramayı içermektedir. Bu ihtiyaçlar motivasyonun temel unsurlarını sağlamaktadır. ERG Teorisi, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'ne bir alternatif olarak geliştirilmiştir. Maslow'un hiyerarşisinde alt düzey ihtiyaçların belirli bir düzeyde tatmininin, üst düzey ihtiyaçların ortaya çıkması için bir ön koşul olduğu anlayışı hakimdir. ERG Teorisi'nde ise Maslow'un hiyerarşisinde olduğu gibi, farklı ihtiyaç türleri arasında herhangi bir ilişki gerekmemektedir. Temelde ERG Teorisi Maslow'un Hiyerarşisi'nden üç yönde farklılık göstermektedir. ERG Teorisi'nde de Maslow'unkinde olduğu gibi hiyerarşik bir temel bulunmaktadır, ancak hiyerarşi katı bir şekilde sıralanmamıştır. Öte yandan ERG Teorisi'ne göre daha düşük seviyede kabul edilen bazı istekler üzerinde daha yüksek ihtiyaçlar görülebilmektedir. Ek olarak ERG teorisindeki farklı kategori sistemi kendi başına farklı tahminlere yol açmaktadır.

Süreç teorilerinden biri olan Davranış Şartlandırma Teorisi (Operant Conditioning), ilk kez Skinner (2014) tarafından ortaya konmuştur. Bu teoriye göre, davranışların sonucuna göre bir sonraki davranış belirlenmektedir. Buna sonuçsal şartlandırma da denilmektedir. Bu teori öncelikle aç güvercinler üzerinde test edilmiştir. Davranışın sonucunda bir ödül ya da ceza bulunmaktadır. Buna göre davranışı sonucunda ödüle ulaşan bir canlının o davranışı tekrarladığı, davranışı sonucunda cezalandırılan bir canlının ise o davranışı tekrarlamayı azalttığı veya o davranıştan kaçındığı

gözlemlenmiştir. Bu teoride çeşitli yollarla davranışlar pekiştirilmeye çalışılmaktadır. Davranışın pekiştirme yoluyla güçlendirilmesi koşullanmadır.

Süreç teorilerinden bir diğeri olan Vroom'un Beklenti Teorisi, çalışana verilen ödül ile çalışandan alınan verim arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Çalışanın söz konusu ödülü ne kadar çok istediği de ödül ve performans arasındaki ilişkiyi etkilemektedir (Seker, 2014). Bu noktada ödül çalışanı güdülemekte ve motivasyonunu artırıcı bir etki meydana getirmektedir. Daha yüksek bir motivasyon ile çalışan birey, daha yüksek bir performans göstermekte bu da verimliliği olumlu yönde etkilemektedir.

Adams (1963) tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisi temelde, bir çalışanın iş motivasyonunun işteki girdi ve çıktılarına bağlı olmasına dayanmaktadır. Bir endüstride eşitlik teorisi, bir çalışanın işi için verdiği emek ve karşılığında elde ettiği kazanım arasındaki denge ile ilgilenmektedir. Girdi ve çıktıların dengeli olmaması yani bir eşitsizlik olması durumu, çalışanın performansına ve işteki davranışlarına yansımaktadır. Çalışanın ödüllendirilme sistemindeki eşitsizlik, çalışan tarafından iki farklı şekilde algılanmaktadır: Eğer çalışan, diğer çalışanlara göre daha az ödüllendirilmiş ise daha fazlasını kazanmak için motive olup daha çok çalışmakta ya da aksi şekilde çalışan, diğerlerine göre daha fazla ödüllendirilmiş ise suçluluk hissiyatına kapılmaktadır. Adams'ın Eşitlik Teorisi, Leon Festinger'in bilişsel uyumsuzluğunun bir örneği niteliğindedir. Teori, eşitsizliğin ortaya çıkacağı koşulları ve bunun azaltılabileceği veya ortadan kaldırılabilceği araçları belirtmekte olup süreç teorileri içinde yer almaktadır.

Amaç belirleme teorisi kapsamında amaç bireysel ya da örgütsel olabilmektedir. Amaçlı eylemde, eyleme neden olan, bireyin amaç veya amaç hakkındaki düşüncesi ve arzusudur. Fikir eylemi etkilemektedir ancak eylem gelecekteki bir duruma yani amaca yönelik olarak yapılmaktadır (Locke ve Latham, 1990). Locke ve Latham tarafından oluşturulan Amaç Belirleme Teorisi süreç teorileri içinde yer almaktadır. Amaç ve performans arasında önemli bir ilişki olduğunu gösteren bu teoride, bireylerin amaçlarının onların motivasyon derecelerinde belirleyici olduğu ifade edilmektedir. Bu teoriye göre en güçlü performans, amaçların belirli ve zorlayıcı olduğu durumlarda

ortaya çıkmaktadır. Hedeflerin motivasyonel etkisi, bireyin yeteneklerinden veya öz yeterlilik düzeyinden etkilenebilmektedir (Lunenburg, 2011).

Tüm motivasyon teorilerinden anlaşılacağı üzere, yöneticilerin ödül sistemlerine neleri dahil ettikleri dikkat edilmesi gereken bir konudur. Motivasyon, tatmini çok daha uzun süreli etkiyle sonuçlanan karmaşık ihtiyaçlardan oluşan çok sınırlı bir alanın tatmin edilmesiyle sağlanabilir. Hijyen faktörleri olarak değerlendirilen dışsal faktörler üzerine kurulu bir ödül sisteminde çalışanların tatmini kısa sürelidir ve en sonunda işlerinden memnun olmayan çalışanlar çoğalmaya başlamaktadır (Pardee, 1990).

Zeynel (2014), alan yazınında üzerinde önemle durulan motivasyon kavramını, özünü bireyi harekete yöneltten güç olan güdünün oluşturduğu, bireyin gereksinimlerinden doğan, gereksinimlerin giderilmesine yönelik çabaları içeren ve sonucunda doyum ya da doyumsuzluğa ulaşılan psikolojik sürecin tümü şeklinde açıklamaktadır. Güdüler içsel ya da dışsal faktörlerle ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar açısından motivasyon incelendiğinde ise mesleki motivasyon kavramı öne çıkmaktadır. Mesleki motivasyon bir işletme, örgüt ya da kurumda görevli iş görenin mesleğine dair taşıdığı motivasyonu ifade etmekte ve örgütsel bir hedefe varmak amacıyla verilen emeğin tümünü içeren psikolojik bir süreçtir.

Mesleki motivasyon başarı için kilit bir kavram olup iş hayatının önemli bir yönünü oluşturmaktadır. Bu başarı hem örgütsel başarı hem de kişinin bireysel başarısını kapsamaktadır. Değişen ve giderek karmaşıklaşan iş yaşamında ve artan rekabet ortamında, mesleki motivasyon, örgütler ve çalışanlar için önemli bir konu haline gelmektedir. Bu noktada yöneticilerin çalışanların mesleki motivasyonunu yükseltmek adına kullandıkları ücret artışı, prim sistemi, değer ve statü yaratma, yükselme olanakları, kararlara katılma hakkı tanıma, üretime ortaklık olanakları, psikolojik güven, sosyal katılma, amaçta birlik ve iş rotasyonu gibi birbirinden farklı örgütsel yönetim araçları bulunmaktadır. Mesleki motivasyonu artırmaya yönelik olarak örgütte kullanılan bu araçlar ekonomik, psiko-sosyal ve yönetsel örgütsel araçlar şeklinde sınıflandırılmaktadır (Keser, 2019).

Mesleki motivasyon öznel ve psikolojik iyi oluş, yaşamda algılanan amaç, tatmin ve mutluluk kavramlarının tümüyle ilgilidir (Greenhaus & Powell, 2006). Bununla birlikte mesleki motivasyon, yönetsel bir süreç olarak da ifade edilebilir. Mesleki motivasyon

Çalışanların üretkenliğini arttırdığı için örgütlerin gelişiminde hayati bir rol oynamaktadır. Örgütün hedeflerine ulaşması çalışanlarının başarisına bağlıdır. Başarı ise büyük ölçüde motivasyona bağlıdır. Nitelikli alışanlar bile zaman zaman düşük performans gösterebilmektedir. Bu durum motivasyon eksiklikleri ile açıklanmaktadır. Bu sebeple örgüt yöneticilerinin çalışanlarının mesleki motivasyonunu sağlayacak girişimlerde bulunmaları önemlidir (Vo ve diğ, 2022).

Broni ve Nanyele (2012), yüksek performanslı çalışanları korumanın ve onları kurumsal hedefler doğrultusunda tutmanın, işverenlerin ve organizasyon yöneticilerinin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri olduğunu vurgulamaktadır. alışan bağlılığını ve üretkenliğini etkileyen önemli bir faktör ise motivasyondur.

Günümüzün iş yaşamında örgüt psikolojisi önemli bir kavram haline gelmiştir. Örgüt psikolojisi, örgüt çalışanı üzerinde motivasyon, doyum ve örgütün bir parçası olma hissinin yapılandırılması ile ilgilenmektedir. Bu kapsamda iş yaşamında artık yalnızca nitelikli çalışan aranmamakta bu nitelikleri, sahip olduğu becerileri geliştirecek, geliştirmeye açık kişiler aranmaktadır. Yalnızca nitelikli ve kendini geliştirmeye açık kimseler değil aynı zamanda söz konusu işe uygun, mesleğe yatkınlığı olan, yetenekleri söz konusu meslek doğrultusunda olan kişiler ile de çalışılmak istenmektedir. Çalışılan kişinin motivasyonunu sağlamak ve artırmak da rgt yöneten profesyonellerin sorumluluğunda ve örgüt psikolojisinin içinde değerlendirilen bir durumdur (Telman ve elik, 2013).

Birey, bir örgütün ana bileşenidir. Her bireyin ulaşmak istediği kişisel bir hedefi bulunmaktadır. Örgütler, bireylerin ihtiyaç yelpazesini belirleyip bunlara göre uygun adımları atarak verimliliği sağlamaktadırlar. Çalışanların astları ve üstleri ile ilişkileri, karşılıklı güvene, anlayışa ve inanca dayalı olarak kurulduğunda birbirleri ile iletişim kurmaları ve birbirlerinin görüşlerini anlamaları kolaylaşmaktadır. Bireyin başarısı için ortak bir örgütsel hedefe dahil olması ve bu doğrultuda ekip arkadaşları ile koordineli çalışması önemlidir (Kondalkar, 2007).

İş yaşamında her çalışan ihtiyaçlarını rahatça dile getirememektedir. Bu durumun kişilik yapısındaki farklılıklar veya ihtiyaı ifade etmek için herhangi bir itici gücün olmaması gibi pek çok nedeni olabilir. Bu ihtiyaın karşılanmaması ise zaman içinde çalışan üzerinde memnuniyetsizlik yaratabilmekte ve çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutumlar

sergilemesine yol açabilmektedir. Bu gibi olumsuz durumlarla karşılaşmamak ve örgütsel aidiyeti sağlamak adına yöneticilerin, çalışanların ihtiyaçlarını ortaya çıkarmalarını sağlaması ve süreci doğru yönetmesi önem arz etmektedir (Kayım, 2018).

Zeynel ve Çarıkçı (2015), akademisyenler üzerine yaptıkları bir araştırmada, mesleki motivasyonu yüksek çalışanların, iş tatminlerinin de yüksek olduğunu tespit etmiştir. Aynı zaman da mesleki motivasyon çalışanlar ile çalışılan organizasyon arasında güçlü bir bağ kurulmasına yardımcı olmaktadır. Mesleki motivasyona etki eden unsurların belirlenmesi ve bunların daha da iyileştirilmesi, kariyerlerinde başarılı, mutlu ve verimli çalışanların sayısını artırmaktadır. Mesleki özellikler, yönetim politikaları, iş ortamındaki ilişkiler ve iş yerinin fiziksel koşulları gibi faktörler mesleki motivasyonu etkileyen unsurlardandır. Bu faktörlerin güçlendirilmesi, bireylerin mesleki motivasyonunu beraberinde içsel ve dışsal tatminini ve örgüte bağlılığını artırmaktadır.

Kariyer başarısı zaman faktörü ile güçlü bir ilişki içerisindedir. Bununla birlikte meslek kararları da çalışanların kariyer başarıları ve sahip oldukları statü üzerinde etkilidir. Meslek seçimi genellikle alınan eğitim ve endüstriye göre yapılmaktadır. Yanlış bir meslek seçimi, bireylerin kariyerinde olumsuz bir etki yaratabilmektedir. Bireyler iş yaşamına katılım sağladıktan sonra kariyer yolları büyük ölçüde şekillenmeye başlamaktadır (Memelamed, 1996). Meslek seçimi bir anlamda kariyer seçimi demektir ve bireyler için oldukça önemlidir. Birey ve örgüt arasındaki uyum kariyer başarısı ile ilişkilidir. Bireyler, genellikle kendi tercihlerine, ilgi ve becerilerine yönelik işlerde daha yüksek performans göstermektedir. Bu nedenle kariyer başarısı için kişisel özellikler dikkate alınmalıdır. Bu sayede kişinin örgütsel çevreye uyumu daha hızlı olabilecektir. Örgütsel çevreye uyum sağlayan bireyler, zaman içinde uyum sağlamayanlara göre daha yüksek kariyer başarısı elde etmektedirler (Bretz ve Judge, 1994).

Staj deneyimi öğrencilerin eğitim aldıkları mesleğe karşı tutumunu etkilemekte, mesleğe yatkınlığını anlamalarına yardımcı olmakta ve mesleğe devam etme ya da etmeme kararını almalarına etki etmektedir. Bu kapsamda turizm eğitimi alan öğrencilerin staj deneyimlerinin meslek kararlarına etkisinde Herzberg'in motivasyon kuramının etkisi olduğu Aslan ve diğ. (2014) tarafından yapılan çalışmadan anlaşılmaktadır. Staj deneyimine sahip turizm öğrencilerinden mesleğe devam

etmemeyi düşünenlerin bu kararı almalarında etkili olan öncelikli faktörler yöneticilerin çalışanlara kötü davranması, ücretin çalışanları tatmin etmemesi ve üstlerle olan iletişim eksiliğidir. Hijyen faktörlerindeki bu tip olumsuz koşullar, eğitilmiş turizm çalışanlarının meslekten uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Öte yandan staj deneyimine sahip turizm öğrencileri için deneyim eksikliği ya da çalıştıkları kurumda kısa süreli çalışmaları nedeniyle çok fazla tanınmamış olmaları motivasyonlarını düşüren güçlü nedenler arasında bulunmamaktadır. Fakat hem hijyen hem de motivasyon faktörlerinin staj deneyimine sahip kadın ve erkek turizm öğrencilerinde farklı etkiler ortaya koyduğu da bir gerçektir. Dolayısıyla tüm faktörlerin turizm öğrencilerinin meslek kararlarını aynı yönden ve aynı şiddette etkilemeyeceği göz önünde bulundurulmalıdır. Turizm turist ve çalışanın bire bir iletişimde olduğu emek yoğun bir endüstridir, bu sebeple turizmde nitelikli iş gücü önemlidir. Staj deneyiminde karşılaştıkları durumların turizm eğitimi alan öğrencilerin meslek kararları üzerinde güçlü bir etkisi olduğundan yöneticilerin henüz yolun başında olan öğrencileri kaybetmemek adına motivasyon yönetimine dikkat etmeleri önemlidir. Gelecekte işletme bünyesinde çalıştırılacak nitelikli ve motivasyonu yüksek iş gücünün temelleri önceden atılmalıdır.

Kadınlar açısından meslek seçimindeki motivasyonlar değerlendirildiğinde, kadınları turizm endüstrisine yönelten çeşitli içsel ve dışsal motivasyonlar olduğu anlaşılmaktadır. Kadınların eğitim düzeyi ve sahip olduğu beceriler, kendini gerçekleştirme ihtiyacı, fark ve değer yaratma arzusu, toplum tarafından kabul görme ve saygı ihtiyacı, sahip oldukları hayaller ve bağımsızlık isteği kadınları turizme yönelten içsel motivasyon faktörleridir. Bu faktörler kadınları bilişsel açıdan etkilemektedir. Öte yandan aile yapısı, kültürel özellikler, toplumsal roller, ekonomik nedenler ve pazarın çekiciliği ise kadınları turizme yönlendiren, kendilerinin yönlendiremediği dışsal faktörleri oluşturmaktadır (Konaklıoğlu ve Kaleözü, 2023).

Turizm endüstrisinin farklı çalışma alanları bulunmaktadır. Turist rehberliği mesleği bunlar içerisinde en önemlilerinden biridir. Rehberler ülkelerin temsilcisi konumundadır bu sebeple yüksek motivasyona sahip olmaları kritiktir. Öncesinde ise bireylerin turist rehberi olmayı istemesinde başka motivasyon faktörleri etkili olmaktadır. Bu faktörler duruma ve kişiye göre değişmekle birlikte, genel olarak, kültür, sosyal normlar, refah düzeyi, kendi yaş grubundaki kimseler vb. etkili olmaktadır (Prakash ve diğ., 2010). Rehberlerin mesleği icra ederken motivasyonlarının yüksek olması mesleki başarılarını

etkilemektedir. Bu noktada motivasyonun çıkış noktası olan ihtiyaçların tespiti önemlidir. Böylece turist rehberlerinin ihtiyaçlarına göre motivasyon yöntemleri belirlenebilir. Rehberlerin önünde belirledikleri hedefleri olmaları, kendilerini geliştirmeye devam etmeleri, çalışma arkadaşları ve iş ortamındaki diğer insanlar ile iyi ilişkiler kurmaları motivasyonu etkilemektedir (Çelikkanat ve Güçer, 2024).

Turist rehberleri ülkenin ve çalıştığı acentenin bir temsilcisi kabul edilmekte ve turizm endüstrisinde oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Rehberlerin görevlerini yüksek başarı ile tamamlamaları yalnızca kendileri için değil bölgesel ve ülkesel açıdan da önemlidir. Bu sebeple turizm ve seyahat endüstrisinin rehber çalışanlarına iyi imkanlar sunması ve rehberlerin demografik özelliklerini dikkate almaları gerekmektedir. Rehberlerin motivasyonun yüksek olması, daha iyi performans sergilemelerine yardımcı olmaktadır. Motive olmuş bir turist rehberi mesleğinin bir parçası olan kişi ve kurumlar ile iyi iletişim kurabilecek böylece görevini başarı ile yerine getirebilecektir. Rehberin motivasyonu onların performansını, performansları ise en son noktada ülke imajını etkilemektedir. Meslekte karşılaştıkları birtakım sorunlar nedeniyle motivasyon kaybı yaşayan ve giderek meslekten uzaklaşan turist rehberleri olduğu bilinmektedir. Nitelikli turist rehberlerini kaybetmemek adına tur operatörleri ve seyahat acenteleri başta olmak üzere tüm turizm paydaşlarının rehberlerin karşılaştıkları sorunlara, rehberlerin istek ve ihtiyaçlarına, rehberlerin demografik özelliklerine dikkat etmesi ve bu doğrultuda adımlar atmaları, rehberlerin motivasyon düzeyini yükseltebilmektedir. Motivasyon, performansa, verimliliğe ve iş tatminine etki etmektedir. Buradan hareketle rehberlerin motivasyonuna etki edecek faktörlerin belirlenmesinin, rehberlerden beklenen verimi almaya yardımcı olacağı söylenebilir. Rehberleri teşvik edici ve motivasyonlarını yükselten ücret, mesleğe saygı duyulması, iş güvencesi, iş standardizasyonu ve ödüllendirme gibi çok çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar her turist rehberinde aynı düzeyde motivasyon yaratmamaktadır bu sebeple rehberlerin kişisel özelliklerini, demografik özelliklerini, istek ve ihtiyaçlarını anlamaya çalışmak ve buna göre hareket etmek tur operatörleri ve seyahat acentelerinin görevlerinden biri olmalıdır (Bayram, 2017). Mesleki motivasyona sahip, güdülenmiş, teşvik edilmiş turist rehberleri doyuma ulaşmış aynı zamanda iş tatminine sahip olmaktadır. İş tatmini mesleğe karşı bağlılığı olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Bayram (2019)'a göre, motivasyonu etkileyen bir diğer faktör duygusal zekadır. Duygusal zekası yüksek turist rehberleri daha yüksek bir motivasyona sahip olmakta bu da performanslarına olumlu etki etmektedir. Turist rehberleri mesleğin doğası gereği farklı demografik özelliklere ve farklı kişilik özelliklerine sahip kişilerle bire bir iletişim gerektirmektedir. Dolayısıyla rehberlerin duygusal zekasının yüksek olması, onların uyumlu, anlayışlı, iyimser bir yaklaşımla mesleği icra etmelerini kolaylaştırabilmektedir. Bu özelliklere sahip bir turist rehberi birlikte çalıştığı kişi ve kurumların yanı sıra turistler tarafından da sevilcektir. Oluşabilecek bazı sorunları duygusal zekası ile yönetebilen rehberler, motivasyonlarının düşmesini de engellemektedirler. Böylece duygusal zekası yüksek turist rehberleri, daha başarılı ve mesleki motivasyonları daha yüksek kişiler olmaktadır.

Turist rehberliği mesleği, bire bir iletişim gerektiren emek yoğun bir meslektir. Tur boyunca gezilen yerler ile ilgili en doğru bilgiyi turiste aktarmayı ve daima pozitif kalmayı gerektirmektedir. Bu kapsamda turist rehberlerinin mesleği en başarılı şekilde yapabilmeleri, mesleki motivasyonlarının yüksek olmasına, bu noktada güdülenmelerine ve kariyer adanmışlık düzeylerine bağlıdır. Mesleki motivasyonu yüksek bir turist rehberinin iş tatmini ve mesleğe bağlılığı da aynı doğrultuda yüksek olmaktadır. Bu tatmin ve bağlılık kariyer kararlarını etkileyebilmektedir. Rehberlerinin yüksek motivasyonu kendi başarılarını, turistin memnuniyetini, acente ve tur operatörünün olumlu temsilini ve ülke imajını önemli ölçüde ilgilendirmektedir. Buradan hareketle mesleki motivasyonla ilgili farklı hipotezler ileri sürülmektedir:

H₄: Mesleki motivasyon kariyer kararlılığını etkilemektedir.

H₅: Kariyer adanmışlığının kariyer kararlılığı üzerindeki etkisinde mesleki motivasyonun aracı rolü bulunmaktadır.

H₆: Kariyer adanmışlığının meslek değiştirme eğilimi üzerindeki etkisinde mesleki motivasyonun aracı rolü bulunmaktadır.

H₇: Kariyer adanmışlığının meslek değiştirme eğilimi üzerindeki etkisinde mesleki motivasyonun ve kariyer kararlılığının aracı rolü bulunmaktadır.

3.3. Kariyer Kararlılığı

Kariyer kararlılığı, bireyin eğitim hayatı sonrası takip etmek ve geliştirmek istediği kariyer yoluna dair duyduğu güven ve kesinlik düzeyini ifade etmektedir. Kariyer kararlılığı yüksek kişiler, kariyer fırsatlarını değerlendirme eğiliminde olmakta ve yüksek düzeyde iş tatmini (Li ve diğ, 2019) ve yaşam doyumu hissetmektedir (Kadakal ve Sart, 2023).

Kariyer kararlılığı kavramı ile ilgili olarak Gordon (1998), yedi farklı kararlılık düzeyi olduğundan söz etmektedir. Bunların üçü kararlılık düzeyini, dördü ise kararsızlık düzeyini ifade etmektedir. Buna göre çok kararlı, biraz kararlı, değişken kararlı, geçici kararsız, gelişimsel kararsız, ciddi kararsız ve kronik kararsız olmak üzere yedi farklı karar düzeyi bulunmaktadır. Çok kararlı düzeyde bireyler, öz güveni yüksek, kolay karar verebilen ve verdikleri kararlara güvenen, kariyer planlaması yapan kişilerdir. Biraz kararlı düzeyde bireyler, zaman zaman kararlarından şüphe eden, genellikle aile ve yakın çevre etkisiyle meslek seçimi yapan, kaygı duyan, öz saygısı az kimselerdir. Değişken kararlı düzeyde bireyler, amaçları ile ilgili tam olarak emin hissetmeyen, kaygı seviyeleri yüksek, öz güveni düşük, kariyer kararlarından tatmin olmayan kişilerdir. Geçici kararsız düzeyde bireyler, karar vermeye yakın, kararsızlıklarının farkında, birden fazla kariyer seçeneği olan kişilerdir. Gelişimsel kararsız düzeyde bireyler, kariyer seçenekleri ile ilgili bilgi eksikliği olan bu sebeple kararsızlık yaşayan kişilerdir. Ciddi kararsız düzeyde bireyler, hayatının pek çok noktasında karar vermekte zorlanan, öz netlik düzeyleri düşük, dış faktörlerden etkilenen, öz saygıları düşük kimselerdir. Kronik kararsız düzeyde bireyler, yüksek düzeyde kaygı yaşayan, dış faktörlerden etkilenen ve başkaları tarafından yönetilen, kararlarında başkalarının onayını isteyen kişilerdir. Kararlılık düzeyleri düşük ve özellikle dışarıdan fazlasıyla etkilenen kişilerin kariyerleri noktasında, bir rehberlik hizmeti alması kariyer kararlılık düzeylerini olumlu etkileyebilmektedir. Kariyer kararlılık düzeyinin olumlu yönde değişmesi bireyi pek çok açıdan etkileyebilmektedir.

Kariyer kararlılığı, öznel iyi oluşu etkilemektedir. Kişilerin öznel iyi oluş durumları, kariyer kararlılık düzeylerinin yüksek olmasından olumlu yönde etkilenmektedir. Öte yandan nevrozluğun depresyon yönü ile kariyer kararlılığı ve öznel iyi oluş arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre depresyon düzeyi yüksek kişilerin,

kariyer kararlılığı düşük olmakta dolayısıyla öznel iyi oluş hali de olumsuz yönde etkilenmektedir (Uthayakumar ve diğ, 2010).

Kariyer kararlılığı kariyere yönelik alınan kararların doğruluğu ile ilgilidir. Kariyere yönelik alınan kararlar bireyin hayatını pek çok yönden etkilemektedir. Kariyeri ile ilgili doğru kararlar alabilen birey zihinsel olarak daha iyi hissetmektedir. Bu sayede birey, kariyer yolunda karşılaşılan herhangi bir güçlük ile daha kolay baş edebilmektedir. Kariyerle ilgili alınan doğru kararlar ve bireyin kariyer kararlılığı, psikolojik iyi oluşunu etkilemektedir, psikolojik iyi oluş ise kariyer kararlılığının psikolojik sağlamlık üzerindeki etsinde aracı bir rol oynamaktadır (Erhan ve diğ, 2021). Kariyer kararlılığı kişinin yaşamını bazı yönlerden etkilerken bu kararlılığı etkileyen bazı unsurlar da bulunmaktadır.

Sabırlı olmak, tutkulu olmak, azimli ve kararlı olmak gibi faktörler kararlılığı etkileyen etkenlerden bazıları olarak öne çıkmaktadır. Sabırlı olmak sonradan da kazanılabilen bir kişilik özelliğidir. Bununla birlikte söz konusu faktörlere sahip olmak, bireyin başarı elde etmesini sağlamaktadır (Taş ve Tortumlu, 2021). Kolay öfkelenen, kariyerinde istikrarsız olan, yeterli motivasyona sahip olmayan, hedefleri için yeterince çalışmayan insanlar için başarı uzak bir kavram olarak düşünülmektedir. Bunlara ek olarak Gültekin (2022), umutlu olmanın kariyer kararlılığını olumlu yönde etkilemekte ve kariyere yönelik yaşanan stresi azaltmakta olduğunu ifade etmektedir. Kariyer kararlılığı yüksek bireyler de kariyerinde stresi daha az hissetmektedirler.

Bireyin sahip olduğu yetenekler, taşıdığı değerler, beklentileri ve öz yeterlik algısı gibi faktörler de kariyer seçimlerini, karar verme süreçlerini etkilemektedir (Kadalkal, 2023). Sosyal bilişsel teoriye dayanan öz-yeterlik kavramı, bireyin belirli davranışları gerçekleştirme yeteneğine olan inancı içermektedir (Bandura, 1986). Öz yeterlik farklı koşullarda farklı düzeyde ortaya çıkabilmektedir. Öz-yeterlik, bireyin sahip olduğu beceriler ile farklı şartlarda ne yapacağına dair inancını ifade etmektedir (Bandura, 1977). Öz yeterlik karar verme süreçlerinde karşılaşılan bir kavramdır. Penn ve Lent, (2019) kişilik özelliklerin kariyer kararlarını direkt etkileyebildiği gibi öz yeterlik aracılığı ile de etkileyebildiğini belirtmektedir. Bandura'nın (1982) öz yeterlilik teorisinden hareketle, öz yeterliğe sahip bireylerin, görevlerini veya davranışlarını başarıyla gerçekleştirme eğiliminde oldukları söylenebilmektedir.

Bireyin çevresi, iş yaşamında geçirdiği süre, elde ettiği deneyimleri ve bireysel demografik özellikleri de kariyer kararları üzerinde etkili olabilmektedir. Bu unsurlara bağlı olarak zaman zaman birey, kariyer yolculuğunda belirsizlik hissedebilmektedir. Kendisini, içinde bulunduğu belirsizlikten çıkarmak için belirsizliğe neden olan faktörlerden uzaklaştırması gerekmektedir. Bunu başarabilmek, çoğu zaman bireyin kendisi ile ilgilidir ancak bazı durumlarda birey sosyal çevresinden destek alarak kararsızlık durumundan çıkmaya çalışmaktadır. Buradan sosyal çevrenin de kariyer kararları üzerinde etkisi olabileceği anlaşılmaktadır (Çöp, 2020).

Kariyer kararını etkileyen değişkenler çevresel veya psikolojik olabilmektedir. Bireyin çevresinde algıladığı sosyal destek ve bu sayede gelişen iyimserlik hali, bireyin kariyerinde emin adımlarla ilerlemesine yardımcı olmakta ve kararlılık düzeyini yükseltmektedir. Bu sebeple sosyal çevreye sahip olmak ve bunun niteliği kişinin hem sosyal hayatı hem de iş hayatı için önemlidir (Cengiz, 2022).

Glaize ve Myrick (1984), kariyer kararlılığını bireyin kariyer hedeflerini netleştirme yeteneği olarak tanımlamaktadır. Kariyer kararlılığı, kariyer gelişimi için en önemli basamaktır. Karar verme ve kararlılık öğrenilir bir beceridir. Karlıdağ (2021), bireyin başarılı bir kariyer gelişimi göstermesinin, bireyin kariyer kararlılığı ile ilgili olduğunu belirtmektedir. Karar verme bir süreçtir. Kariyer hedefi belirlemek de bu sürecin bir parçasıdır. Bu süreci iyi yönetip belirlediği kariyer hedefleri ile ilgili şüphe veya kaygı duymayan kişilerin kariyer kararlılığı düzeyleri yüksek ve kariyer gelişimleri hızlı olabilmektedir. Kariyer kararlılığı kişinin kariyer seçimine yönelik bağlılığını ifade etmektedir. Çalışanın kariyer kararlılığı göstermesi için mesleğinden ve izlediği kariyer yolundan memnun olması gerekmektedir. Bu da başlangıcı üniversite yıllarına dek uzanan bir süreçtir, kişinin sürecin en başında yaptığı meslek seçimi tüm kariyer hayatını etkilemektedir. Bu nedenle doğru bir meslek tercihi başarılı bir kariyer için ilk adım olarak düşünülebilir ancak başarı için gerekli her şey demek değildir. Osmonova (2023), meslek tercihinin gelecekteki kariyer üzerinde de etkili olması nedeniyle insanların yaşamında önemli bir seçim olduğunu vurgulamaktadır. Meslek seçimi insanların yaşam kalitesini, toplumla bütünleşmesini ve iç huzurunu etkileyen bir faktördür. Bu nedenle kariyer ile ilgili kararların bir anda değil zaman içinde alınması ve üstüne yeterince araştırma yapılması başarılı bir kariyer için dikkat edilmesi gereken bir noktadır.

Kariyer araştırması bireyin mesleklere, kurumlara ve kendine dair bilgi toplama ve bunları değerlendirme aşaması olarak ifade edilmektedir. Yükselen rekabet koşulları düşünüldüğünde kariyer araştırması yapmak bireyler için bir gereklilik haline gelmektedir. Kariyer araştırması yapmak bireyin gelecekte oluşabilecek olası sorunlara önceden hazırlıklı olmasını ve öngörülemeyen durumlarla karşılaşıldığında daha kolay uyum göstermesini sağlamaktadır. Süreç kendini tanımayı ve yeteneklerini keşfetmeyi de içermektedir. Bu sayede bireyler kariyerlerinde daha az sürprizle karşılaşmaktadır. Kariyer araştırma davranışını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır, bunlar kişisel ve sosyo-kültürel olabilmektedir. Demografik değişkenler, ilgi alanları, ailenin sosyo-ekonomik düzeyi ve ebeveynlerin eğitim düzeyi söz konusu faktörler arasında yer almaktadır (Kanten ve diğ, 2021). Kariyer araştırması davranışı bir süreç içerisinde gerçekleşmektedir. Geçen sürede bireyler kendilerini, meslekleri ve örgütleri daha iyi anlamakta ve iş yaşamında daha az beklenmeyen durumla karşılaşmaktadır. Bu sayede kariyerlerinde daha kararlı bir davranış sergilemeleri olası bir durumdur.

Meslek tercihi, kişilik özellikleri, cinsiyet, mesleğe uyum, kariyer gelişimi, kariyer adanmışlığı, çevresel faktörler, kültür, iş yaşamı koşulları ve mesleki motivasyon gibi değişkenlerin tümü kariyer kararlarını etkileyebilmektedir. Kariyer meslek seçimi ile başladığı düşünülen bir süreci ifade etmektedir. Meslek seçiminde özellikle cinsiyetçi roller etkili olmaktadır. Bazı meslekler erkek işi bazıları ise kadın işi olarak algılanmaktadır. Özellikle kadın istihdamı daha tartışmalı bir konudur. Kadın istihdamında önde gelen meslek alanları yaygın olarak turizm endüstrisinde yer almaktadır. Turizm rehberliği bu açıdan kadın istihdamında önde gelen bir meslektir. Carvalho ve diğ. (2018), turizmin giderek daha fazla kadın çalışan istihdam etmesine rağmen kadınların, turizm endüstrisinde devam eden sorunlar yaşamakta olduğuna vurgu yapmaktadır.

Kadınların turizmde karşılaştıkları sorunlar, turist rehberliği mesleği özelinde değerlendirildiğinde, mesleğin doğası gereği rehberler, uzun ve aktif bir iş hayatına sahiptir. Bu durum zaman zaman iş ile aile ve sosyal hayat arasında birtakım problemler yaşanmasına neden olabilmektedir. Bu problemler özellikle kadın turist rehberleri üzerinde daha fazla kendini hissettirmektedir. Buna bağlı olarak meslek değiştirme eğilimi gösterebilen kadın turist rehberleri olabilmektedir. Fakat eşi de turizm endüstrisinde çalışmakta olan kadın rehberlerinin çoğunluğu, kariyerlerine kendi

mesleklerinde devam etmek istemektedirler. Buna rağmen kadın turist rehberlerinin aile kavramına özellikle de çocuk sahibi olan kadın rehberlerin çocuklarına hassasiyetle yaklaştığı ve zaman zaman iş ile aile arasında tercih yapıyor oldukları görülmektedir (Demirel ve diğ., 2021). Buradan hareketle, kadın turist rehberlerinin yakın çevrelerinde özellikle de aileleri içinde kendilerini, mesleklerini, amaçlarını anlayan ve destekleyen yakınlarının olması, kadın rehberlerin kariyer kararlılığını güçlendirmektedir.

Karşılaşılan çeşitli zorluklara rağmen mesleğine tutkuyla devam eden kadın turist rehberleri bulunmaktadır. Öte yandan kadınların aile içindeki rollerinin daha önemli görülmesi, kadınların aile-iş çatışması içinde kalmaları, cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalmaları gibi durumlar meslekte sıklıkla yaşanabilmekte ve kadın turist rehberlerinin kariyer kararlılığını etkileyebilmektedir. Erkeklerin fiziksel olarak daha dayanıklı olmaları ise rehberlik mesleğinde erkeklerin daha avantajlı görünmesine neden olmaktadır. Fakat fiziksel dayanıklılık, meslek için önemli olan tek unsur değildir. Kadınların, sahip oldukları bir takım ortak kişilik özellikleri nedeniyle turist rehberliği mesleğine daha yatkın oldukları vurgulanmaktadır. Kadınların erkeklere karşı daha yüksek bir empati düzeyine sahip oldukları ve sosyal ilişkilerde erkeklere göre daha iyi oldukları dile getirilmektedir. Bu açıdan kadınların, turist rehberliği yapabilme ve mesleği devam ettirebilme anlamında güçlü yönleri olduğu da açıktır. Kadınların, rehberlik mesleğinde var olan problemleri, bazı kadın turist rehberleri üzerinde mesleği icra etme konusunda güdüleyici bir etki yaratmakta ve kariyerlerine bağlılığı güçlendirmektedir. Olumsuz bakış açıları ve söylemlerle güdülenen kadınlar, başarılı olup kendilerini kanıtlamak ve onlara karşı var olan olumsuz algıları değiştirmek istemektedirler. Bu isteğe sahip ve mesleğini seven kadın turist rehberlerinin meslekte var olma ve kariyerlerinde ilerleme arzuları devam etmektedir (Yumuk ve İli, 2022). Bu nedenle kariyer kararlılığının yüksek olduğu durumlarda bireyin meslek değiştirme eğilimine çok fazla yönelmediği düşünülmektedir. Aynı zamanda kariyer kararlılığı gösteren bireylerin kariyer adanmışlığı ve buna yönelik motivasyonlarının da yüksek olduğu düşünülmektedir. Kariyer adanmışlığı ve mesleki motivasyon da kariyer kararları üzerinde etkili olabilmektedir. Bu nedenle aşağıdaki hipotezler öne sürülmektedir:

H₈: Kariyer kararlılığı meslek değiştirme eğilimini etkilemektedir.

H₉: Mesleki motivasyonun meslek değiştirme eğilimi üzerindeki etkisinde kariyer kararlılığının aracı rolü vardır.

H₁₀: Kariyer adanmışlığının meslek değiştirme eğilimine etkisinde kariyer kararlılığının aracı rolü bulunmaktadır.

Kariyer kararlılığı, meslek seçimi tarafından etkilenmektedir. şahin ve Acun'un (2016), turizm rehberliği bölümünde okuyan öğrenciler üzerine yürüttüğü çalışmasında, her biri bir turist rehberi adayı olan öğrencilerin genellikle rehberlik mesleğine dair olumlu görüş bildirdikleri, mezun olduktan sonra mesleğe devam etmek istedikleri, kariyerde kararlılığın eğitiminin ilk yıllarında olan rehberlik öğrencilerinde daha yüksek düzeyde olduğu ve mesleği eğitim almaya başlamadan önce araştırmış ve şartlarını bilerek gelen kişilerin kariyerlerinde daha kararlı bir tutum sergiledikleri görölmektedir.

3.4. Meslek Değiştirme Eğilimi

Yüksek rekabet ortamı içerisinde nitelikli çalışanlara sahip olmak, çalışanların niteliklerini daha güçlü hale getirmek ve kurumda devamlılıklarını sağlamak örgütler için giderek daha önemli bir hale gelmektedir. Değişen dünya düzeninde çalışanların ihtiyaç, istek ve beklentileri farklılaşmakta, çalıştıkları kurumda veya endüstride bu beklentilerine karşılık bulamayanlar ise işten ayrılma, farklı fırsatları değerlendirme veya meslek değiştirme eğilimine girmektedir. Bu sebeple nitelikli çalışanı örgüt çatısı altında tutmak yöneticiler açısından zorlayıcı olabilmektedir. Fakat çalışanın kurum ile özdeşleşmesini sağlayıcı girişimlerde bulunmak, kariyer adanmışlıklarını ve dolaylı olarak işe ve mesleğe adanmışlıklarını desteklemek gibi önlemler alan organizasyonlar nitelikli iş gücünü elinde tutabilmektedirler (Aktaş ve Akdemir, 2019).

Bireysel ve örgütsel özelliklerin kariyer değiştirme davranışı üzerinde etkileri söz konusudur. Kariyer değiştirme davranışı meslek değiştirme eğilimi ile de ilişkilendirilebilir. Carless ve Arnup (2011), Rhodes ve Doering'in (1983) Bütünleşik Kariyer Değişim Modeli çerçevesinde, deneyime açıklık, dışa dönüklük, sorumluluk almak, öz yeterlikler, demografik faktörler, alınan ücret, iş tatmini, iş güvenliği vb. unsurları kariyer değiştirme davranışına etki eden bireysel ve örgütsel özellikler olarak ifade etmektedir. Kariyer değişikliğinde genellikle iş güvenliği, iş tatmini, daha yüksek bir ücret vb. değişkenlerin iyileşeceği beklenmektedir. Beklenen sonuçlar itibari ile

kariyer değişimi, meslek değiştirme eğiliminin umulan olası sonuçları açısından benzerlik göstermektedir.

Meslek kararları ile ilgili olarak sıklıkla karşılaşılan bir kavram olan “burnout” yani Türkçe karşılığında “tükenmişlik”, doyumsuzluk, tatminsizlik, yorgunluk, sabırsızlık, şüphe ve işe karşı isteksizlik gibi pek çok bileşenin tümü olarak ifade edilmektedir (Çam, 1993). Bu bileşenler aynı zamanda kişinin tükenmişlik yaşadığına dair belirtilerdir. Bu belirtilere sahip çalışanlar hem iş hayatında hem de sosyal hayatında tatminsizlik hissedebilmektedir.

Tükenmişlik psikolojik bir durumdur ve genel olarak bir tür iş stresi olarak ifade edilmektedir. Tükenmişlik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması şeklinde üç bileşenden oluşmaktadır (Maslach, 1982; Maslach & Jackson, 1981). Duygusal tükenmişlik aşırı iş yükü, kontrol eksikliği ve işin bazı yönlerinden duyulan memnuniyetsizlik ile ilişkilidir (Maslach ve Jackson, 1986). Duygusal tükenme bireyin psikolojik olarak başkalarına verebilecek daha fazla hiçbir şeyi olmadığını hissettiği noktadır. Duygusal tükenme evresinden sonra birey çevresine karşı duyarsızlaşmaya başlamaktadır. İş yaşamındaki insanlar başta olmak üzere kişinin çevresindeki insanlara karşı daha duygusuz davranması, onlarla arasına sınır koyması tükenmişliğin duyarsızlık evresinde karşılaşılan durumlardır (Ardıç ve Polatçı, 2008). Başarının azalması ise tükenmişliğin son aşamasıdır. Bu aşamada birey mutsuz ve işteki başarısı düşük seviyededir. Sosyal ve psikolojik bir sorun olan tükenmişlik bireyin iş performansını, aile yaşamını, sağlık koşullarını ve diğer sosyal ve bireysel hayatını etkilemekte en nihayetinde kişiyi işten ayrılmaya sürüklemektedir (Maslach ve Florian, 1988).

Günümüzde nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyaç her sektörde giderek artış göstermektedir. Ülkeler için önemi büyük turizm endüstrisinde de iletişimi güçlü, yabancı dil bilgisine sahip, mesleki gelişim gösteren yetişmiş nitelikli iş gücüne ihtiyaç vardır. Bu ihtiyacı gidermek için yüksek öğretim kurumlarında açılan turizm bölümlerinin sayısı artmakta buna karşın bu bölümlere talep azalmaktadır. Turizmle ilgili bölümleri tercih eden öğrencilerin bazılarında ise meslek değiştirme fikri oluşmaktadır. Turizme karşı bu mesafeli duruşun altında yatan birtakım nedenler mevcuttur. Bu nedenler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Meslek yasası olmaması gerekçesiyle mesleğin geleceğine dair duyulan güvensizlik
- Çalışma koşullarının yoruculuğu
- Hizmet sektörünün bir parçası olduğu için herkese tatil olan bayram veya yılbaşı gibi özel günlerde çoğu zaman çalışılıyor olması
- Mezun sayısı fazla olduğu için iş bulmada rekabetin yüksek olması
- Toplum tarafından turizm endüstrisindeki mesleklere dair oluşan yerleşik olumsuz algı
- Ön yargılar ile çalışma alanlarının çoğunun özel sektörde oluşu

Tüm bu faktörler meslek değiştirme eğilimine neden olmaktadır. Meslek değiştirme eğilimi mesleki beklentiler ve mesleki bağlılık ile de ilişkilidir. Mesleki beklentileri yüksek olan ve bunun karşılığını bulamayan çalışanlar daha düşük mesleki bağlılık göstermekte bu durum da kişinin meslek değiştirme eğilimi göstermesine yol açmaktadır (Zengin ve diğ., 2019). Seymen ve diğ. (2017) de benzer şekilde turizmin algılanan olumsuz yönlerinin olması ve bireylerin meslekte beklentilerine karşılık bulamamalarının onları mesleki bir yabancılaşmaya sürüklediğini belirtmektedir.

Turizm alanında farklı meslek gruplarında eğitim gören öğrencilerin kariyerlerini turizm endüstrisinde planlamamaları, endüstrinin nitelikli iş gücü ihtiyacını giderme noktasında tehlike oluşturmaktadır (Türkay & Yağcı, 2007). Bu durum yalnızca sektör için değil aynı zamanda ülke ekonomisi için de tehlike anlamına gelmektedir, çünkü turizm ülke için özellikle ekonomik değeri büyük bir endüstridir.

Bireyin meslek değiştirme eğilimine girmesine etki eden bir diğer durum ise meslek kararını kendisinin vermemiş olması ya da bilinçli bir meslek tercihi yapmamış olmasıdır. Meslek belirleme sürecinde bireyin kendisini, farklı meslek dallarını, bu mesleklerle ilgili eğitim veren kurumların niteliğini, verilen eğitimin niteliğini ve söz konusu meslekle ilgili sektörün pazardaki durumunu iyi bir şekilde analiz etmesi, anlaması çok önemlidir. Meslek seçimi sürecinde profesyonel bir yardım almak da doğru bir tercih yapabilmeye etkili bir diğer unsurdur. Bireyin kendi ilgi ve becerilerine göre seçilmeyen bir meslek dalı gelecekte kişide hayal kırıklığı, pişmanlık ve

memnuniyetsizlik yaratabilmektedir. Sonucunda ise çalışanlar mesleklerini değiştirmek isteyebilmektedirler (Kavas, 2005).

Turist rehberliği, seyahat ve turizm endüstrisi içinde önde gelen bir meslektir. Bu nedenle turist rehberi olacak kişinin nitelikleri de önemlidir. Rehber olacak kişinin meslek ile uyumlu kişilik özellikleri sergilemesi, yeniliğe açık olması, kendini devamlı güncellemesi bireyin niteliklerini artırmaktadır. Her mesleğin zorlukları olduğu gibi turist rehberliğinde de karşılaşılan birtakım güçlükler bulunmaktadır. Bunlar yalnızca mesleğin doğası ile ilgili değil aynı zamanda toplumsal algı ile de ilişkilidir. Toplum tarafından turist rehberliğinin bir erkek mesleği olarak görülmesi ve kadının temel rollerinin ev içinde olduğu algısı rehberlik mesleğinde kadınların karşılaştığı cinsiyet temelli zorluklar arasındadır. Bundan kaynaklı yaşanan sorunlar kadınların mesleki kariyerlerinden uzaklaşmasına yol açmakta ve meslek değiştirme eğilimine girmesine neden olabilmektedir (Demirel ve diğ., 2021).

Turizm kadın istihdamında önde gelen bir endüstri olmasına karşın kadın turizm çalışanlarını yönetici pozisyonlarında görmek yaygın bir durum değildir. Bunun çeşitli sebepleri olmakla birlikte temelde toplumsal cinsiyet rolleri etkili olmaktadır. Kadının aile içinde üstlendiği rollerin öncelikli olduğu algısı çoğu zaman kadınların iş ve aile dengesini kurmakta zorlanmasına ve en sonunda ailesine daha fazla zaman ayırmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kadınların mesleklerine yeterince zaman ayıramaması kariyerlerinde yükselmelerinin önünde bir bariyer oluşturmaktadır. Bununla birlikte kadınlar, cinsiyete yönelik ayrımcılığa sıklıkla maruz kalmaktadırlar. Kadınların daha düşük pozisyonlarda istihdam edilmesi, yükselirken kritik öneme sahip yönetici pozisyonlarına terfilerinin engellenmesi ve erkek çalışanlara bu noktada daha fazla şans verilmesi, cinsiyet temelli eşitsizliklerden kaynaklanmaktadır. Maruz kaldıkları bu zorluklar kadınların iş tatminsizliğine yol açabilmekte ve örgüte bağlılıklarını zayıflatabilmektedir (Tükeltürk ve Perçin, 2008).

Toplumsal cinsiyet ilişkileri, istihdam şekillerindeki farklılaşmalar ve çalışma süreleri ile faaliyet kalıplarındaki değişiklikler aracılığıyla ekonominin ve toplumun yeniden yapılandırılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Rubery ve diğ., 1998). Günümüzde hala kadın ve erkeklerin istihdam oranları arasında farklılıklar görülmektedir. Bu durum, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile ilişkilendirilmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Sahip oldukları çoklu roller nedeniyle kadınların, iş ve aile hayatında yaşadıkları çatışmalar, onların işteki memnuniyetlerini ve işlerine bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir (Arslan, 2013). Dolayısıyla kadınların kariyere adanmışlık davranışları ve mesleğe dair inançları da negatif olarak etkilenmektedir. Kocacık ve Gökkaya (2005), toplum tarafından kadına yüklenen geleneksel roller ve iş koşullarındaki olumsuzluklar nedeniyle kadınların, madden ve manen yıpranmakta olduğunu belirtmektedir. Aile ve iş arasında kalan kadınlar, toplum tarafından kendilerine yüklenen rolleri ana rolleri benimseyerek kariyerlerinden uzaklaşmayı kendileri tercih edebilmektedir.

Genel olarak turizm endüstrisi, özellikle de turist rehberliği ikili ilişkilerin sıklıkla yer aldığı, çalışılan kişi ve turistlerle bire bir iletişim içinde bulunulması gereken sosyal bir meslek grubudur. Mesleğin bu doğası özellikle de kadın turist rehberlerini cinsel taciz durumları ile karşı karşıya bırakabilmektedir. Karşılaştıkları cinsel taciz durumları, onları psikolojik açıdan olumsuz etkilemekte ve iş tatminsizliği yaratmaktadır. Cinsel tacizin psikolojik iyi oluş ve iş tatmini üzerindeki etkisinde tükenmişliğin de aracı bir rolü bulunmaktadır. Bu noktada kadın turist rehberleri sosyal ve örgütsel destekle karşılaşmaktadır. Rehberin algıladığı sosyal destek, cinsel tacizi hafifletmeye yetmediği gibi algılanan örgütsel destek ise rehberleri daha olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Karşılaşılan cinsel taciz durumları, kadın turist rehberlerinin psikolojik refahını olumsuz etkilerken, mesleki yönden profesyonelliklerini de zedelemektedir (Alrawadieh ve diğ, 2023).

Turist rehberliği mesleğinin doğası gereği karşılaşılan farklı problemler de söz konusudur. Bu problemler bireylerin kariyer algılarını olumsuz etkileyebilmektedir. Ancak mesleğin getirdiği tüm zorluklara rağmen kariyerlerine devam etmek isteyen çalışanlar da mevcuttur. Öte yandan mesleğin toplumda tam anlamıyla karşılık bulamaması ve saygın bir meslek olarak görülmemesi bireyleri, meslek değiştirmeye daha güçlü bir şekilde itmektedir (Karacaoğlu ve Cankül, 2021). Benzer şekilde Korkmaz ve diğ. (2021) de turist rehberliği mesleğinin toplumda çok fazla önemli görülmediğini belirtmektedir. Bunun en temel sebebi rehberlik mesleğinin sosyal güvence sağlamaması olarak ifade edilmektedir. Akgündüz ve Eser (2020) de meslekte karşılaşılan bir diğer sorun olan kaba turist davranışlarının ve iş stresinin rehberlerin iş tatminini ve mesleğe bağlılıklarını olumsuz etkilediğini belirtmektedirler.

Turist rehberliği fiziksel emeğin yoğun olduğu, yüz yuze iletişimin zorunlu olduğu, daima pozitif imaj sergilenmesi beklenen bir meslektir. Mesleğini başarılı bir şekilde icra etmek isteyen turist rehberlerinin zaman zaman bazı duygularını bastırmaları veya gerçek duyguları ile ilgili rol yapmaları gerekmektedir. Bu da mesleğin fiziksel emek dışında yoğun bir duygusal emek gerektirdiği anlamına gelmektedir. Yoğun bir duygusal çaba sarf edilmesi, rehberleri işten ayrılmaya itmektedir. Ancak duyguları yönetebilen rehberler mesleklerine devam edebilmektedir (Güzel ve diğ, 2013). Çalışma koşulları, stres düzeyi ve iş yaşamında karşılaşılan mobbing gibi nedenler bireyin meslek değiştirme eğilimi göstermesine veya meslek değiştirmesine neden olmaktadır (Akpınar ve diğ, 2016). Birey daha huzurlu çalışma şartlarına sahip olmak istemekte, huzurlu ve mutsuz bir çalışma ortamından uzaklaşmak için adımlar atabilmektedir.

Gökdemir ve Hacıoğlu (2018), tükenmişlik ile turist rehberliği gibi kişiler arası bire bir ve güçlü iletişim gerektiren meslek dallarında daha sık karşılaşıldığından söz etmektedir. Rehberlerin tükenmişlik sendromuna sahip olmasının meslekten ayrılma niyeti doğurduğu bilinmektedir. Meslekten ayrılan kimseler farklı meslek dallarına yönelebilir ve kariyerlerine başka bir meslekte devam edebilir. Tükenmişliği tetikleyen yaş, cinsiyet ve meslekte geçirilen süre gibi etmenler bulunmaktadır.

Bireylerin tükenmişlik sendromu yaşamasının içsel ve dışsal pek çok faktörü bulunmaktadır. Bununla birlikte tükenmişlik sendromu hem çalışan hem de çalışılan kurum için önemli bir problem, bir tehdit olarak algılanmaktadır. Turist rehberleri açısından tükenmişlik düşünöldüğünde mesleğin doğası gereği bire bir ve yoğun ilişkiler gerektirmesi ve yorucu bir tempoya sahip olması rehberlerin tükenmişlik düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş koşullarında iyileşmeler sağlanmadığı takdirde rehberler mesleki motivasyonlarını kaybetmekte ve rehberlerin performansları düşmektedir. Yaşanan tükenmişlik sendromuna herhangi bir önlem alınmaması son aşamada rehberin meslekten ayrılmasına neden olabilmektedir (Gökdemir, 2017). Bu durum kadın turist rehberleri açısından incelendiğinde hem mesleğin doğasından hem de toplumun cinsiyet temelli ayrımcılığından kaynaklanan mesleki zorluklar nedeniyle, kadın turist rehberlerinin tükenmişlik sendromuna girme durumunda meslekten ayrılma eğilimine erkek meslektaşlarına göre daha hızlı düşmeleri şaşırtıcı gözükmemektedir.

Tükenmişlik veya mesleki tükenmişlik yaşam doyumunu etkilemektedir. Yaşam doyumunu kişinin hayatındaki ihtiyaç, istek, arzu ve beklentilerinin ne derece tatmin edildiği ile ilgilidir. Yaşam doyumuna sahip olmanın bireylerin yalnızca sosyal hayatına etkisi olmamakta aynı zamanda iş yaşamında da etkisini göstermektedir, bireyler kariyerlerinde daha hızlı yükselmektedir. Yaşam doyumuna sahip bireyler iş hayatında daha yüksek performans göstermekte, iş ve aile hayatlarını daha sağlıklı yönetmektedirler. Yaşam doyumunu etkileyen bireysel, çevresel ve sosyal faktörler söz konusudur. Paralel şekilde iş tatmini de yaşam doyumunu etkilemektedir. İş tatmini yüksek çalışanların yaşam doyumunun da yüksek olduğu ifade edilmektedir. Öte yandan enerji seviyesindeki azalma, motivasyon kaybı, hayal kırıklığı, performans düşüklüğü, öfke, yorgunluk hali, huzursuzluk ve sabırsızlık gibi belirtiler tükenmişlik belirtileri arasında yer almakta ve kadınların erkeklere oranla daha çok tükenmişlik hissettikleri bilinmektedir. Tükenmişlik düzeyinin yüksek olması yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir. Tükenmişlik zaman içerisinde meydana gelen bir durumdur, bu süreç önlem alınmadığı takdirde işten ayrılma veya meslek değiştirme kararı ile sonuçlanabilmektedir (Karataş, 2023).

Yaşam doyumunu motivasyonla ilişkilendirilebilir bir olgudur. Motivasyonun da meslek kararları üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte Weisberg (1994), tükenmişliğin motivasyon üzerinde etkili olduğunu ifade etmektedir. Arı ve Tunçay (2011) ise motivasyon kaybına bağlı olarak bireyin, mesleğini değiştirebildiğini belirtmektedir. Buradan hareketle şu hipotez geliştirilmiştir:

H₁₁: Mesleki motivasyon meslek değiştirme eğilimini etkilemektedir.

BÖLÜM 4. YÖNTEM

Her araştırma doğası gereği belirsizdir, bu nedenle araştırmacının süreci titizlikle yürütmesi önemlidir (Khalid ve diğ, 2012). Araştırma yöntemleri içerisinde yaygın olarak kullanılan 3 yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemler nitel, nicel ve karma yöntemlerdir. Kullanılacak yöntem araştırma sorusuna, araştırmadaki hipotezlere ve çalışmanın yapısına göre belirlenmektedir. Genellikle sayısal veri gerektiren araştırmalarda nicel yaklaşımlar tercih edilmektedir (Williams, 2007). Nicel araştırmalarda çoğunlukla pozitivist bilim anlayışı çerçevesinde tümdengelim yöntemine başvurulmakta (Altunışık ve Boz, 2022) ve hipotezler araştırma öncesinde kurulmakta, araştırma sırasında test edilmektedir (Padem ve diğ, 2012). Bu çalışmada nicel araştırma yönteminden yararlanılmaktadır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Kadınların iş yaşamında yer alması bir gereklilik haline gelmeye başlamıştır. Kadınların iş yaşamında var oluşları insanlık tarihi kadar eski olsa da resmi olarak çalışma hayatına girmeleri daha yakın zamanda gerçekleşmiştir. Sanayileşme ve beraberinde artan üretim ile daha fazla çalışana ihtiyaç doğmuştur. Bu durum da kadınların iş yaşamında daha fazla varlık göstermelerinin yolunu açmıştır. Kadınların hem iş yaşamında hem de sosyal hayatta aktif rol üstlenmeleri yalnızca bireysel bir etki yaratmamakta aynı zamanda toplumları da dönüştürmektedir. İş yaşamında kadın çalışan sayısının her gün daha fazla artıyor oluşu ülke ekonomisi için de umut vericidir. Ülke ekonomisine önemli bir katkı sağlayan turizm endüstrisinin artan çalışan ihtiyacının karşılanmasında da kadınların rolüne ihtiyaç artmaktadır. Turizm endüstrisinin önemli bir çalışma alanı olan turist rehberliği mesleğinde aktif olarak yer alan kadın turist rehberlerinin sayısı giderek yükselmektedir. Ancak kadın turist rehberlerinin meslekte özellikle cinsiyet temelli yaklaşımlar sebebiyle çeşitli ayrımcılıklara maruz kaldıkları ve mesleği icra

etme sırasında çeşitli sorunlar yaşadıkları bilinmektedir. Kadın turist rehberlerinin niceliksel artışı ile birlikte yaşanan sorunlar da artış göstermektedir. Yaşadıkları çeşitli sorunlar kadınların mesleki motivasyonunu etkilemektedir. Bazı kadın turist rehberleri mesleklerini bırakma kararı alırken bazıları tüm zorluklarla mücadelede kararlı bir tutum içerisinde mesleklerine devam etmektedirler. İlgili literatür incelendiğinde kadın turist rehberlerinin meslekte yaşadıkları sorunlarla ilgili çalışmalarda (Polat, 2001; Büyüktepe ve diğ, 2019; Barakazı, 2022; Karacaoğlu ve diğ, 2021; Yıldırım ve Özbek, 2019; Demirdelen Alrawadieh, 2021; Ateş ve diğ, 2022; Balcı ve Kopar, 2022; Demirel ve diğ, 2021) sıklıkla ele alındığı görülmektedir.

Mesleği tutkuyla yapma, mesleği icra ederken sahip olunan motivasyon, karşılaşılan sorunların ve kariyer adanmışlığının meslek kararlarını etkilemede ne derece önemli olduğu üzerinde durulan çalışmaların ise turist rehberliği mesleği üzerinde çok fazla ele alınmadığı görülmektedir. Kadınların sosyal hayat ve iş hayatı üzerindeki rolü düşünüldüğünde çalışmanın kadın turist rehberleri açısından ele alınması ve literatürde benzeri bir çalışmanın henüz olmaması var olan boşluğu dolduracak olması açısından çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda çalışmada, kadın turist rehberlerinin kariyer adanmışlığının kariyer kararlarına etkisi ve bu etkide mesleki motivasyonun aracı rolünün test edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında birlikte değerlendirilen değişkenlerin aralarında bir ilişki olup olmadığı ve aralarında ilişki saptanması halinde bu ilişkinin yönünü ölçmek hedeflenmektedir. Ek olarak çalışmadan elde edilen sonuçların ilgili kişi ve kurumlara teorik ve pratik katkı sağlaması hedeflenmektedir.

4.2. Araştırma Konusu

Geçmiş dönemlere kıyasla kadınlar sosyal hayatta ve iş hayatında daha aktif rol almaktadırlar. Özellikle turizm endüstrisinde kadınların yeri gittikçe artmaktadır. Ülkenin kültür elçileri olarak anılan turist rehberleri arasında da kadın rehberlerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu niceliksel artışa rağmen kadınların bu mesleği yaparken mesleğin bazı şartlarına ve toplumsal bakış açısına bağlı olarak mutlu olup olmadıkları önemli bir sorun olarak tartışılmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın çıkış noktası mesleklerle ilgili bu tür motivasyon problemlerinde mesleğe yönelik kariyer adanmışlığının kariyer kararları üzerinde oynadığı rolün önemli bir faktör olarak

değerlendirilmesidir. Bu doğrultuda kadın turist rehberlerinin kariyer adanmışlığına odaklanan bu çalışma, aynı kariyerde devam etme eğilimi veya kariyerdan uzaklaşma eğilimi ile ilgilenmektedir. Bununla birlikte çalışmada, kariyer adanmışlığının kariyer kararlarına etkisinde mesleki motivasyonun aracılık edip etmediği incelenmektedir.

4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Evren, aralarından ölçüm için örneklerin alındığı bir grup insan ya da nesne olarak ifade edilmektedir. Örneklem ise evren içerisinde seçilen bir grup hedef katılımcı olarak tanımlanmaktadır (Singh, 2007). Örneklem, ilgili evrenden daha küçük birimleri seçme sürecidir. Evren içinden seçilen örnek incelenerek elde edilen sonuçlar evrene genellenmektedir (Trochim ve Donnelly, 2006). Bu çalışmada olasılığa dayalı olmayan örneklem tekniklerinden kolayda örneklem kullanılmıştır. Kolayda örneklem ankete katılım sağlayan herkesin örneklem dahil edilmesi olarak ifade edilmektedir. Bu teknik bilimsel çalışmalarda sıklıkla kullanılmaktadır (Coşkun ve diğ., 2019). Çalışma bağlamında, evreni Türkiye'deki eylemli kadın turist rehberleri oluşturmaktadır. Türkiye'deki eylemli kadın turist rehberlerinden, kolayda örneklem ile toplam 265 kadın rehberden anket aracılığıyla veriler toplanmıştır.

4.4. Veri Toplama Aracı ve Anket Formunun Niteliği

Nicel araştırma, belirlenen bir problemin teorilerle test edilmesi, sayılarla ölçülmesi ve istatistiksel tekniklerle analiz edilmesi olarak ifade edilebilir ve genellikle sayısal araştırmalar olarak isimlendirilebilir. Nicel araştırmalarda anket, deney vb. farklı veri toplama araçları vasıtasıyla toplanan verilerin istatistiki teknikler kullanılarak ölçme ve değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu çalışmada veri toplama araçları içerisinde en yaygın tekniklerden biri olan anket tekniği kullanılmaktadır. Anketler yüz yüze ya da çevrim içi ortamda doldurulabildiği gibi yapılandırılmış ya da yapılandırılmamış olabilmektedir. Yapılandırılmamış anketlerde katılımcılardan kendi yanıtlarını vermeleri beklenirken yapılandırılmış anketlerde katılımcılar, soru ve yanıtları bir arada görebilmekte ve kendisine yakın olduğunu düşündükleri yanıtı işaretlemektedir (Sadan, 2017). Araştırmanın yapısı gereği yapılandırılmış anket tercih edilmiştir. Amaca yönelik olarak öne sürülen hipotezler doğrultusunda 4 farklı ölçekten oluşan bir anket

kullanılmıştır. Ölçekler 5'li likert tiplidir. Ölçeklerdeki likert sıralama sistemi “1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde tasarlanmıştır. Anketin içerisinde kariyer adanmışlığı değişkeni için 9 sorulu bir ölçek, mesleki motivasyon değişkeni için 7 sorulu bir ölçek, kariyer kararlılığını değişkeni için 6 sorulu bir ölçek ve meslek değiştirme eğilimi değişkeni için 7 sorulu bir ölçek mevcuttur.

Çalışmada, Hirschi, Freund ve Herrmann (2014) tarafından geliştirilen, Korkmaz, Kırdök, Alkal ve Akça (2020) tarafından Türkçe'ye uyarlanma çalışması yapılan Kariyer Adanmışlık Ölçeği'nden (KAÖ) yararlanılmıştır. Bununla birlikte Şengel, Çevrimkaya ve Zengin (2021) tarafından çalışmalarında kullanılan Mesleki Motivasyon Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Ayrıca kariyer kararlılığı için Lounsbury, Tatum, Chambers, Owens ve Gibson (1999) tarafından geliştirilen ve Akçakanat ve Uzunbacak (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlama ve geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan Kariyer Kararlılığı Ölçeği'nden ve Zengin, Işkın ve Şengel'in (2020) çalışmalarında kullandıkları Meslek Değiştirme Eğilimi Ölçeği'nden yararlanılmıştır.

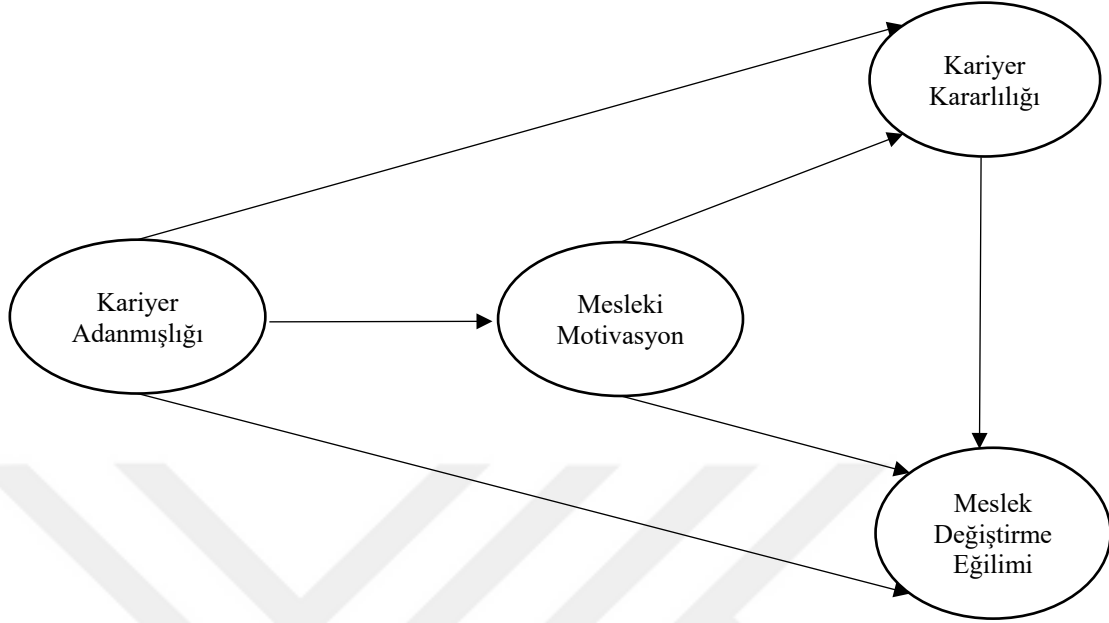
Anketin son bölümü ise yaş, eğitim düzeyi, aylık ortalama gelir ve medeni durum soruları ile katılımcıların demografik özelliklerinin incelendiği bölümdür.

4.5. Test Edilecek Araştırma Modeli

Şekil 4.1'de test edilecek araştırma modeli yer almaktadır. Araştırma modelinin tasarlanma amacı, ilgili yapıların doğrudan ve dolaylı etkilerini anlamaktır. Modelde kariyer adanmışlığı, mesleki motivasyon, kariyer kararlılığı ve meslek değiştirme eğilimi değişkenleri bulunmaktadır. Tasarlanan araştırma modeli, kariyer adanmışlığının kariyer kararlarına etkisinde mesleki motivasyonun ne derece aracılık ettiği temeline dayandırılmış, mesleki motivasyon aracı değişken olarak ele alınmıştır.

Çalışmanın amaçları doğrultusunda geliştirilen 6 adet doğrudan ve 5 adet dolaylı olmak üzere toplam 11 hipotez bulunmaktadır. Hipotezler değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmaması durumunu, var olduğu düşünülüyorsa bu ilişkinin ne yönde olduğunu ifade eden yargılardır. Hipotezler araştırmanın sonuçlarına dair araştırmacının fikirlerini, varsayımlarını içermektedir. Araştırmacının hipotezleri doğrulamak ya da yalanlamak gibi bir amacı bulunmamaktadır. Bilimsel bir çalışmanın sonucunda

araştırmanın başında öne sürülen hipotezler, kabul edilebilir ya da reddedilebilir. Bir bilimsel çalışmadan beklenen de budur (Coşkun ve diğ., 2019).



Şekil 4.1. Test Edilecek Araştırma Modeli

4.6. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Kadın turist rehberlerinin kariyer adanmışlığına odaklanan bu çalışma, aynı kariyerde devam etme eğilimi veya kariyerdan uzaklaşma eğilimi ile ilgilenmektedir. Bu bağlamda mesleki motivasyonun, kariyer adanmışlığının kariyer kararları üzerindeki etkisinde aracı bir role sahip olup olmaması incelenmektedir.

Turist rehberliği mesleğinde mesleğin yapısı gereği turist rehberlerinin karşılaştıkları çok çeşitli problemler bulunmaktadır. Bunun yanı sıra kadın turist rehberlerinin meslekte cinsiyet temelli karşılaştıkları farklı problemler de söz konusudur. Toplum tarafından turist rehberliği mesleğinin, çoğunlukla bir erkek mesleği olduğu ve kadının asli görevinin aile içinde olduğu algısı kabul görmektedir (Demirel ve diğ., 2021). Kadınların anne ve eş olmak gibi toplumsal rolleri meslek hayatından daha önde görülmekte, bu bakış açısı kadın turist rehberlerinin iş-aile yaşamı arasında bir paradoks oluşturmaktadır. Kadınların sahip oldukları bazı ortak özellikler sayesinde turist rehberliği mesleğine yatkınlıkları kimi durumlarda erkeklerden daha fazla olmasına rağmen toplum tarafından yaratılan olumsuz algı, kadın turist rehberlerinin kariyer kararlılığını etkileyebilmektedir (Yumuk ve İli, 2022).

Aile, eğitim, hukuk, kültür, inanç vb. tüm faktörler kadın turist rehberlerinin meslekte sorun yaşamalarına ve yaşadıkları sorunlar neticesinde kariyerlerine yönelik alacakları karar etki etmektedir. Ancak tüm bu faktörlerin temelinde toplumun kadınları en başta bir birey olarak değil bir kadın olarak cinsiyet temelinde değerlendirmesi yatmaktadır. Toplumun kökleşmiş algıları, asırlardır süregelen ataerkil toplum ve diğer tüm etmenler birlikte değerlendirildiğinde, kadın turist rehberlerinin meslekte varlıklarını sürdürebilmek için mücadele etmesi gereken pek çok zorluk vardır. Ancak yaşanan cinsiyet temelli sorunlar veya mesleğe dair yaratılan olumsuz imaja rağmen kariyer adanmışlığının kadın turist rehberlerinin kariyer kararlarını farklı açılardan etkileyebildiği düşünülmektedir. Aynı zamanda mesleki motivasyonun da bu etki üzerinde aracı bir role sahip olup olmadığı çalışma kapsamında incelenmektedir.

Araştırmanın veri toplama sürecinde zamana ve maliyete dayalı kısıtlar ile karşılaşmıştır. Bu amaçla oluşturulan anket formunun çevrim içi yollar ile örnekleme dahil olan kişilere ulaştırılması hedeflenmiştir. Bu aşamada tüm örnekleme çevrim içi yollar ile ulaşılamaması nedeniyle eylemli kadın turist rehberlerine rehber odaları aracılığı ile ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak bu girişim de sonuçsuz kalmıştır. Rehber odalarının bazıları bu konuda ilgisiz kalırken bazıları ise yardımcı olmak istemelerine rağmen yönetimin aldığı karar sebebi ile anketi rehberlere ulaştıramayacaklarını bildirmişlerdir. Ayrıca ulaşılabilen kadın rehberlerin ankete karşı ilgisiz kalması da ayrı bir kısıt oluşturmuştur. Araştırma evrenini tüm Türkiye'deki eylemli kadın turist rehberleri oluşturmaktadır. Evrenin dağınık olması belirlenen örnekleme kısa zamanda ve seyahat etmeden ulaşılmayı güç hale getirerek bir sınırlılık oluşturmuştur.

4.7. Araştırmada Kullanılan Analizler

Nicel araştırma yönteminden yararlanılan bu çalışmada, anket aracılığı ile toplanan veriler bilgisayar ortamında SPSS Programı'na aktararak bir veri tabanı elde edilmiştir. Program ile frekans analizleri yapılmış ve katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler elde edilmiştir.

Ardından SmartPLS Programı ile çok değişkenli istatistik yöntemlerinden biri olan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Diğer bir faktör analizi türü olan açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile çok sayıda ifadenin daha az sayıda boyuta indirgenmesi

amaçlanmakta, böylece elde edilen sonuçların yorumlanması kolaylaşmaktadır (Bolat, 2008). DFA ise ölçüm modelinin doğruluğunu test etmek için kullanılmaktadır. DFA ile AFA aracılığıyla elde edilen faktörlerin hipotezlere uygunluğu test edilmekte, önceden belirlenmiş faktörlere etki eden değişkenlerin, bu faktörler ile ne derece temsil edildiğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır (Yaşlıoğlu, 2017; Öngen, 2010).

Yapısal eşitlik modellemesi için kullanılan SmartPLS Programı ile yol analizi yapıp yapısal model ile hipotezler test edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi çok değişkenli analizler arasında ikinci nesil bir tekniktir. Bu analizin önemli bir özelliği küçük örnekler üzerinde uygulanabilmesidir (Çakır, 2019). Yapısal eşitlik modellemesi kapsamında öncü olarak Fornell-Larcker kriteri, Heteroit-Monotrait oranı (HTMT), ortalama açıklanan varyans (AVE değerleri), Cronbach Alpha katsayısı, bileşik güvenilirlik (Composite Reliability) ve güvenilirlik katsayısı rho_A ölçüm analizleri yapılmıştır. Bu analizler sonucunda verilerin yapısal eşitlik modellemesi için geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen rakamsal istatistikler yorumlanarak sonuca varılmaya çalışılmıştır.

BÖLÜM 5. BULGULAR VE YORUMLANMASI

5.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Verilerin toplanması sürecinde farklı demografik özelliklere sahip 265 katılımcıya anket uygulanmıştır. Katılımcıların tanımlayıcı istatistiklerini oluşturan yaş, gelir düzeyi, eğitim düzeyi ve medeni durum gibi özelliklerine Tablo 5.1’de yer verilmiştir.

Tablo 5.1. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistikler

İfade	N	%
Yaş		
30 Yaş ve Altı	28	10,6
31-45 Yaş	231	87,2
46 Yaş ve Üstü	6	2,3
Gelir Düzeyi		
20.000 TL Altı	25	9,4
20.000 TL-30.000 TL	219	82,6
30.000 TL Üstü	21	7,9
Eğitim Düzeyi		
Ön Lisans	19	7,2
Lisans	215	81,1
Lisansüstü	31	11,7
Medeni Durum		
Bekar	155	58,5
Evli	108	40,8

Katılımcıların yaş aralıkları 30 yaş ve altı, 31-45 yaş arası ve 46 yaş ve üstü olacak şekilde derecelendirilmiştir. Buna göre yaş grubu 30 yaş ve altında olan 28 kişi (%10,6), 31-45 yaş arasında olan 231 (%87,2) ve 46 yaş ve üstü yaş grubunda olan 6 kişi (%2,3) bulunmaktadır. Katılımcılar, gelir düzeylerine göre 20.000 TL altında aylık ortalama gelire sahip olanlar, 20.000 TL-30.000 TL arasında gelir seviyesine sahip olanlar ve 30.000 TL üstünde gelir seviyesine sahip olanlar olmak üzere 3 kategoride

değerlendirilmektedir. Aylık ortalama gelir düzeyi 20.000 TL altında olan 25 kişi (%9,4), 20.000 TL-30.000 TL arasında olan 219 kişi (%82,6), 30.000 TL üstünde olan ise 21 kişi (%7,9) bulunmaktadır. Eğitim düzeylerine göre katılımcılar ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyi olarak 3 grupta yer almaktadır. Ön lisans mezunu 19 katılımcı (%7,2), lisans mezunu 215 katılımcı (%81,1) ve lisansüstü mezun 31 katılımcı (%11,7) olduğu görülmektedir. Medeni durumlarına göre katılımcıların oranları incelendiğinde ise %58,5 oranında bekar katılımcı ve %40,8 oranında evli katılımcı olduğu görülmektedir.

5.2. Ölçüm Modeli

Ölçüm modelinin tespit edilmesi için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) Tablo 5.2’de verilmiştir. Bu kapsamda tabloda aritmetik ortalama, standart sapma, VIF, t değerleri ve faktör yükleri yer almaktadır.

Analiz sırasında kariyer kararlılığı ölçeğine ait 1 ifade, mesleki motivasyon ölçeğine ait 4 ifade ve kariyer adanmışlığı ölçeğine ait 4 ifade istatistiksel kurallara uygun olmaması ve model uyumunu bozması nedeniyle devre dışı bırakılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonrasında 4 boyuttan oluşan 20 ifadeli bir yapı elde edilmiştir.

Hair ve diğ. (2019), 0,50 ve üzerindeki faktör yüklerinin yapının yorumlanması için kabul edilebilir bir değer olduğunu, 0,70 ve üzerindeki faktör yüklerinin ise daha iyi tanımlanmış bir yapı anlamına geldiğini ifade etmektedir. Benzer şekilde Chen ve Tsai (2007) de faktör yükleri için 0,50 değerinin kabul gördüğünü belirtmektedir. Bu bilgilerden hareketle faktör yükü 0,60 üzerinde olan ifadeler analize dahil edilmiştir. Söz konusu referans değerleri temel alındığında modelin yapıyı iyi tanımlayabildiği düşünülmektedir. Schumacker ve Lomax (2010), t değeri için kabul edilen referans değerinin 1,96 olduğunu ifade etmektedir. Buna göre tabloda 1,96 ile 17,090 arasında değişen t değerleri, minimum referans değerinin sağlandığını ve değerlerin 1,96’nın üzerinde olduğu göstermektedir. Varyans artış faktörleri (VIF değerleri) 10’dan büyük olduğu durumda ilgili bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantının varlığından söz edilebilmektedir, değer yükseldikçe bağlantı da artmaktadır ve bu istenen bir durum değildir (Topal ve diğ, 2010). Bu çalışmada bütün VIF değerlerinin

10'un altında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışmada çoklu doğrusal bağlantı sorunu bulunmamaktadır.

Tablo 5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

ÖLÇEKLER (YAPILAR)	Ortalama	Std. Sapma	VIF	<i>t</i> Değeri	Faktör Yüğü
Kariyer Kararlılığı					
Kariyerim hakkında kesin bir karar verdim.	2,102	0,82	1,918	15,592	0,819
Geçimimi sağlamak için hangi işi yapmak istediğime eminim.	2,045	0,649	1,692	11,342	0,837
Günün birinde arzu ettiğim bir işe sahip olacağımı biliyorum.	2,068	0,697	1,212	5,256	0,693
Mezun olduğumda ne tür işler yapmak istediğimi bilmiyorum.	2,064	0,656	1,375	6,535	0,78
Hangi kariyere yöneleceğime dair gel-gitler yaşıyorum.	2,075	0,622	1,261	5,225	0,748
Meslek Değıştirme Eğilimi					
Gelecekte, eğer şu anda okuduğum bölümle ilgili bir meslekten aynı geliri elde edebileceğim bir başka mesleğe geçme imkânım olsa, geçerim.	4,642	0,676	1,479	8,151	0,771
Eğer yeniden şansım olsa, bu mesleği seçmezdim.	4,34	0,756	1,476	9,771	0,787
Bu mesleği seçtiğim için hayal kırıklığı yaşıyorum.	4,291	0,723	1,431	7,814	0,762
Diğer meslekler, toplum için benim mesleğimden daha hayati bir nitelik taşıyor.	3,74	0,962	1,354	13,040	0,76
Daha prestijli bir işletmeden daha yüksek ücret öneren bir teklif alırsam, çalıştığım işletmeden ayrılırım.	4,162	0,602	1,151	4,010	0,697
Daha prestijli bir işletmeden bir teklif alırsam, çalıştığım işletmeden ayrılırım.	4,396	0,715	1,484	15,710	0,846
Daha prestijli bir işletmeden daha düşük ücret öneren bir teklif alırsam, çalıştığım işletmeden ayrılırım.	4,377	0,768	1,069	3,780	0,655
Mesleki Motivasyon					
Rehberliğin bana bir şeyler yaratmak ve üretmek için fırsatlar vereceğini düşünüyorum.	4,698	0,483	1,026	5,210	0,794
Rehberliğin yaşam tarzıma uygun olmadığını düşünüyorum.	4,177	0,844	1,09	17,090	0,822
Meslek tercih edenlere rehberlik tavsiye etmiyorum.	4,581	0,53	1,063	4,140	0,703
Kariyer Adanmışlığı					
Kişisel değerlerim, ilgilerim, yeteneklerim ve zayıf yönlerim hakkında içtenlikle düşünürüm.	4,604	0,489	1,012	3,484	0,703
Çalışmak istediğim alanda işverenler, mesleki gelişim fırsatları veya iş piyasası hakkında bilgi toplamak önemlidir.	4,547	0,513	1,023	2,210	0,701
Mesleki açıdan bana yardımcı olacak kişilerle iletişim kurmak veya sürdürmek önemlidir.	4,736	0,474	1,017	5,667	0,853
Kariyerimi desteklemek için gönüllü olarak ek eğitim, kurs veya diğer etkinliklere katılırım.	3,094	0,769	1,015	1,96	0,641
Mesleki açıdan gelişimime yardımcı olacak görev veya sorumluluklar üstlenirim.	4,596	0,521	1,025	2,727	0,742

Tablo 5.2’de aritmetik ortalaması en yüksek ifadenin “*Rehberliğin bana bir şeyler yaratmak ve üretmek için fırsatlar vereceğini düşünüyorum.*” ifadesi olduğu (4,698), aritmetik ortalaması en düşük ifadenin ise “*Geçimimi sağlamak için hangi işi yapmak istediğime eminim.*” (2,045) ifadesi olduğu gözükmemektedir. Bununla birlikte standart sapması en yüksek ifadenin “*Kariyerim hakkında kesin bir karar verdim.*” ifadesi (0,82) olduğu tespit edilmiştir.

Ayırt edici geçerliliğin test edilmesi, çoklu bağlantı sorunlarının önlenmesi için gizli değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmede genel kabul gören bir koşuldur. Bu bağlamda ayırt edici geçerliliğin değerlendirilmesi için kullanılan Fornell-Larcker kriteri Tablo 5.3’te verilmiştir.

Tablo 5.3. Fornell-Larcker Ayırt Edici Geçerlilik Kriteri

Değişkenler	Fornell-Larcker Kriteri			
	1	2	3	4
Kariyer Kararlılığı (1)	0,699			
Meslek Değiştirme Eğilimi (2)	0,461	0,614		
Mesleki Motivasyon (3)	0,350	0,420	0,654	
Kariyer Adanmışlığı (4)	0,214	0,259	0,360	0,580

Fornell-Larcker kriterinin incelenmesi ayırt edici geçerliliğin değerlendirilmesinde yaygın bir yaklaşımdır (Henseler ve diğ, 2015). Buna göre Tablo 5.3 incelendiğinde, kariyer kararlılığı değişkeni için değerin 0,699 olduğu, bu değerin bulunduğu sütunda yer alan ve diğer değişkenlere ait olan değerlerden büyük olduğu görülmektedir. Diğer değişkenler incelendiğinde, meslek değiştirme eğilimi (0,614), mesleki motivasyon (0,654) ve kariyer adanmışlığı (0,58) değişkenlerinin almış olduğu değerlerin Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen kritere uygun olduğu satır-sütun ekseninden anlaşılmaktadır. Bu değerler ve değerlendirmeler ölçüm modeline ait ayırt edici geçerlilik sağlandığını göstermektedir.

Ayırt edici geçerliliği test etmek için kullanılan farklı yöntemler de bulunmaktadır. Heterotrait-monotrait (HTMT) kriteri ayırt edici geçerlilik için kullanılan bir diğer test olup, Tablo 5.3’te verilen Fornell Larcker kriterine göre ayırt edici geçerliliği tespit etme noktasında daha hassastır. Dolayısıyla yanıltıcı sonuçlarla karşılaşmamak adına

HTMT kriterine bakılması önemlidir (Abu Hamid vd, 2017). Çalışmanın HTMT oranı ayırt edici geçerlilik sonuçları Tablo 5.4'te verilmiştir.

Tablo 5.4. HTMT Oranı Ayırt Edici Geçerliliği

Değişkenler	Heterotrait-Monotrait Oranı			
	1	2	3	4
Kariyer Kararlılığı (1)	-			
Meslek Değiştirme Eğilimi (2)	0,624			
Mesleki Motivasyon (3)	0,667	0,834		
Kariyer Adanmışlığı (4)	0,526	0,689	0,829	-

Değişkenlerin HTMT kriterini sağlaması için değişkenlere ait değerlerin 0,90'ın altında olması beklenmektedir (Genç, 2022). Tablo 5.4'te değişkenlerin HTMT değerlerinin 0,526 ile 0,829 arasında olduğu görülmektedir. Buna göre tüm değişkenlerin aldığı değerlerin 0,90'ın altında olduğu ve modelin ayırt edici geçerlilik şartlarını sağladığı tespit edilmiştir.

Yakınsak geçerliliğin test edilmesi için yaygın olarak kullanılan bir ölçüm de ortalama açıklanan varyans (AVE)'dir. Tablo 5.5'te değişkenlere ait AVE değerleri verilmiştir.

Tablo 5.5. Değişkenlere Ait AVE Değerleri

Değişkenler (Yapılar)	İfade Sayısı	AVE
Kariyer Kararlılığı (1)	5	0,689
Meslek Değiştirme Eğilimi (2)	7	0,576
Mesleki Motivasyon (3)	3	0,627
Kariyer Adanmışlığı (4)	5	0,531

AVE, yapıya ilişkin göstergelerin karesel yüklerinin genel ortalama değeridir. AVE değerinin 0,50 veya üzeri olması beklenmektedir. 0,50 veya daha yüksek bir AVE değeri, yapının ortalama olarak göstergelerin varyansının yarısından fazlasını açıkladığı anlamına gelmektedir (Hair ve diğ, 2014). Buradan hareketle Tablo 5.5'te verilen AVE değerlerinin tümünün 0,50 üzerinde olması sebebiyle, güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Bir güvenilirlik belirleme yöntemi olarak kullanılan Cronbach Alpha katsayısı, gerçek güvenilirliğin alt sınırını oluşturmaktadır (Kartal ve Dirlik, 2016). Tablo 5.6’da değişkenlere ait Cronbach Alpha katsayıları verilmiştir.

Tablo 5.6. Değişkenlere Ait Cronbach Alpha Katsayıları

Değişkenler (Yapılar)	İfade Sayısı	Cronbach Alpha
Kariyer Kararlılığı (1)	5	0,835
Meslek Değiştirme Eğilimi (2)	7	0,804
Mesleki Motivasyon (3)	3	0,73
Kariyer Adanmışlığı (4)	5	0,766

Bland ve Altman (1997), yaptıkları çalışmada 0,70 ve 0,80 arasındaki Alpha değerlerinin kabul edilebilir olduğunu, bunun üstündeki değerlerin ise daha güçlü bir güvenilirlik anlamına geldiğini ifade etmektedir. Alpha değerleriyle ilgili kriterler göz önüne alındığında, Tablo 6’da verilen kariyer kararlılığı (0,835), meslek değiştirme eğilimi (0,804), mesleki motivasyon (0,73) ve kariyer adanmışlığı (0,766) değişkenlerine ait değerlerin beklenen şartları sağladıkları görülmektedir. Bu da yapıların iyi düzeyde güvenilirlik katsayısına sahip oldukları anlamına gelmektedir.

Cronbach Alpha katsayısı güvenilirliğin bir alt sınırını temsil ettiği için zaman zaman eleştirilmektedir. Buna bir alternatif olarak genellikle yapısal eşitlik modellemesi ile birlikte hesaplanan bileşik güvenilirlik (Composite Reliability) kullanımı önerilmektedir (Peterson ve Kim, 2013). Tablo 5.7’de değişkenlere ait bileşik güvenilirlik değerleri verilmektedir.

Tablo 5.7. Değişkenlere Ait Yapı Güvenilirliği (Composite Reliability)

Değişkenler (Yapılar)	İfade Sayısı	Yapı Güvenilirliği
Kariyer Kararlılığı (1)	5	0,826
Meslek Değiştirme Eğilimi (2)	7	0,800
Mesleki Motivasyon (3)	3	0,782
Kariyer Adanmışlığı (4)	5	0,787

Urreta ve diğ. (2013) bileşik güvenilirlik değerinin kabul edilen alt sınırının 0,70 olduğunu belirtmektedir. Tablo 5.7’de verilen yapı güvenilirliği değerleri

incelendiğinde her birinin minimum değer olarak 0,70'in üzerinde bulunduğu görülmektedir. Değişkenlerin yapı güvenilirliği kariyer kararlılığı için (0,826), meslek değiştirme eğilimi için (0,80), mesleki motivasyon için (0,782) ve kariyer adanmışlığı için (0,787)'dir. Bu değerler ölçüm modelinin yapısal anlamda güvenilir olduğunu kanıtlamaktadır.

Güvenilirlik katsayısı türlerinden olan rho_A genellikle Cronbach Alpha ile bileşik güvenilirlik (Composite Reliability) arasında yer almakta ve bu iki ölçüm arasında kabul edilebilir bir uzlaşma olarak ifade edilmektedir. Tablo 5.8'de değişkenlere ait rho_A güvenilirlik katsayısı verilmiştir.

Tablo 5.8. Değişkenlere Ait rho_A Güvenilirlik Katsayısı

Değişkenler (Yapılar)	İfade Sayısı	rho_A
Kariyer Kararlılığı (1)	5	0,846
Meslek Değiştirme Eğilimi (2)	7	0,840
Mesleki Motivasyon (3)	3	0,776
Kariyer Adanmışlığı (4)	5	0,769

Rho_A değeri 0,70 ve 0,95 arasındaki değerler için kabul edilebilirdir (Hair ve diğ., 2021). Bu bilgilerden hareketle, Tablo 5.8'de verilen rho_A değerleri 0,769-0,846 aralığında olduğundan güvenilir kabul edilmektedir.

5.3. Yapısal Model

Yapısal modelin uygunluğu ve hipotez testlerinin kabul durumu Tablo 5.9'da verilmiştir. Model uyum değerleri dikkate alındığında SRMR ve NFI uyum indeksinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir. Sosyal bilimlerde kabul edilebilir SRMR (standartlaştırılmış ortalama hataların karekökü) değeri 0,08'in altında olmalıdır ve bu değer 0'a yaklaşma durumu modelin uyum iyiliğinin iyileştiğini ifade etmektedir (Çakır, 2019). NFI (normlaştırılmış uyum indeksi) değerinin 0,8'den büyük olması beklenmektedir, NFI değerinin 1 olması ise modelin verilere mükemmel şekilde uygunluğunu ifade etmektedir (Akinyode, 2016). Bu nedenle sosyal bilimlerde NFI değerinin bir olması kabul edilen bir durum değildir. Çünkü değişkenler arasındaki ilişkileri etkileyen uzak veya yakın başka çevresel uyaranlar vardır. Dolayısıyla

mükemmel bir uyum söz konusu değildir. Bu çalışmada elde edilen SRMR ve NFI değerleri model uyumunun iyi olduğu göstermektedir.

Tablo 5.9’da yol katsayıları (path coefficients/*Beta*), *p* değerleri, *t* değerleri, hipotezlerin sonuçları, SRMR ve NFI uyum indeksi sonuçları detaylı bir şekilde yer almaktadır.

Tablo 5.9. Yol Katsayıları ve Etki Boyutları

Hipotezler	Yol Katsayısı	<i>t</i> Değeri	<i>p</i> Değeri	Desteklendi	SRMR	NFI
Doğrudan Etkiler						
<i>H₁:KK ->MDE</i>	-0,359	3,505	0,000**	Evet		
<i>H₂:MM ->KK</i>	0,326	3,692	0,000**	Evet		
<i>H₃:MM ->MDE</i>	-0,263	2,707	0,007**	Evet		
<i>H₄: KA ->KK</i>	0,107	1,045	0,296	Hayır		
<i>H₅: KA ->MDE</i>	0,091	1,221	0,222	Hayır		
<i>H₆:KA ->MM</i>	0,375	6,365	0,000**	Evet		
Aracı Etkiler					0,061	0,812
<i>H₇:KA->MM->KK</i>	0,123	2,849	0,004**	Evet		
<i>H₈:MM->KK->MDE</i>	-0,116	2,606	0,009**	Evet		
<i>H₉:KA->MM->KK->MDE</i>	-0,044	2,166	0,030*	Evet		
<i>H₁₀:KA->KK->MDE</i>	0,039	0,923	0,356	Hayır		
<i>H₁₁:KA->MM->MDE</i>	-0,097	2,577	0,010*	Evet		

p*<0.05 değerinde anlamlı, *p*<0,01 değerinde anlamlı, *t*>1.96,

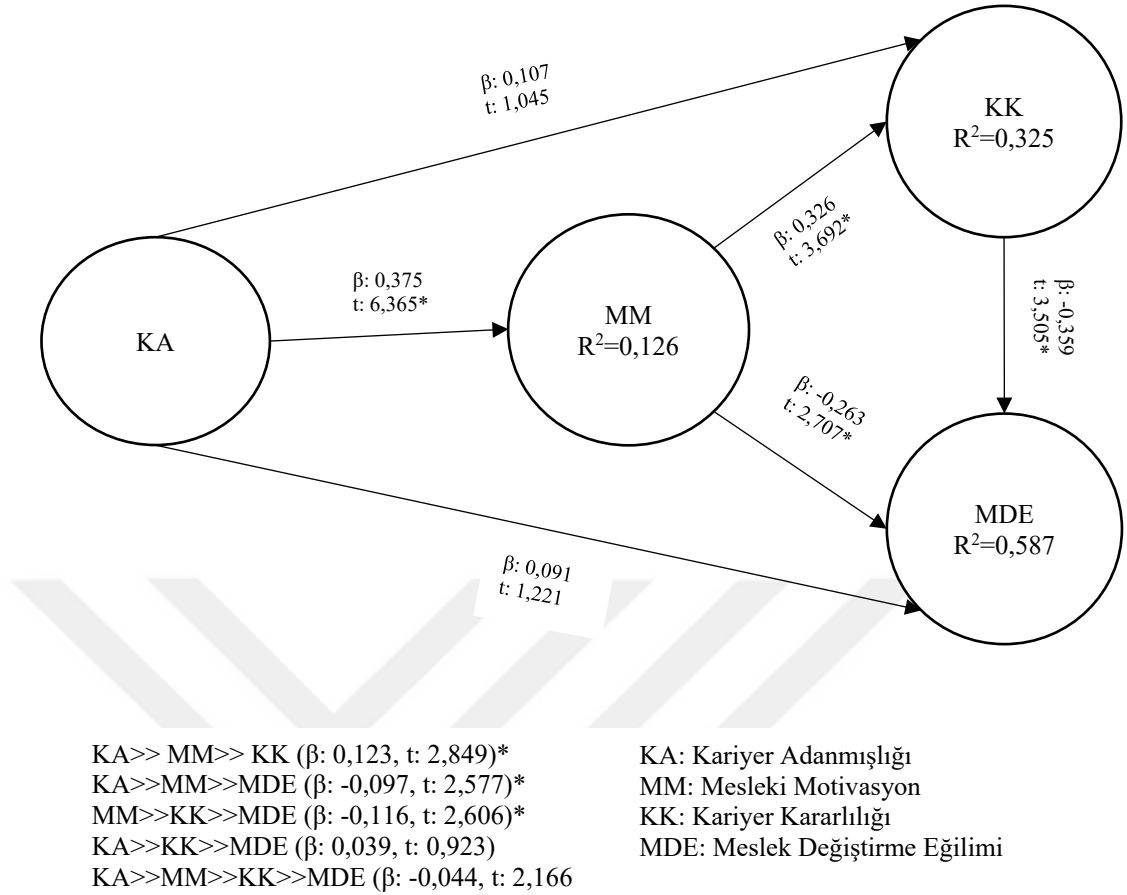
KA: Kariyer Adanmışlığı, MM: Mesleki Motivasyon, KK: Kariyer Kararlılığı, MDE: Meslek Değiştirme Eğilimi

Çalışmada doğrudan ve aracı etkileri test etmek üzere oluşturulan 11 hipotezin 8’i desteklenmektedir. Doğrudan etkiler değerlendirildiğinde, kariyer kararlılığının meslek değiştirme eğilimini etkilediği ($\beta = -0,359$; *t* değeri = 3,505; *p* değeri= 0,000), mesleki motivasyonun kariyer kararlılığı üzerinde etkisi olduğu ($\beta = 0,326$; *t* değeri = 3,692; *p* değeri= 0,000), mesleki motivasyonun meslek değiştirme eğilimi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ($\beta = -0,263$; *t* değeri = 2,707; *p* değeri= 0,007) ve kariyer adanmışlığının mesleki motivasyon üzerinde etkili olduğu ($\beta = 0,375$; *t* değeri = 6,365; *p* değeri= 0,000) görülmektedir. Buna göre yapısal modelde yer alan *H₁*, *H₂*, *H₃* ve *H₆* hipotezleri kabul edilmiştir. *H₄* ve *H₅* hipotezleri ise istatistik tutarlılığı sağlamamaları nedeniyle (*t*<1.96 ve *p*>0.05) desteklenmemiştir.

Çalışmada doğrudan etkilerin yanı sıra dolaylı etkilerin test edildiği hipotezler de bulunmaktadır. Burada amaçlanan, bağımsız değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisinin aracı değişken vasıtasıyla açıklanmasıdır. Kariyer adanmışlığı bağımsız değişken, mesleki motivasyon aracı değişken ve kariyer kararlılığı ile meslek değiştirme eğilimi değişkenleri bağımlı değişken olarak ele alınmaktadır. Hipotez 7'den 11'e kadar aracı etkiler test edilmektedir. Kariyer adanmışlığının kariyer kararlılığını mesleki motivasyon aracılığıyla etkilediği ($\beta = 0,123$; t değeri = 2,849; $p = 0.004$), mesleki motivasyonun meslek değiştirme eğilimini kariyer kararlılığı değişkeni aracılığıyla etkilediği ($\beta = -0,116$; t değeri = 2,606; $p = 0.009$), kariyer adanmışlığının meslek değiştirme eğilimine etkisinde mesleki motivasyon ve kariyer kararlılığının aracılık etkisi olduğu ($\beta = -0,044$; t değeri = 2,166; $p = 0.030$) ve kariyer adanmışlığının meslek değiştirme eğilimini mesleki motivasyon aracı değişkeni ile etkilediği ($\beta = -0,097$; t değeri = 2,577; $p = 0.010$) Tablo 5.9'dan anlaşılmaktadır. Buna göre H_7 , H_8 , H_9 ve H_{11} desteklenmiştir. Bununla birlikte, kariyer adanmışlığının meslek değiştirme üzerindeki etkisinde kariyer kararlılığının aracı bir etkisinin olmaması sebebiyle H_{10} reddedilmiştir. Tablo 5.9'daki değerlerin tümü değerlendirildiğinde yapısal model ile test edilen değişkenler arasındaki ilişkinin ve açıklayıcılığın büyük oranda var olduğu görülmektedir. Buna göre yapısal modelin araştırma problemine cevap verecek şekilde çalıştığı söylenebilir.

Şekil 5.1'de test edilen modelin PLS-YEM sonucu yer almaktadır. Araştırma modelinin tasarlanma amacı, ilgili yapıların doğrudan ve dolaylı etkilerini anlamaktır.

Modelde kariyer adanmışlığı, mesleki motivasyon, kariyer kararlılığı ve meslek değiştirme eğilimi değişkenleri bulunmaktadır. Tasarlanan araştırma modeli, kariyer adanmışlığının kariyer kararlarına etkisinde mesleki motivasyonun ne derece aracılık ettiği temeline dayanmakta, mesleki motivasyon aracı değişken olarak ele alınmaktadır. Aynı zamanda şekilde araştırmanın en küçük kısmi kareler yöntemi ile yapısal eşitlik modellemesine dayalı değişken ilişkileri bulunmaktadır. Verilen model, bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişkenler tarafından ne düzeyde açıklandığını R^2 değerleri ile göstermektedir.



Şekil 5.1. Yapısal Modelin PLS-YEM Sonuçları

Çalışmanın amaçlarından biri kadın turist rehberlerinin kariyer adanmışlığının mesleki motivasyon aracılığıyla kariyer kararlarına etkisini belirlemektir. Buna göre mesleki motivasyon %12,6 oranında bağımsız değişken olan kariyer adanmışlığı tarafından açıklanmaktadır. Bu aynı zamanda kariyer adanmışlığına sahip kadın turist rehberlerinin mesleki motivasyon düzeyinin R² değerinin 0.126 olduğunu ifade etmektedir. Buna göre şekil, kariyer adanmışlığına sahip kadın turist rehberlerinin mesleki memnuniyet düzeyini %12,6 oranında açıklamaktadır. Diğer bir açıklayıcılık oranı ise kariyer kararlılığı değişkenine aittir. Kariyer kararlılığı %32,5 oranında bağımsız değişken olan kariyer adanmışlığı ve mesleki motivasyon tarafından açıklanmaktadır. Bu aynı zamanda kariyer adanmışlığına ve mesleki motivasyona sahip kadın turist rehberlerinin kariyer kararlılığı düzeyinin R² değerinin 0,325 olduğunu ifade etmektedir. Buna göre şekil, kariyer adanmışlığına ve mesleki motivasyona sahip kadın turist rehberlerinin kariyer kararlılığı düzeyini %32,5 oranında açıklamaktadır. Bir diğer açıklayıcılık oranı ise meslek değiştirme eğilimi değişkenine aittir. Meslek değiştirme eğilimi %58,7 oranında bağımsız değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Bu, kariyer adanmışlığı,

mesleki motivasyon ve kariyer kararlılığına sahip kadın turist rehberlerinin meslek değiştirme eğilimi düzeyinin R^2 değerinin 0,587 olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla şekil 5.2., kariyer adanmışlığına, mesleki motivasyona ve kariyer kararlılığına sahip kadın turist rehberlerinin meslek değiştirme eğilimi düzeyini %58,7 oranında açıklamaktadır.

Bulgulardan elde edilen sonuç, kadın turist rehberlerinin kariyer adanmışlığının onların mesleki motivasyonlarını etkilemekte olduğunu göstermektedir. Mesleki motivasyon ise kadın turist rehberlerinin kariyer kararları üzerinde etkili olmaktadır. Buna göre meslekleri ile ilgili yüksek motivasyona sahip kadın turist rehberlerinin kariyer kararlılığı da yüksek olmaktadır. Bu durumun aksine düşük mesleki motivasyona sahip kadın turist rehberleri meslek değiştirme eğilimi gösterebilmektedirler. Buradan hareketle mesleki motivasyonun kadın turist rehberlerinin kariyer kararları üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca kadın turist rehberlerinin kariyer adanmışlığının, kariyer kararlılığı veya meslek değiştirme eğilimine etkisinde mesleki motivasyonun önemli bir aracılık rolü üstlendiği de belirlenmiştir.

BÖLÜM 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sanayi Devrimi'nin iş yaşamı ve sosyal yaşam üzerinde meydana getirdiği değişiklikler, ardından ekonomik koşulların değişmesi, ulaştırma sistemlerindeki yenilikler, eğitime verilen önemin artması ve teknolojiye günümüze dek yaşanan gelişmeler gibi pek çok yenilik ve gelişme ile birlikte dünya hızlı bir değişim süreci içine girmiştir. Teknolojinin gelişimi ile birlikte günlük yaşamdaki aktiviteler daha kısa süre içerisinde yapılabilir hale gelmiştir. Bu da insanların daha fazla boş zamana sahip olmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda Sanayi Devrimi ile birlikte üretim artmış bu da iş gücüne duyulan ihtiyacı artırmıştır. Bu sebeple daha fazla insan iş yaşamında aktif rol almaya başlamış ve bu da boş zaman dışında turistik seyahatleri etkileyen ikinci faktör olan harcanabilir geliri artırmıştır.

Geleneksel toplumlarda yalnızca erkekler iş yaşamında varlık gösterirken değişen dünya dinamikleri ile birlikte kadınların da iş hayatına katılımı artmaktadır. Kadınlar eski dönemlerde çoğunlukla ev işi, mutfak işi, bahçe işi, el işi, çocuk büyütme gibi kadın işi olarak algılanan ve genelde kıymet verilmeyen işlerle meşgul olmuş, dışarıda çalışıp para kazanmak erkeğin görevi olarak görülmüştür. Ataerkil toplum yapısı nedeniyle kadınlar, profesyonel iş yaşamına geç adım atmıştır. Toplumsal normlar, kültür, eğitim gibi pek çok faktör nedeniyle kadınlar, yalnızca iş yaşamında değil, sosyal hayatta da geri planda kalmıştır. Kadının temel rolleri aile içindeki roller olarak benimsenmiştir. Ancak günümüzde kadınların iş yaşamına katılması bir tercih olmaktan çıkıp bir zorunluluk haline gelmeye başlamıştır.

Kadın istihdam oranındaki gelişme umut verici olmakla birlikte kadınlar, genellikle toplum tarafından kendilerine yüklenen rollere göre meslek seçimi yapmaktadır. Bu durum, kadın işi ve erkek işi olarak algılanan işlerin profesyonel iş hayatında da devam ettiğini hissettirmektedir. Toplumun algısı, aile yapısı, kültürel faktörler, eğitim düzeyi ve kişisel özelliklerin tamamı kadınların meslek seçiminde veya çalışmak istedikleri

kurumun çalışan seçiminde etkili olmaktadır. İşe alım aşamasında bile kadınlar, cinsiyet temelli ayrımcılıklarla karşılaşabilmektedir. Bununla birlikte mesleğe, iş çevresine, iş arkadaşlarına, yöneticilerine vb. diğer unsurlara da bağlı olarak kadınlar, meslek hayatlarında başka güçlüklerle de karşılaşabilmektedir.

Kadınların istihdam alanı incelendiğinde hizmet sektöründe daha fazla varlık gösterdikleri anlaşılmaktadır. Hizmet sektörü içerisinde öne çıkan seyahat ve turizm endüstrisi de kadın istihdamında önde gelen endüstrilerden biridir. Seyahat ve turizm birbirinden ayrı değerlendirilmemektedir. Bir şeyin turizm olabilmesi için içinde hareket barındırması gerekmekte bu da seyahatin özünü oluşturmaktadır. Turizm endüstrisinde kadınlar farklı şekillerde istihdam edilmekle birlikte, özellikle turist rehberliği mesleğinde yaygın olarak yer bulabilmektedir.

Seyahatin tarihçesi düşünüldüğünde rehberlik mesleğinin geçmişinin oldukça eskiye uzanmakta olduğu anlaşılmaktadır. İlk çağlardan bu yana insanlar yer değiştirme hareketleri için yol gösterici bir kişiye ihtiyaç duymuştur. Bu yol gösterici kişi, değişen dünyada farklı isimlerle anılmış fakat temelde bu kişiden beklenen bir rehberlik hizmeti olmuştur. İnsanlar seyahatlerinde eğlenmek, öğrenmek, deneyimlemek gibi pek çok beklenti içerisinde olmaktadır. Bunların yanı sıra seyahat sırasında insanların çeşitli ihtiyaçları da olabilmektedir, bu ihtiyaçlar içinde en kritik olanlardan biri güvenlik ihtiyacıdır. Bu noktada günümüzde yol gösterici, ara bulucu, temsilci, kültür elçisi gibi pek çok sıfatla anılan rehberlerin önemi ortaya çıkmaktadır.

Turist rehberliği, bire bir iletişimin yoğun olduğu, fiziksel ve zihinsel güç ile yoğun emek gerektiren bir meslektir. Özellikle mesleğin fiziksel güç gerektirmesi zaman zaman bunun bir erkek mesleği olarak algılanmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte turist rehberliği, mesleğin doğasından, toplumun bakış açısından, aile ve yakın çevre ilişkilerinden, iş ortamından, acentelerden, yönetim ve eğitimden kaynaklanan pek çok zorluğu içinde barındırmaktadır. Kadın turist rehberleri, özellikle kadınların maruz kaldığı olumsuz toplumsal bakış açısı nedeniyle söz konusu zorlukları daha yoğun hissedebilmektedir.

Kadın turist rehberleri iş yaşamında var olmalarına rağmen aile içindeki temel rolleri devam etmekte ve bu roller çevresinde oluşan görevlerine devam etmektedir. Kadın

turist rehberlerinin çoklu rollere sahip olması, iş-aile dengesini kuramamalarına neden olabilmekte, bu da iş-aile çatışmalarına neden olmaktadır. Mesleğin doğası gereği düzenli bir mesai anlayışının olmaması, tüm gün yürümek zorunda kalınması, gece geç biten turlardan sonra eve dönüşte problem yaşanması gibi birçok neden kadın turist rehberlerinin aile hayatını etkilemektedir. Çocuğu, eşı, anne veya babası ile yeterince zaman geçiremeyen kadın turist rehberler, psikolojik olarak kötü etkilenmekte aynı zamanda aile üyeleri de bu durumdan rahatsızlık duyabilmektedir.

Kadın turist rehberleri meslek hayatlarında özellikle toplumdan kaynaklı problemlerle sıklıkla karşılaşmaktadır. Toplum tarafından rehberlik mesleği tam olarak anlaşılabilmiş değildir. Bu sebeple bazı kişiler rehberliğin değersiz bir meslek olduğunu düşünmektedir. Aynı zamanda rehberlerin rahat kişiler olduğu düşünülerek onlara karşı nezaketsiz ya da rahatsız edici davranışlarda bulunan turistler veya iş arkadaşları bulunmaktadır. Bu durum doğal olarak kadın turist rehberlerini daha fazla etkilemektedir. Bu tip davranışlar kadın turist rehberlerine daha fazla rahatsızlık vermekte, kendilerini rahat hissetmelerini engelleyebilmektedir.

Eğitim yönüyle turist rehberliği değerlendirildiğinde, yükseköğretimde turist rehberliği ile ilgili bölümlerle sıklıkla karşılaşmaktadır. Niceliksel yoğunluğa rağmen verilen eğitimin niteliği tartışmalıdır (Eser ve Şahin, 2020). Bununla birlikte turist rehberlerinin sahip olması gereken bazı mesleki bilgiler bulunmakta ve eğitim hayatlarında bu bilgileri almış olmaları beklenmektedir. Eğitimde bir standardın olmaması bu durumu zorlaştırmaktadır. Özaydınlık (2014), kadınların eğitim hakkının toplumun bazı kesimleri tarafından halen tanınmıyor olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenlere bağlı olarak Demirer (2008), kadınların turist rehberi olabilmesinin tartışmalı hale geldiğini belirtmektedir.

Kadınlar, meslek sahibi olsalar dahi mesleklerinde yükselmeleri, yönetim departmanlarında yer bulmaları ve karar verici olmaları erkeklerle karşılaştırıldığında daha düşük düzeydedir. Bazı seyahat acentelerinin yalnızca cinsiyeti nedeniyle kadın turist rehberi ile çalışmayı istememesi, onları yetersiz görmesi, kadın turist rehberinin bağlı bulunduğu rehber odalarında yönetim birimlerinde erkek meslektaşlarına oranla aktif görev almaması veya alamaması gibi durumlar kadın rehberin mesleki hayatında karşılaştığı yönetsel sorunlardır. Yönetsel sorunlar ve eğitimdeki eşitsizlik sorunu

aşılmadığı sürece diğer unsurlardan kaynaklanan sorunların giderilmesi daha uzak bir ihtimal olarak gözükmemektedir.

Turist rehberinin iş yeri sahadır ve turist rehberi tüm gün sahada turistlerle, araç içinde ise şoför ile bire bir iletişimde bulunmaktadır. Bu, mesleğin bir zorunluluğudur. Turun sağlıklı ilerlemesi, turun güvenliğinin sağlanması, turistlerin memnuniyetinin sağlanması ve olası bir aksilik durumunun iyi yönetilebilmesi için turist rehberinin iş arkadaşları, acente ve turistler ile iyi iletişim içinde olması önemlidir. Ancak kadının liderliğini tanımayan tur şoförleri, bazı turistlerin kadın rehberlere yaklaşımının iyi niyetli olmaması, acentelerin kadın rehber ile çalışmak istememesi gibi durumlar kadının tek başına yönetebileceği sorunlar değildir.

Meslek hayatında karşılaştıkları tüm sorunlar kadın turist rehberinin mesleğe ve kariyerine bağlılığını etkilemektedir. Ancak bu etki her zaman olumsuz düşünülmemelidir. Güçlüklere direnemeyip mesleği bırakanlar, meslek değiştirme eğilimi içinde olan veya motivasyon kaybı yaşayan kadın rehberler olabilmektedir. Buna karşın karşılaşılan problemler bazı kadın rehberler üzerinde güdüleyici bir etki yaratmakta ve büyük bir mesleki motivasyonla işlerine daha sıkı sarılmaktadırlar. Bu grupta olan kadın rehberlerin ortak gayesi varlıklarını kanıtlamak, toplumda kadın ve kadın turist rehberi imajını değiştirmek olarak düşünülebilmektedir.

Alanda kadın turist rehberlerinin karşılaştığı mesleki zorlukları anlatan pek çok çalışma yer almaktadır (Alrawadie, 2021; Arslan ve Şimşek, 2018; Ateş ve diğ, 2022; Carvalho ve diğ, 2018; Demirel ve diğ, 2021; Köroğlu ve diğ, 2020; Yıldırım ve Özbek, 2019). Öte yandan kadın rehberlerin kariyer adanmışlığını tartışan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı ve gelecek çalışmalarda çeşitliliğin sağlanması için bir öncü olacağı düşünülmektedir. Kadın turist rehberlerinin kariyer adanmışlığının kariyer kararları üzerindeki etkisini ve bu etkide mesleki motivasyonun aracı bir rolü olup olmamasını inceleyen bu çalışmada çeşitli sonuçlara varılmıştır.

Kadın rehberlerin, meslekte karşılaştığı tüm zorluklara rağmen mesleğin onlara bir şeyler kattığını düşündükleri anlaşılmaktadır. Bu da onları motive edici bir güçtür. Araştırma bu yönüyle Yumuk ve İli (2022), araştırma sonucu ile benzerlik

göstermektedir. Adams (1963), Eşitlik Teorisi'nde iş yaşamındaki motivasyonu, çalışanın verdiği emek ve sonucunda aldığı karşılık ile ilişkilendirmiştir. Emegın girdi, sonucun ise çıktı olarak değerlendirildiği Eşitlik Teorisi'nde girdi ile çıktı arasında bir eşitlik olması çalışanı güdülemektedir. Buna göre, meslek hayatındaki tüm sorunlara rağmen yoğun bir emekle çalışmayı sürdüren kadın turist rehberlerinin, mesleğın kendilerine katkı sunduğunu düşünmeleri, bunu bir kazanım olarak ve işın sonunda elde ettikleri bir çıktı olarak görmeleri, kadın rehberlerin motivasyon unsurlarından biri olarak değerlendirilebilir.

Araştırmada kadın rehberlerin mesleki açıdan kendilerini geliştirmek adına kendi istekleriyle eğitimler aldıkları ve kendilerine mesleki katkısı olacak kişilerle ilişki kurdukları anlaşılmaktadır. Alderfer (1969) tarafından öne sürülen ERG Teorisi'ne göre kişinin kendini geliştirmesi ve büyümesi için fırsatlar araması, karşılamaya çalıştığı ihtiyaçlar arasında yer almaktadır. Saltık ve Dönmez (2018), turist rehberliğının doğası gereği, rehberin kendini daima geliştirmesi gereken bir meslek olduğunu ifade etmektedir. Bu yönüyle turist rehberliği, insanın gelişim ihtiyacının karşılanmasını destekleyen bir meslek olarak ifade edilebilir. Hirschi ve diğ. (2014) ise kariyer adanmışlığının kariyer gelişimini destekleyici davranışlar olduğunu ifade etmektedir. Buradan, kadın rehberlerin çoğunun kariyere adanmışlık davranışı gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte kadın rehberlerin kariyer adanmışlığı tek başına kariyer kararlarında etkili olmamaktadır.

Kariyerine adanmışlık düzeyi genellikle yüksek olmasına rağmen kadın rehberler kariyerleri ile ilgili kararsızlık belirtmiş ve gelecekte daha iyi bir fırsat buldukları takdirde meslek değiştirmeyi düşünebileceklerini ifade etmiştir. Kadın rehberlerin kariyer adanmışlığının tek başına kariyer kararlılığını etkilemediği görülmüştür. Buna ek olarak kadın rehberler, mesleklerinde, bir motivasyona da ihtiyaç duymaktadır. Yeterince güdülenmiş ve mesleki motivasyona sahip kadın rehberler, kariyerlerinde daha kararlı bir davranış göstermektedir.

Öte yandan hem adanmışlık düzeyi düşük hem de motivasyon düzeyi düşük olan kadın rehberlerin, meslekleri ile ilgili kararsızlık yaşadıkları görülmektedir. Bu durumun onları kariyer başlangıcı ve meslek seçimi ile ilgili pişmanlığa sürüklediği anlaşılmaktadır. Kariyeri ile ilgili pişmanlık duyan kadın rehberler gelecekte mesleği

bırakmayı ya da meslek değiştirmeyi dūřunmekteler. Zengin ve dię. (2019) de çalışmasında benzer bir sonuca varmıştır. Mesleki beklentilerin karşılanmadığı durumlarda ortaya çıkan pişmanlık duygusu, kadın rehberlerin meslek değiştirme eğilimi gōstermesine yol açmaktadır.

Karatař (2023), bireyin beklenti, ihtiyaç ve isteklerinin karřılanmamasının ve tūkenmiřlik sendromu yařamasının onların yařam doyumunu olumsuz etkiledięini ifade etmektedir. Mesleki beklentileri karřılanmayan bireyler iř tatminsizlięi de yařamaktadır. Herzberg (1965) tarafından geliřtirilen ift Faktōr Kuramı'na gōre mesleki būyūme ve geliřme iř tatminini olumlu yōnde etkilemektedir. Bununla birlikte alınan ūcretin yetersizlięi, řirket politikaları vb. iř çevresi ile ilgili olarak algılanan sorunlar Herzberg'in hijyen faktōrlerini oluřturup iř tatminsizlięine yol açmaktadır. Buradan hareketle kadın rehberlerin meslekten beklentilerinin giderilmemesinin, onların iř tatminsizlięini ve mesleęe dair piřmanlıęını tetikledięi, tūkenmiřlik sendromuna yol açıp yařam doyumunu olumsuz etkiledięi ve sonucunda kadın rehberlerin meslek deęiřtirmeyi dūřūnmelerine yol atıęı ifade edilebilir.

Beklentilerin karşılanmaması bu sebeple yaşanan pişmanlık, memnuniyetsizlik ve tatminsizlik gibi durumlar, kadın rehberin kariyerinin en başında dikkatsiz, bilinçsiz, araştırmadan yaptığı bir meslek seçimi ile ilişkilendirilebilmektedir. Kavas (2005) da çalışmasında bu fikri destekleyen bir sonuca varmıştır.

Kadın rehberlerin genelinin dūřuk mesleki motivasyona sahip olduęu arařtırmada verilerinden anlařılmaktadır. Mesleki motivasyonun kadın rehberlerin kariyer kararları ūzerinde doęrudan bir etkisi sōz konusudur. Mesleki motivasyonu dūřuk olan kadın rehberler, meslek deęiřtirme eęilimi gōstermektedir. Nitelikli iř gūcūne duyulan ihtiyaç giderek artarken meslekte deneyimli ve bařarılı kadın rehberlerin temelde motivasyon kaybı nedeniyle meslek deęiřtirmeyi dūřūnmeleri yalnızca kendilerini etkilememekte, birlikte çalıřtıęı acenteler bařta olmak ūzere ilgili tūm turizm paydařlarını, turistleri ve ūlke imajını da olumsuz yōnde etkileyebilmektedir.

Turist rehberlięi mesleęinin garanti bir meslek olarak gōrūlmemesi, sūrekli bir iř imkanı saęlamaması, sezonsal ūzellikler gōstermesi, uzun ve yorucu mesai saatleri, yařanan ūcret problemleri, kadının aile içi rollerini aksatmasına sebep olması ve toplum

tarafından mesleğe dair çizilen olumsuz imaj nedeniyle kadın rehberler, meslekte kariyerlerini ilerletmekle ilgili çelişki içindedir. Carless ve Arnup (2011) ile Rhodes ve Doering'in (1983) çalışmasında vardıkları, meslek değiştirmeyi düşünen kişilerin iş güvenliği ve iş tatmini ile ilgili daha yüksek beklentilerinin olduğu sonucu, kadın rehberlerin meslek değiştirmeyi düşündüklerinde hangi beklentiler içinde olduğu ile ilişkilidir. Aynı zamanda Korkmaz ve diğ. (2021) de çalışmasında, rehberlik mesleğinin sosyal güvence sağlamaması nedeniyle toplumda değersiz görüldüğünü ifade etmektedir. Bu ifade, bu çalışmada kadın rehberlerin meslek değiştirme eğilimi gösterme nedenlerini destekler niteliktedir.

Kadın rehberlerin kariyeri ile ilgili kararsızlık durumunun giderilmesi, aidiyetlerinin sağlanması ve motivasyonlarının yükseltilmesi pek çok yönden önemlidir. Bu nedenle kadın turist rehberlerine ve ilgili turizm paydaşlarına bazı öneriler sunulmaktadır:

- Kadın rehberlerin daha bilinçli olarak meslekleri ile ilgili örgütlerin yönetim kadrolarında daha fazla yer almaya çalışmaları gerekmektedir. Var olan sorunlar çoğu zaman acente ve endüstri tarafından görmezden gelinmektedir. Kadın rehberlerin karar verici organlarda yer almasının, seslerini daha fazla duyurmalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu sayede kadın rehberlerin meslekte yaşadıkları zorluklarla mücadelesi, daha kolay ve daha güçlü hale gelebilir, nihayetinde sorunlar daha kolay çözüme kavuşabilir.
- Bireysel veya örgütsel amaçların kadın rehberlerin kariyerleri ile ilgili kararsızlığının giderilmesinde önem arz edebileceği düşünülmektedir. Locke ve Latham (1990), Amaç Belirleme Teorisi'nde fikirler ve eylemlerin amaçlardan doğduğunu ifade etmektedir. Greenhaus ve Powell (2006), mesleki motivasyonun yaşamda algılanan amaç ile ilişkili olduğundan söz etmektedir. Bu görüşlerden hareketle kadın rehberlerin kariyerleri ile ilgili belirsizliğin giderilmesi ve kariyer kararlılığının sağlanması için, birlikte çalıştıkları seyahat acenteleri ve diğer örgütler tarafından motivasyonu artıracak ve devamlılığı sağlamak adına güç verecek örgütsel amaçlar geliştirilmelidir. Ancak rehberliğin bireysel olarak icra edilen bir meslek olduğu düşünüldüğünde, kadın rehberleri örgütsel bir amaç çevresinde toplamak zor ve tek başına yeterli olmayabilir. Bu nedenle kadın rehberlerin kendilerini keşfetmelerine olanak tanınmalı,

kendilerine inanmalarını sağlamalı ve kendilerini güdülemelerine yardımcı olunmalıdır. Keser (2019) de mesleki motivasyonu artırmak amacıyla örgütlerin, terfi fırsatları, ücret artışı, ortak bir amaç geliştirilmesi ve iş rotasyonu gibi çeşitli ekonomik, psikolojik, sosyal veya yönetsel araçlar kullandıklarını belirttiği çalışması ile sunulan öneriyi desteklemektedir.

- Kadın rehberlerin ihtiyaç ve beklentilerinin tespit edilmesi ve bunların giderilmeye çalışılması, özellikle rehber odaları ve acenteler için önemsenmesi gereken bir konudur. İhtiyaçlar içsel ve dışsal olabilmektedir. Kadın rehberler, İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde olduğu gibi saygınlık ve kendini gerçekleştirmeye ihtiyaç duyabilmekte (Maslow, 1943) veya Vroom'un Beklenti Teorisi'nde olduğu gibi emeği karşılığında alacağı bir ödül (Seker, 2014) olmasını bekleyebilmektedir. Bu noktada kadın rehberlerin başarıları ödüllendirilerek kendileri onurlandırılabilir ve doğum günü gibi özel günleri kutlanarak motivasyonları güçlendirebilir.
- Kadın rehberlerin kendi çabalarıyla katılım gösterdikleri mesleki veya bireysel olarak gelişimi destekleyen konferans ve seminer gibi programlara, tüm turist rehberlerinin katılımı teşvik edilebilir, böylece kadın rehberlerin sorunlarına ve meslekte eşitliğin önemine dair farkındalık oluşturulabilir.
- Rehberler, tur boyunca birçok acente ve tur çalışanı ile bire bir iletişim içinde olmaktadır. Kadın rehberler için bu durum bazı noktalarda dezavantaj yaratabilmektedir. Bunun önüne geçilmesi için acenteler, rehberlere, tur şoförlerine ve tüm diğer acente çalışanlarına yönelik eğitici ve yönlendirici bilgilendirmeler yapılabilir.
- Başta seyahat acenteleri ve tur operatörleri olmak üzere, rehber odalarının ve meslekle ilgili diğer tüm paydaşların sunulan önerileri değerlendirmesinin ve bu doğrultuda eylemde bulunmalarının hem kadın rehberlerin kariyeri hem endüstrinin geleceği hem de ülke imajı için faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Kadın turist rehberlerinin kariyer adanmışlıkları ve mesleki motivasyonlarına odaklanan bu çalışmadan, kadın rehberlerin çoğunun yüksek kariyer adanmışlığı gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte kadın rehberlerin mesleki motivasyonları genel olarak

düşük düzeydedir. Bu durum kariyer kararları üzerinde etkili olmaktadır. Gelecekte tecrübeli kadın rehberlerin, rehberlik mesleğinde kariyer gelişimini nasıl sağladıkları, mesleğe yönelik tutkuları, bu tutkuların zorluklarla mücadelede nasıl bir rol oynadığı ile ilgili derinlemesine araştırmalar yapılarak literatüre, kadın rehberlerin daha iyi anlaşılmasına ve endüstriye katkı sağlanabilir.

Bu çalışmada yalnızca Türkiye'deki eylemli kadın turist rehberleri ile ilgilenilmiştir. Eylemsiz kadın turist rehberlerinin sayısı da azımsanmayacak kadar yüksektir (1337 kişi) (TUREB, 2024). Eylemsiz kadın rehberlerin neden ve ne kadar süreyle eylemsiz kaldıkları, motivasyonları ve kariyer hedefleri ile ilgili araştırmalar yapılarak genel olarak kadın turist rehberlerin kariyerine odaklanılabilir.

Literatürde direkt olarak erkek turist rehberlerine odaklanan çok fazla çalışma yer almamaktadır. Gelecekte buna yönelik olarak erkek turist rehberlerinin kariyer adanmışlık ve mesleki motivasyon düzeyini ölçen çalışmalar da yürütülebilir, böylece kadın turist rehberi ve erkek turist rehberi ile ilgili karşılaştırmalar yapılarak meslekteki sorunlar daha net belirlenip çözüme kavuşturulabilir.

KAYNAKLAR

- Ab Hamid, M. R., Sami, W., & Sidek, M. H. M. (2017). Discriminant Validity Assesment: Use of of Fornell & Larcker criterion versus HTMT Criterion. *Journal of Physics: Conference Series*, 890(1). doi:10.1088/1742-6596/890/1/012163.
- Adamış, E. (2012). Pre-undergraduates' career perceptions and commitment to the tourism sector. 1. Uluslararası Disiplinlerarası Sosyal Bilimler Kongresi, IISIC 2012, 17-21 Haziran, Bursa.
- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of İnequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Ahipaşaoğlu, S. (1997). Ülkesel Profesyonel Turist Rehberi Gereksiniminin Tahmini İçin Bir Model Önerisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 10-14.
- Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Kariyer kararlılığı ölçeği: türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(9), 159-170.
- Akdoğanlı, Ç., (2019). *Algılanan Kariyer Bariyerleri: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi.) İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akgündüz, Y., & Eser, S. (2020). The Effects of Tourist Incivility, Job Stress and Job Satisfaction on Tourist Guides' Vocational Commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 5(1), 186-204. doi:10.1108/jhti-07-2020-0137.
- Akinyode, B. F. (2016). The Use of Structural Equation Modelling (SEM) in Built Environment Disciplines. *Research on Humanities and Social Sciences*, 6(6), 109-120.
- Akkul, A. (2022). Kültürel Değerlerin Aktarılmasında ve Tanıtılmasında Turist Rehberlerin Rollerini. *Tourism Economics, Management and Policy Research (TEMAPOR)*, 2(2), 52-65.
- Akpınar, B. Çınar, O., & Akpunar, E., N. (2016). Sağlık Çalışanlarının İş Değiştirme Nedenleri Üzerinde Bir Analiz: Şanlıurfa İli Örneği. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 30(5).
- Aktaş, K. & Akdemir, B. (2019). İşgörenlerin Adanmışlık Düzeyi ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinin Performans Algısına Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 77, 307-348.

- Akyurt, H., & Aydın, A. (2023). Turist Rehberliğinin Seyahat Acenteleri Üzerindeki Rolü ve Etkisi. *Dünya Multidisipliner Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 93-111.
- Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of A New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142-175.
- Alrawadieh, D., D. (2021). Kadın Turist Rehberlerinin Karşılaştıkları Sorunların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Hospitality and Tourism Issues*, Vol. 3, No.1, 1-15.
- Alrawadieh, Z., Alrawadieh, D. D., Olya, H. G. T., Bayram, G. E., & Kahraman, O. C. (2023). Sexual Harassment, Psychological Well-being, and Job Satisfaction of Female Tour Guides: The Effects of Social and Organizational Support. *Journal of Sustainable Tourism*. 186-204. Routledge.
- Anandhwanlert, T., & Wattanasan, C. (2017). Career Perception of Undergraduate Students on Tourism and Hospitality Industry in Thailand. *International Journal in Management & Social Science*, 5(1), 325-322.
- Ap, J., & Wong, K. F. (2001). Case Study on Tour Guiding: Professionalism, Issues and Problems. *Tourism management*, 22(5), 551-563.
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Arı, G., S. & Tunçay, A. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Devlet Hastanelerinde Çalışan İdari Personel Üzerinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 113-135.
- Arslan, A., & Şimşek, G. (2018). Kadın Turist Rehberlerinin Yaşadıkları Mesleki Sorunlar: Aydın Turist Rehberleri Örneği. *Journal of Travel and Tourism Research*, (13), 23-49.
- Arslan, M. (2013). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumu Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 99-114.
- Aslan, Z., Çoban, G., & Çokal, Z. (2014). Turizm Öğrencilerinin Staj Deneyiminde Algıladıkları Motivasyonun Herzberg Kuramına Göre Değerlendirilmesi: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Örneği. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 164-188.
- Ateş, E., B. (2020). *Turist Rehberinin Kültürel İletişim Yeterliliği: İstanbul Örneği*, (Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Balcı, E. & Kopar, B. D. (2022). Evli Kadın Turist Rehberlerinin İş-Aile Yaşamı Çatışması: Ankara Turist Rehberleri Odası Örneği. *Turizm Akademik Dergisi*, 9 (1), 253-272.
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2020). Psychological Capital and Career Outcomes among Final Year University Students: the Mediating Role of Career Engagement and Perceived Employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6(1), 55–80. doi:10.1007/s41042-020-00040-w.

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. doi:10.1037/0033-295x.84.2.191.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122–147.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Barakazı, M. (2022). Profesyonel Turist Rehberleri Tarafından Algılanan Sorunlar Üzerine Bir Çalışma. *Avrasya Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 68-80.
- Barcia, J., B. & Quijano, C., R. (2017). Women in tourism: gender (in)equalities in university teaching and research*, *Anatolia, An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 28:4, 567-581. DOI: 10.1080/13032917.2017.1370781.
- Bayram, G. E. (2017). Motivasyonun Demografik ve Mesleki Özelliklere Göre Farklılaşması: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, 12(48), 257-271.
- Bayram, G. E. (2019). Turist Rehberlerinde Duygusal Zekâ, Motivasyon, Performans İlişkisi, *Turizm Akademik Dergisi*, 6(2), 43-59.
- Bland, J. M., & Altman, D. G. (1997). Statistics Notes: Cronbach's Alpha. *Bmj*, 314(7080), 572.
- Bolat, B. A. (2008). Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Karşılaştırılması: Bir Uygulama. *İstatistik Araştırma Dergisi*, 6(1), 96-110.
- Boztaş, H. (2009). Turist Rehberlerinin Vergisel Durumu. *Vergi Dünyası*, 333, 114-121.
- BPP Learning Media, (2011). The Role of The Tour Guide, In: *Confederation of Tourism & Hospitality (CTH) Diploma in Tourism Management Travel Agency and Tour Guide Operations, Study Guide*. London.
- Bretz, R. D. & Judge, T. H. (1994). Person-Organization Fit and The Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 32-54.
- Broni, A. , A., & Nanyele, S. (2012). Factors Influencing Worker Motivation in a Private African University: Lessons for Leadership. *Creative Education*, 3(03), 315.
- Brown, D. (2002). The Role of Work Values and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development içinde* (4th ed.), San Francisco: Jossey Bass.
- Büyüktepe, H. S., Gökdemir, S., & Korkmaz, H. (2019). Turist Rehberlerinin Sorunları Üzerine Nitel Bir Araştırma: Çanakkale Örneği. *Journal of Travel and Tourism Research*, (14), 94-117.
- Carless, S. A., & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80–91. doi:10.1016/j.jvb.2010.09.002.

- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., & Torres, A. (2018, November). Agency, structures and women managers' views of their careers in tourism. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 71, pp. 1-11). Pergamon.
- Cengiz, H. (2022). Algılanan Sosyal Desteğin Kariyer Kararlılığına Etkisinde İyimserliğin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2516-2530.
- Chen, C. F., & Tsai, D. (2007). How destination image and evaluative factors affect behavioral intentions?. *Tourism management*, 28(4), 1115-1122.
- Chilembwe, J. M., & Mweiwa, V. (2014). Tour guides: Are they tourism promoters and developers? Case study of Malawi. *International Journal of Research in Business Management*. 2(9), 29-46.
- Cohen, E. (1985). The tourist guide: The origins, structure and dynamics of a role. *Annals of tourism research*, 12(1), 5-29.
- Coşkun, R., Altunışık, R. & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Çakır, F. S. (2019). Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (PLS-SEM) ve bir uygulama. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 5(9), 111-128.
- Çakmak, F., & Yılmaz, Ö. (2018). Turizmin İktisadi Sürdürülebilirliği Açısından Kış Turizmi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 267-286.
- Çakmak, T. F. (2019). Yasa Dışı Rehberlik Faaliyetlerinin İçerik Analizi Yoluyla İncelenmesi: İstanbul Rehberler Odası Örneği, *Turizm Akademik Dergisi*, 6 (2), 31-41.
- Çakmak, T. F. and Dinçer, F. İ. (2020). The Effect of Demographic Factors on Crisis Management Skills: A Research on Tourist Guides, *Journal of Turkish Tourism Research*, 4(4): 3325-3340.
- Çam, O. (1993). Tükenmişlik Burnout Nedir?. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 9(1), 51-55.
- Çelikkanat, N. P., & Güçer, E. (2024). Rekreasyonel Fayda Algısı ve Başarma İhtiyacı Teorisi: Eylemli Turist Rehberleri Üzerine Bir Uygulama. *Journal of Travel & Hospitality Management/Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 21(1).
- Çetin, Y. (2022). *Turizm rehberliği öğrencilerinin kişilik özellikleri, kariyer beklentileri ve kaygı düzeylerinin demografik değişkenler kapsamında incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.
- Çokal, Z. (2015). *Bir kültür elçisi olarak profesyonel turist rehberinin turistlere aktarılan kültürel değerlere katkısına yönelik turist algılamaları: Kapadokya örneği*, (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Nevşehir.
- Çokişler, N. (2023). Türkiye’de Turist Rehberliği Mesleği: Tarihsel Bir Bakış Açısı. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 34(3), 80-108.

- Çöp, S. (2020). Kariyer Stresinin Kariyer Kararlılığı Üzerindeki Etkisinde Sosyal Ağ Desteğinin Aracılık Rolü: Gastronomi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(10): 835-856.
- Dahles, H. (2002). The politics of tour guiding: Image management in Indonesia. *Annals of Tourism Research*, 29(3), 783-800.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 86(3), 139-170.
- Demirbulat, Ö. G. (2014). Profesyonel Turist Rehberliği Mesleğinin Aile Yaşantısı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir İnceleme. *Turar Turizm ve Araştırma Dergisi*, 3(2), 21-41.
- Demirel, N., Yumuk, Y., & Hacıoğlu, N. (2021). İş-aile rol çatışması ve kariyer devamlılığı ilişkisi: Kadın turist rehberleri üzerine bir değerlendirme. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 4(1), 48-63.
- Doğan, C. (2022). “Denize Doğru” Kitabının McClelland’ın Başarma İhtiyacı Teorisi, Gazali’nin Bütüncül İhtiyaçlar Teorisi ve İbn-i Haldun’un İhtiyaçlar Teorisi Bağlamında Değerlendirilmesi. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-9.
- Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.
- Erhan, T., Karagöz, Ş. & Uzunbacak, H., H. (2021). Kariyer Kararlılığın Psikolojik İyi Oluş Üzerine Etkisinde Psikolojik Sağlamlığın Aracılık Rolü. *Journal of Management and Economics Research*, 19(4), 171-198.
- Ertekin, A. B. (2021). Kariyer Adanmışlığı ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 23 (3), 128-141.
- Eser, S. ve Şahin, S. (2020). Turist Rehberliği Mesleğinde Yaşanan Güncel Sorunlar Üzerine Bir İnceleme, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(2): 1344-1355.
- Ferreira, N. (2012). Constructing a psychological career profile for staff retention.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. doi:10.1177/00222437810180010.
- Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change Driven by Nature: A Meta-analytic Review of The Proactive Personality Literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329–345. doi:10.1016/j.jvb.2009.05.008.
- Gelegen, G.D. (2001). Çalışma Yaşamında Kadın Olmak, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 27-30.
- Genç, G. (2022). Çevre dostu otel uygulamalarının sadakat ve tavsiye etme niyetine etkisinde memnuniyetin aracı rolü, (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Geva, A., & Goldman, A. (1991). Satisfaction Measurement in Guided Tours. *Annals of Tourism Research*. 18(2): 177-185.

- Glaize, D. L. ve Myrick, R. D., 1984, Interpersonal Groups or Computers? A Study of Career Maturity and Career Decidedness. *Vocational Guidance Quarterly*, 32 (3), 168–176.
- Gordon, V. N. (1998). Career Decidedness Types: A Literature Review. *The Career Development Quarterly*, 46(4), 386–403. doi:10.1002/j.2161-0045.1998.tb00715.x.
- Gökdemir, S. (2017). *Turist Rehberlerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik İlişkisi: Bir Alan Araştırması*, (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Gökdemir, S., & Hacıoğlu, N. (2018). Turist Rehberlerinde Tükenmişlik ve Meslekten Ayrılma Niyeti. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 511-541.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family are Allies: A Theory of Work-family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72–92. doi:10.2307/20159186).
- Gulirano, E. . (2023). Roles and responsibilities of a tour guide. *Best Journal of Innovation in Science, Research and Development*, 2(10), 433–444.
- Gültekin, Z. (2022). Umudun Kariyer Stresine Etkisinde Kariyer Kararlılığının Aracılık Rolü: Önlisans Öğrencileri Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(03), 94-112.
- Gürsoy, H. (2019). *Profesyonel turist rehberlerinin kişisel gelişimi ve mesleki donanımı üzerine bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Güzel, F. Ö., Gök, G. A., & İşler, D. B. (2013). Duygusal Emek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10(3), 107-123.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Evaluation of reflective measurement models. *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*, 75-90.
- Hair Junior, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C., Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Los Angeles.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis, 8th Edition*. Cengage Learning EMEA.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43, 115-135.
- Herzberg, F. (1965). The motivation to Work Among Finnish Supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4), 393–402. doi:10.1111/j.1744-6570.1965.tb00294.

- Hirschi, A., & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 5-20.
- Hirschi, A., & Jaensch, V. K. (2015). Narcissism and Career Success: Occupational Self-efficacy and Career Engagement as Mediators. *Personality and Individual Differences*, 77, 205–208. doi:10.1016/j.paid.2015.01.00.
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of career assessment*, 22(4), 575-594.
- Hu, W. (2007). Tour Guides and Sustainable Development: the Case of Hainan, China. UWSpace. <http://hdl.handle.net/10012/2732>. (12.05.2024 tarihinde erişim sağlandı.)
- İlhan, Y. ve Soybalı, H.H .(2018). Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunları Üzerine Bir Araştırma, *Turist Rehberliği Dergisi*, 1(1), 13-23.
- İrigüler, F. & Güler, M. E. (2016). Tourist guiding: “Cinderella” of the tourism. *Global Issues and Trends in Tourism*, 203-216.
- Javed, M., Vaculčíková, Z., & Tučková, Z. (2023). A Systematic Literature Review on Career Commitment, Job Insecurity, and Turnover Intentions in the Tourism Industry. *Proceedings of the 6th International Conference on Tourism Research, ICTR*.
- Kadalkal, S., S. & Sart, G. (2023). Üniversite Öğrencilerinde 21. Yüzyıl Becerilerinin Kariyer Kararlılığı ve Yaşam Doyumuna Etkisi. *Eurasian Econometrics Statistics & Empirical Economics Journal*, (24), 59-77.
- Kadalkal, S., S. (2023). *Üniversite Öğrencilerinde 21. Yüzyıl Becerilerinin Kariyer Kararlılığı ve Yaşam Doyumuna Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kalem, M., Y. (2021). *Turist rehberi performansının turist memnuniyeti ve destinasyon sadakati üzerindeki etkisi: Uzak Doğulu turistler üzerinde bir uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi.
- Kanten, S., Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2021). The Role of Career Self-Efficacy on the Effect of Parental Career Behaviors on Career Exploration: A Study on School of Tourism and Hotel Management’ Students. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 6(1), 152-171.
- Karacaoğlu, S. ve Cankül, D. (2021). Turizm Rehberliği Öğrencilerinin Mesleki Kariyer Algılarının Belirlenmesi: Yükseköğrenim Düzeylerine Göre Bir Karşılaştırma, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 1616-1634.
- Karamustafa, K. ve Kılıçhan, B. (2019). Delphi Yöntemi ile Profesyonel Turist Rehberliği Mesleğine İlişkin Sorunların Tespit Edilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(4), 1348-1365.
- Karaşin, Y. ve Öztürk, M. (2023). Çalışanların Kariyer Adanmışlığının Öznel İyi Oluşları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Journal of Healthcare Management and Leadership (JOHMAL)*, (1), 46-56.

- Karataş, S. (2023). *İlköğretim Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu*, (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Karlıdağ, H. (2021). *Üniversite Öğrencilerinin Akademik Başarılarına Yön Veren Faktörlerin Kariyer Kararlılığına Etkisi: İstanbul'daki Bir Vakıf Üniversitesinde Uygulama*, (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kartal, S. K., & Dirlik, E. M. (2016). Geçerlik kavramının tarihsel gelişimi ve güvenirlikte en çok tercih edilen yöntem: Cronbach Alfa Katsayısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4).
- Kavas, A. B. (2005). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Aldıkları Mesleki Rehberlik Hizmetleri ve Mesleklerini Değiştirmek İsteme Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21(21), 111-122.
- Kayım, N. (2018). Herzberg'in çift-faktör teorisi bağlamında motivasyon: Şeytan Marka Giyer filmi. Nosyon: *Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, (1), 31-45.
- Kaymaz, İ. Ş. (2010). Çağdaş uygarlığın mihenk taşı: Türkiye'de kadının toplumsal konumu. *Atatürk Yolu Dergisi*, 12(46), 333-366.
- Keser, A. (2019). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Kıngır, S. & Sancar, M. F. (2017). *Uluslararası Seyahat İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Geliştirme*. 125-144. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A., & Lee, S. M. (2014). A Moderated Mediation Model of Planned Happenstance Skills, Career Engagement, Career Decision Self-Efficacy, and Career Decision Certainty. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 56-69. doi:10.1002/j.2161-0045.2014.00070.x.
- Kişioğlu, H. (2015). *Kadınların Kariyer Yönetimi ve Kariyer Sürecinde Karşılaştığı Sorunlar: Banka Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*, (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kocacık, F., & Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Koçel, T. (2014). İşletme Yöneticiliği (15. Baskı). 729-752. Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Konaklıoğlu, E., & Kaleözü, S. (2023). Turizm Sektöründeki Kadın Girişimcilerin Motivasyon Faktörleri ve Kişilik Özelliklerine İlişkin Nitel Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 274-285.
- Kondalkar, V. G. (2007). *Organizational Behaviour*. New Age International. New Delhi.
- Korkmaz, H., Gökdemir, S., Göç, A. C. ve Demir, B. (2021). Turizm paydaşları gözünden turist rehberi meslek imajı: Çanakkale ili örneği, *Turist Rehberliği Dergisi*, 4(1), 33-47.

- Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., & Akça, M. Ş. (2020). “Kariyer Adanmışlık Ölçeği: Proaktif Kariyer Davranışlarının Ölçümünün Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması.” *International Social Sciences Studies Journal* 6(72), 4668-4677.
- Koyuncu, M., Fiksenbaum, L., Burke, R. J., & Demirer, H. (2008). Predictors of commitment to careers in the tourism industry. *Anatolia: An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 19(2), 225-236.
- Köroğlu, Ö. (2013). Turist rehberlerinin iş yaşamındaki rolleri üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 91-112.
- Köroğlu, Ö., Yıldırım, H. U., & Kılıç, A. (2020). Kadın Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunlarının Belirlenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 26-40. <https://doi.org/10.20875/makusobed.586054>.
- Kuşlivan, S., & Çeşmeci, N. (11-13 December 2002). Türkiye'de Turist Rehberliği Eğitiminin Sorunları ve Yeniden Yapılandırılması. *Turizm Eğitimi Konferansı–Workshop*, Ankara, Turkey, ss. 235-242.
- Kuşlivan, S., & Kuşlivan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism management*, 21(3), 251-269.
- Küçükaltan, G., & Ergin, G. (2009). Otel İşletmelerinde Yöneticilerin Dışsal Krizlere Yaklaşımlarına Yönelik Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 199-218.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1979). Goal setting-A motivational technique that works. *Organizational Dynamics*, 8(2), 68-80.
- Leclerc, D., & Martin, J. N. (2004). Tour guide communication competence: French, German and American tourists' perceptions. *International Journal of Intercultural Relations*, 28(3-4), 181-200.
- Li, H., Ngo, H., & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 103322. doi:10.1016/j.jvb.2019.103322.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Prentice Hall. New Jersey.
- Lounsbury, J. W., Tatum, H. E., Chambers, W., Owens, K., & Gibson, L. W. (1999). An investigation of career decidedness in relation to “Big Five” personality constructs and life satisfaction. *College Student Journal*, 33(4), 646-652.
- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-6.

- Mak, A. H. N., Wong, K. K. F., Chang, R. C. Y. (2011). Critical Issues Affecting the Service Quality and Professionalism of The Tour Guides in Hong Kong and Macau. *Tourism Management*, 32 (6), 1442-1452.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslach, C. ve Jackson S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*, 2nd Edition. Palo Alto. Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & Florian, V. (1988). Burnout, job setting, and self-evaluation among rehabilitation counselors. *Rehabilitation Psychology*, 33(2), 85-93. doi:10.1037/h0091691.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/h0054346>.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
- McDonnell, I. (2001). *The role of the tour guide in transferring cultural understanding*. Working Paper No. 3, School of Leisure, Sport and Tourism, University of Technology Sydney.
- Melamed, T. (1996). Validation of a stage model of career success. *Applied Psychology: An International Review*, 45, 35-65.
- Muslu, A., & Temur, A. (2021). Proaktif Kariyer Adanmışlığı Davranışları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlama ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Çalışması. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 15-28.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Osmonova, N. (2023). *Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçiminde Toplumsal Cinsiyet Rolü, Kariyer Kararlılığı ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Otluoğlu, K. Ç., & Akdoğanlı, Ç. (2019). Algılanan kariyer bariyerleri ve kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın kariyere adanmışlık üzerindeki etkisi: kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 3-2 , 90-108.
- Öngen, K.B. (2010). *Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Özdemir, Z., Yalman, İ. N., & Bayrakdar, S. (2012, October). Kadın istihdamı ve ekonomik kalkınma: geçiş ekonomileri örneği. *In International Conference On Eurasian Economies* 11(3).
- Özler, N., D., E. (2013). Güdüleme. Koparal, C. & Özalp, İ. (Ed.) *Yönetim ve Organizasyon İçinde*. T.C. Anadolu Üniversitesi, (Açık Öğretim Fakültesi), Eskişehir.

- Öztürk, F. (2008). *1 İnci Piyade Tugay Komutanlığı'nda Piyade Sınıfına Mensup Astsubayların Kişisel Kariyer Geliştirme Çalışmalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Pardee, R. L. (1990). A literature review of selected theories dealing with job satisfaction and motivation. *Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland*, 6-7.
- Penn, L. T., & Lent, R. W. (2019). The joint roles of career decision self-efficacy and personality traits in the prediction of career decidedness and decisional difficulty. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 457-470.
- Peterson, R. A., & Kim, Y. (2013). On the relationship between coefficient alpha and composite reliability. *Journal of applied psychology*, 98(1), 194.
- Polat, T. (2001). *Seyahat İşletmelerinde, Profesyonel Turist Rehberliği, Rehberlik Mesleğinin Sorunları ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alan Araştırması*, (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Politeknik Üniversitesi. (2024), Motivation. *Organizational Behaviour içinde* (s. 316-334).
- Pond, K. (1993). *The Professional Guide: Dynamics of Tour Guiding*. New York: Van Nostrand Reinhold.
<http://archive.org/details/professionalguid0000pond/page/n17/mode/2up>.
(25.12.2023 tarihinde erişim sağlandı).
- Prakash, M., & Chowdhary, N., & Kumar, S. (2010). Becoming a Tour Guide: Analyzing the Motivations. *Revista de turism-studii si cercetari in turism*, (9), 5-13.
- Prakash, M., Chowdhary, N., & Sunayana, K. (2010). Tour guides: Roles, challenges and desired competencies: A review of literature. *International Journal of Hospitality and Tourism Systems*, 3(1), 1-12.
- Resmî Gazete. (2012). 6326 Turist Rehberliği Meslek Kanunu. *Resmî Gazete Sayısı: 28331*, 5(52).
- Resmî Gazete. (2016). 6701 Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu. *Resmî Gazete Sayısı: 29690*, 5(57).
- Rhodes, S. R., & Doering, M. (1983). An Integrated Model of Career Change. *Academy of Management Review*, 8(4), 631-639. doi:10.5465/amr.1983.4284666.
- Rubery J, Smith M, Fagan C, Grimshaw D. 1998. *Women and European Employment*. London: Routledge. 351 pp.
- Salazar, N. B. (2014). Culture Broker, Tourism. Jafar Jafari & Honggen Xiao (Eds.), *Encyclopedia of Tourism İçinde*. Basel: Springer International Publishing, pp. 1-2.
- Saltık, I., A. ve Gümüş, F., D. (2018). Turist Rehberleri ve Kişilik. S. Eser, S. Şahin ve C. Çakıcı (Ed.), *Turist Rehberliği içinde*, (s. 75-100), Ankara: Detay Yayıncılık.

- Sar, E. (2021). Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı ve Türkiye'de Yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 20-40.
- Savickas, M. (2002). Career construction. A developmental theory of vocational behaviour. In: D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (4th ed.). San Francisco: Jossey Bass.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464-481.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. 3rd Edition. New York: Taylor & Francis Group. 85-90.
- Scott, J. (1997). Chances and choices: Women and tourism in Northern Cyprus. Pp. 57-88. Sinclair, M., T. (Ed.). *Gender, Work and Tourism İçinde*. Routledge, London.
- Seker, S. E. (2014). Beklenti Teorisi (Expectancy Theory). *Ybs Ansiklopedisi*, 1(3), 15-17.
- Sektöründe “Öğrenme”lerinin Sektörden Ayrılma Eğilimlerine Etkisi, *Dokuz Eylül*
- Setiyorini, H. P. D., Malihah, E., & Andari, R. (2015). The Students' Perception on Self-Image, Tourism Career, and Job Choice. *International Conference on Innovation in Engineering and Vocational Education* (pp. 273-277). Atlantis Press.
- Seymen, O., Bolat, T., Bolat, O. İ. ve Kinter, O. (2017). Turizm sektöründe çalışma koşulları algısı, hizmet verme yatkınlığı ve mesleki yabancılaşma ilişkisi: Turizm eğitim alan öğrenciler açısından bir değerlendirme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 401-430.
- Sinclair, M., T. (1997). Gendered work in tourism, Comparative perspectives. Pp. 219-234. Sinclair, M., T. (Ed.). *Gender, Work and Tourism İçinde*. Routledge, London.
- Sinclair, M., T. (1997). Issues and theories of gender and work in tourism. Pp.1-14. Sinclair, M., T. (Ed.). *Gender, Work and Tourism İçinde*. Routledge, London.
- Skinner, B. F. (2014). *Science and Human Behaviour*. Pearson Education, Inc. Cambridge, Massachusetts.
- Söner, O., Akpolat, G., Akpolat, E. K., Bezgin, E., Sertkaya, E., & Koşar, M. (2024). Kariyer Adanmışlıklarının Anahtarı: Öğretmenlerin Kariyer Uyumları ve Demografi Denklemi'ndeki Yeri. *The Journal of Social Sciences*, 68(68), 69-82.
- Şahin, S., & Acun, A. (2016). Turizm rehberliği öğrencilerinin mesleğe yönelik tutumları. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 15(2): 563-580.
- Şengel, Ü., Çevrimkaya, M., & Zengin, B. (2021). The effect of professional expectations of tour guiding students on their professional motivation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29, 100293.
- Taş, M. A., & Tortumlu, M. (2021). Sabır eğiliminin kariyer kaygısı üzerindeki etkisinde kararlılığın aracılık rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve*

İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(1), 1-17. Doi: <http://doi.org/10.25287/ohuiibf.601744.1>

- Taşdemir, S. (2013). *Motivasyon kavramına genel bir bakış, motivasyon araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu ölçeğinde bir model önerisi*, (İdari Uzmanlık Tezi). Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu, Ankara.
- Taşkın, G.A. (2021). Toplumun Turist Rehberliği Algısı: Ekşi Sözlük Üzerine Bir İnceleme. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 48-60
- Tekeli, E., K. (2020). Turist Rehberliği Mesleğine İlişkin Görüşlerin İçerik Analizi Yoluyla Değerlendirilmesi: Ekşi Sözlük Örneği. *III. Ulusal Turist Rehberliği Kongresi*, 189-202.
- Telman, N., & Çelik, D. A. (2013). Endüstri/Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Topal, M., Eyduran, E., Yağanoğlu, A. M., Sönmez, A., & Keskin, S. (2010). Çoklu doğrusal bağlantı durumunda ridge ve temel bileşenler regresyon analiz yöntemlerinin kullanımı. *Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 41(1), 53-57.
- Tunç, E. ve Tunç, M. F. (2022). Rehber Öğretmenler ile Psikolojik Danışman Adaylarının Kariyer Adanmışlıkları ve Kariyer Kararı Pışmanlıkları. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 5(2), 34-50. <http://doi.org/10.58501/kpdd.1108991>.
- Turist Rehberleri Birliği (TUREB). (2024, 10 Mart). Rehber İstatistikleri. <https://www.tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik/>.
- Turist Rehberleri Birliği (TUREB). (2024, 5 Haziran). Rehber İstatistikleri. <https://www.tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik/>.
- Tuskan, A., A. (2012). Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Biçilen Roller ve Çözümleri, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 25(99), 445-449).
- Tükeltürk, Ş. A., & Perçin, N. Ş. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: Cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128.
- Türkay, O. ve Yağcı, K. (2007). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Okulda ve Turizm
- United Nations and World Tourism Organization (UNWTO)., (2008). *International Recommendations for Tourism Statistics (IRTS)*. New York.
- Universitas Gadjah Mada. (1993). Peningkatan Peran Wanita Di Bidang Pariwisata. Yogyakarta, Java, Indonesia: Universitas Gadjah Mada. *Pusat Studi Wanita*.
- Urreta, M. I. A., Marakas, G. M., & Ellis, M. E. (2013). Measurement of Composite Reliability in Research Using Partial Least Squares: Some Issues and An Alternative Approach. *ACM SIGMIS Database: The Database for Advances in Information Systems*, 44(4), 11-43.
- Uthayakumar, R., Schimmack, U., Hartung, P. J., & Rogers, J. R. (2010). Career decidedness as a predictor of subjective well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 196–204. doi:10.1016/j.jvb.2010.07.002.

- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(4): 219-246.
- 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.
- Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work motivation: The roles of individual needs and social conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49.
- Walmsley, A. (2012). Pathways into tourism higher education. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 11(2), 131-139.
- Weiler, S., B. & Black, R. (2015). *Tour guiding research: Insights, issues and implications*. Channel View Publications.
- Weisberg, J. (1994). Measuring Workers' Burnout and Intention to Leave. *International Journal of Manpower*, 15(1), 4-14.
- World Federation of Tourist Guides Associations (WFTGA). (2011, 12 Mayıs). European Standard EN13809.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 278-296.
- Yenipınar, U., & Yılmaz, L. (2019). Turist Rehberliğinde Uzmanlaşma Özel İlgi Turlarından Özel Konulara. Güzel, Ö. & Köroğlu, Ö. (Ed.) *Turist Rehberliğinde Uzmanlaşma İçinde*. 1-35. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yıldırım, B. I., & Güzel, Ö. (2019). Seyahat acentelerinin turist rehberi seçim kriterlerinin analitik hiyerarşi süreci (AHS) yöntemi ile değerlendirilmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 30(1), 69-81.
- Yıldırım, G. & Özbek, Ö. (2019). Profesyonel Turist Rehberlerine Yönelik Cinsel Taciz İle İlgili Bir Araştırma, *Turist Rehberliği Dergisi*, 2(2), 72-87.
- Yu, X., Weiler, B., & Ham, S. (2004). Cultural mediation in guided tour experiences: A case study of Australian guides of Chinese tour groups. *New Frontiers in Tourism Research*. Monash University.
- Yumuk, Y., & İli, N. D. (2022). Turist rehberliğinde mesleki yatkınlık ve kariyer sürdürme ilişkisinin cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(3), 1314-1333.
- Zengin, B., Işkın, M., & Şengel, Ü. (2020). Turizm öğrencilerinin mesleki beklenti, mesleki bağlılık ve meslek değiştirme eğilimleri üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(39), 79-90.
- Zengin, B., Şengel, Ü., & Işkın, M. (2019). Turizm öğrencilerinin mesleki beklenti, mesleki bağlılık ve meslek değiştirme eğilimleri üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(39), 79-90.
- 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.

Zeynel, E., & arıkcı, İ. H. (2015). Mesleki motivasyonun, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Akademisyenler üzerine görgöl bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Faköltesi Dergisi*, 20(3), 217-248.



EKLER

EK A: Çalışmanın Anketi

Tablo A.1: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu ankette, “Kadın Turist Rehberlerinin Kariyer Adanmışlığının Kariyer Kararlarına Etkisini Ölçmek ve Bu Etkide Mesleki Motivasyonun Aracı Rolünü Tespit Etmek” amaçlanmaktadır. Anketimize içtenlikle vereceğiniz yanıtlar, araştırmamızın “Sağlıklı Sonuçlar Üretmesi” açısından oldukça önemlidir. Aynı zamanda vereceğiniz yanıtlar, “Kesinlikle” üçüncü şahıslarla paylaşılmayacak olup yalnızca “Bilimsel Amaçla” kullanılacaktır.

!!! Anket sorularını yanıtlamak sadece “5 dakika” nızı alacaktır. Göstermiş olduğunuz ilgi ve özen için teşekkür ederiz !!!

Düşüncelerinize en uygun gelen yere (X) işareti koyunuz.

“Kesinlikle Katılmıyorum(1)” güçlü bir katılmama durumunu, “Kesinlikle Katılıyorum(5)” ise, güçlü bir katılma durumunu ifade etmektedir.

---KARİYER KARARLILIĞI ---

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum	Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) Kariyerim hakkında kesin bir karar verdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
2) Farklı meslekler arasında seçim yapmakta zorlanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
3) Geçimimi sağlamak için hangi işi yapmak istediğime	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
4) Günün birinde arzu ettiğim bir işe sahip olacağımı biliyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
5) Mezun olduğumda ne tür işler yapmak istediğimi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
6) Hangi kariyere yöneleceğime dair gel-gitler yaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	

---MESLEK DEĞİŞTİRME EĞİLİMİ---

1) Gelecekte, eğer şu anda okuduğum bölümle ilgili bir meslekten aynı geliri elde edebileceğim bir başka mesleğe	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2) Eğer yeniden şansım olsa, bu mesleği seçmezdim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3) Bu mesleği seçtiğim için hayal kırıklığı yaşıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4) Diğer meslekler, toplum için benim mesleğimden daha hayati bir nitelik taşıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5) Daha prestijli bir işletmeden daha yüksek ücret öneren bir teklif alırsam, çalıştığım işletmeden ayrılırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6) Daha prestijli bir işletmeden bir teklif alırsam, çalıştığım işletmeden ayrılırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7) Daha prestijli bir işletmeden daha düşük ücret öneren bir teklif alırsam, çalıştığım işletmeden ayrılırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

---MESLEKİ MOTİVASYON---

1) Bir rehber olduğumu düşünmekten mutluyum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2) Profesyonel bir şekilde rehberlik edebileceğime inanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

3 İnsanlara gittikleri bölgeyi tanıtmak fikri beni mutlu ediyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4 Rehber olan insanlara sempati duyuyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5 Rehberliğin bana bir şeyler yaratmak ve üretmek için fırsatlar vereceğini düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6 Rehberliğin yaşam tarzıma uygun olmadığını düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7 Meslek tercih edenlere rehberlik tavsiye etmiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

--KARİYER ADANMIŞLIĞI--

1)Mesleki geleceğimi planlamak için aktif olarak çalışmak isterim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2)Kariyer amaçlarıma ulaşmak için girişimde bulunmak önemlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3)Kariyer gelişimimle ilgilenmek önemlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4)Gelecekteki kariyerim için hedefler ve planlar geliştiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5)Kişisel değerlerim, ilgilerim, yeteneklerim ve zayıf yönlerim hakkında içtenlikle düşünürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6)Çalışmak istediğim alanda işverenler, mesleki gelişim fırsatları veya iş piyasası hakkında bilgi toplamak önemlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7)Mesleki açıdan bana yardımcı olacak kişilerle iletişim kurmak veya sürdürmek önemlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8)Kariyerimi desteklemek için gönüllü olarak ek eğitim, kurs veya diğer etkinliklere katılırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9)Mesleki açıdan gelişimime yardımcı olacak görev veya sorumluluklar üstlenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

DEMOGRAFİK SORULAR

1- Yaşınız?

() 30 Yaş ve Altı () 31-45 Yaş () 46 Yaş ve Üstü

2- Aylık ortalama geliriniz?

() 20.000 ₺ altı () 20.000 ₺ - 30.000 ₺ () 30.000 ₺ üstü

3- Eğitim düzeyiniz? (En son mezun olduğunuz eğitim düzeyini seçiniz.)

() Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü

4- Üniversiteye giriş yılınız? (Lütfen yazınız.)

5- Medeni Hal?

() Bekar () Evli

YARDIMLARINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ