

**T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM REHBERLİĞİ
ANABİLİM DALI**



**TURİST REHBERİ ADAYLARININ KARIYER KARARININ
MESLEĞE YÖNELİK TUTUMLARINA ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Burak AYYILDIZ**

**Danışman
Doç. Dr. Sevda BİRDİR**

AĞUSTOS-2023, MERSİN

**T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM REHBERLİĞİ
ANABİLİM DALI**

**TURİST REHBERİ ADAYLARININ KARIYER KARARININ MESLEĞE
YÖNELİK TUTUMLARINA ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Burak AYYILDIZ
ORCID No:0000-0002-5300-633X**

**Danışman
Doç. Dr. Sevda BİRDİR
ORCID No:0000-0002-1568-5837**

AĞUSTOS-2023, MERSİN

ÖZET

TURİST REHBERİ ADAYLARININ KARIYER KARARININ MESLEĞE YÖNELİK TUTUMLARINA ETKİSİ

Günümüz koşullarından en önemli problemlerden biri öğrencilerin yapmak istedikleri iş gücünde kariyer kararını doğru bir şekilde verememesi ve mesleki tutumlarının yeterince gelişmemiş olmasıdır. Bu durum ülke turizminin gelişmesinde ve sürdürülebilirliğin sağlanmasında ana araçlardan biri olan turizm sektörü ve sektördeki her alt mesleği tercih eden adaylar için de geçerlidir. Bu alt ve en önemli sektörlerden biri turist rehberliği mesleğidir. Turist rehberleri, herhangi bir destinasyonu ziyaret eden yerli ve yabancı turistlere tarihi, kültürel ve sanatsal değerleri doğru ve tarafsız bir şekilde sunmakla/aktarmakla yükümlüdür. Yetkin bir turist rehberi yetiştirebilmek için özellikle üniversitelerin ilgili bölümleri ve turizm paydaşlarına büyük roller düşmektedir. Turist rehberlerinin alacakları eğitim ve eğitim sürecinde diğer paydaşlarla etkileşimleri kariyer kararları üzerinde de etkili olacaktır. Bu tez çalışmasının amacı, turist rehberi adaylarının kariyer kararlarının mesleğe yönelik tutumlarına etkisinin belirlenmesidir. Mevcut çalışma, ilgili üniversiteler, turist rehberleri ve diğer turizm paydaşları için de önem arz etmektedir. Anket, araştırmacı tarafından çevrimiçi ortam ve sosyal medya aracılığı ile 19.11.2021-01.05.2023 tarihleri arasında, 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Türkiye’de lisans düzeyinde Turizm Rehberliği eğitimi veren ve ilk 10’na giren Devlet üniversitelerinde eğitim alan turist rehberliği öğrencilerine uygulanmıştır. Toplamda, 385 anket değerlendirilmeye alınmış ve veriler istatistik paket programına aktarılarak analiz edilmiştir. Elde edilen veriler bir paket program bağlamında analiz edilir. Analizler sırasında, veriler ortalama, standart sapma, t-testi, ANOVA, regresyon ve faktör analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, turist rehberi adaylarının, kariyer kararlarının aylık gelir ve sınıf değişkenlerine bağlı olarak anlamlı farklılıklara sahip oldukları belirlenirken cinsiyet ve yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmemiştir. Buna ek olarak, mesleğe yönelik tutumları aylık gelir değişkenine bağlı olarak anlamlı farklılık gösterirken, cinsiyet, yaş ve sınıf değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermemektedir. Diğer bir bulguya göre, turist rehberi adaylarının kariyer kararının, turist rehberliği mesleğine yönelik tutumları üzerindeki etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Diğer taraftan, bilinçli kariyer kararının mesleki tutum üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak, kariyer kararının diğer alt boyutları bilinçsiz kariyer kararı ve çevresel etmenler değişkenlerinin, mesleki tutum üzerinde anlamlı oldukları fakat bu etkinin olumsuz olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Turist Rehberi Adayı, Kariyer Kararı, Mesleğe Yönelik Tutumlar.

Danışman: Doç. Dr. Sevda BİRDİR, Turizm Rehberliği Anabilim Dalı, Mersin Üniversitesi, Mersin.

ABSTRACT

CAREER DECISION OF TOURIST GUIDE CANDIDATES ON IMPACT ON ATTITUDES TO THE PROFESSION

One of the most important problems of today's conditions is that students cannot make the right career decision in the workforce they want to do and their professional attitudes are not sufficiently developed. This situation is also valid for the tourism sector, which is one of the main tools in the development and sustainability of the country's tourism, and for candidates who prefer each sub-profession in the sector. One of these sub-sectors and the most important ones is the tourist guidance profession. Tourist guides are responsible for presenting/transferring historical, cultural and artistic values accurately and impartially to domestic and foreign tourists visiting any destination. In order to train a competent tourist guide, especially the relevant departments of universities and tourism stakeholders have a great role. The training that tourist guides will receive and their interaction with other stakeholders during the training process will also have an impact on their career decisions. The aim of this thesis is to determine the effect of career decisions of prospective tourist guides on their attitudes towards the profession. The current study is also important for relevant universities, tourist guides and other tourism stakeholders. The questionnaire was administered by the researcher via online environment and social media between 19.11.2021-31.07.2022 to the tourist guidance students studying at the top 10 public universities in Turkey that provide undergraduate Tourism Guidance education in the 2021-2022 academic year. In total, 385 questionnaires were evaluated and the data were transferred to the statistical package program and analyzed. The data obtained are analyzed in the context of a package program. During the analysis, data mean, standard deviation, t-test, ANOVA, regression and factor analysis techniques were used. According to the findings, it was determined that tourist guide candidates' career decisions have significant differences depending on income status and class variables, while no significant differences were found according to gender and age variables. In addition, while attitudes towards the profession differ significantly depending on the income status variable, they do not differ significantly according to gender, age and class variables. According to another finding, it was determined that the effect of tourist guide candidates' career decision on their attitudes towards the tourist guiding profession was significant. On the other hand, it was found that conscious career decision has a significant and positive effect on professional attitude. Finally, the other sub-dimensions of career decision, unconscious career decision and environmental factors, were found to be significant on vocational attitude, but this effect was found to be negative.

Keywords: Tourist Guide Candidate, Career Decision, Attitudes Towards Profession.

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Sevda BİRDİR, Department of Tourism Guidance, University of Mersin, Mersin.

TEŞEKKÜR

Bütün tez sürecimde bilgisi, sabrı ve tüm samimiyetiyle yanımda duran danışmanım Sayın Doç. Dr. Sevda SAHİLLİ BİRDİR'e; Sadece yüksek lisans sürecimde değil, hayatımda desteğini, sevgisini hissettirip ve bilgi birikimiyle en iyi şekilde yönlendiren harika insan. Tüm kalbimle size teşekkür ederim. Çalışmama değerli görüşleriyle destek olan ve lisans ve yüksek lisans dönemim boyunca asla unutamayacağım anıları ve verdiği değerli bilgileriyle emeğini esirgemeyen Sayın Doç. Dr. Sabri ARICI'ya, Üniversiteye ilk adım attığımda bize karakteriyle harika bir örnek olan Sayın Dr. Öğr. Üyesi Ali DALGIÇ'a teşekkürlerimi sunarım. Lisans dönemimden itibaren iyi bir hoca ve hatta baba gibi üzerimize titreyip elimizi asla bırakmayan Sayın Prof. Dr. Kemal BİRDİR'e en kalbi duygularıyla teşekkür ederim. Lisans ve yüksek lisans sürecimde her konuda yanımda olan Sayın Öğr. Gör. Erdem DAŞÇI'ya ve kıymetli görüşleri, hocalığı ile yolumuzu aydınlatan Sayın Arş. Gör. Dr. Mehtap ÖZKAN BUZLU'ya teşekkür ederim. Hayatımızdaki tüm zorluklara karşı ayakta durabilen ve beni yetiştiren annem Sibel AYTAÇ AYYILDIZ'a teşekkür ederim. İyi ki varsın. Babam Vakkas AYYILDIZ'a, hayat serüveninde yanımda olan ağabeylerim, Emre AYYILDIZ ve Eren AYYILDIZ'a, gözümden esirgelediğim canım kardeşlerim Serhat AYYILDIZ, Kahraman AYYILDIZ ve Ali Doğukan AYYILDIZ'a teşekkür ederim. Çocukluğumun ve gençliğimin en güzel insanları olan, yol arkadaşları teyzelerim; Asuman YER ve Seda BESCELİOĞLU'na teşekkür ederim. Her zaman yanımda hissettiğim kadim dostum, kardeşim Sezer HAVUZ'a, Hasan FIRAT KARASU'ya ve Ali ÇİÇEKLİ'ye teşekkür ederim. Ve son olarak hangi kelimeyi, cümleyi söylesem eksik kalacak olan; yoldaşım, eşitim, karım Seda ÇİÇEKLİ AYYILDIZ'a Tüm süreçlerde yanımda olup bana ışık olduğun için minnettarım, Seni Seviyorum, teşekkür ederim can parçası... Hepinize teşekkür ederim.

Burak AYYILDIZ

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	i
ONAY	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
KISALTMALAR ve SİMGELER	x
GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problem İfadesi	2
1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	3
1.5. Varsayımlar	5
1.6. Sınırlılıklar	5
1.7. Tanımlar	5
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
2.1. Turist Rehberliği	6
2.1.1. Turist Rehberliği Mesleğinin Özellikleri	7
2.1.2. Turist Rehberleri Birliği ve Meslek Odaları	7
2.1.3. Turist Rehberliği Mesleğine Kabul Koşulları	8
2.2. Turist Rehberliği Eğitimi	9
2.2.1. Dünyada Turist Rehberliği Eğitimi	10
2.2.2. Türkiye’de Turist Rehberliği Eğitimi	11
2.3. Turist Rehberliği İle İlgili Literatür	12
2.4. Meslek ve Kariyer	14
2.4.1. Kariyer Kararını Etkileyen Faktörler	14
2.4.1.1. Yetenekler	16
2.4.1.2. İlgiler	16
2.4.1.3. Değerler	16
2.4.1.4. Cinsiyet	16
2.4.1.5. Aile	17
2.4.2. Karar Verme Süreci Kuramları	17
2.4.2.1. Bergland’ın Kuramı	17
2.4.2.2. Littrel’in Kuramı	17
2.4.3. Karar Verme Stratejileri Kuramları	18
2.4.3.1. Harren’in Kuramı	18
2.4.3.2. Gati’nin Kuramı	19
2.4.4. Kariyer Kararı ile İlgili Literatür	20
2.5. Tutum Kavramı	22
2.5.1. Tutumu Oluşturan Öğeler	23
2.5.1.1. Bilişsel Tutum	23
2.5.1.2. Duygusal Tutum	23
2.5.1.3. Davranışsal Tutum	24
2.5.2. Mesleki Tutum	24
2.6. Mesleki Tutum İle İlgili Literatür	25
3. YÖNTEM	27
3.1. Araştırmanın Türü	27
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	27
3.3. Veri Toplama Yöntemi	28

3.3.1. Anket Formunun Oluşturulması	29
3.3.2. Ön Test	29
3.3.3. Anketin Uygulanması	29
3.4. Kullanılan Veri Analiz Teknikleri	30
3.4.1. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi	30
3.4.2. Ölçeklerin Geçerlilik Analizi	31
3.4.2.1. Kariyer Kararı Ölçeğinin Geçerlilik Analizi	31
3.4.2.2. Mesleğe Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlilik Analizi	34
4. BULGULAR	37
4.1. Turist Rehber Adaylarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları	37
4.2. Turist Rehber Adaylarının Diğer Özelliklerine İlişkin Sonuçlar	37
SONUÇ VE ÖNERİLER	47
KAYNAKLAR	52
EKLER	58
BENZERLİK RAPORU ÖZET SAYFASI	62
ÖZGEÇMİŞ	63



TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 2.1. Turist Rehberleri Meslek Odaları	8
Tablo 2.2. Tutumun Ögeleri	23
Tablo 3.1. Türkiye’de 2021 ve 2022 Yılında Lisans Düzeyinde Turizm Rehberliği Eğitimi Yürüten Devlet Üniversiteleri (İlk 10)	28
Tablo 3.2. Türkiye’de 2021 ve 2022 Yılında Lisans Düzeyinde Turizm Rehberliği Eğitimi Yürüten Devlet Üniversitelerinin (İlk 10) Kota Oranları	28
Tablo 3.3. Kariyer Kararı ve Mesleki Tutum Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonucu	30
Tablo 3.4. Kariyer Kararı Ölçeği Yapı Geçerliliği	31
Tablo 3.5. Kariyer Kararına İlişkin Faktör Sonuçları	33
Tablo 3.6. Mesleğe Yönelik Tutum Ölçeği Yapı Geçerliliği	35
Tablo 3.7. Mesleğe Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	36
Tablo 4.1. Turist Rehber Adaylarının Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar	37
Tablo 4.2. Turist Rehber Adaylarının Diğer Özelliklerine İlişkin Sonuçlar	38
Tablo 4.3. Turist Rehber Adaylarının Kariyer Kararları İle Cinsiyete Göre T-Testi Tablosu	39
Tablo 4.4. Turist Rehber Adaylarının Kariyer Kararları ile Yaşa Göre ANOVA Tablosu	39
Tablo 4.5. Turist Rehber Adaylarının Aylık Geliri ve Kariyer Kararlarına İlişkin ANOVA Tablosu	40
Tablo 4.6. Turist Rehber Adaylarının Sınıfları ve Kariyer Kararlarına İlişkin ANOVA Tablosu	40
Tablo 4.7. Turist Rehber Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutumları İle Cinsiyete Göre T-Testi Tablosu	41
Tablo 4.8. Turist Rehber Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutumları ile Yaş Göre ANOVA tablosu	41
Tablo 4.9. Turist Rehber Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutumları ile Aylık Gelirlerine İlişkin ANOVA Tablosu	42
Tablo 4.10. Turist Rehber Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutumları ile Sınıflarına İlişkin ANOVA Tablosu	43
Tablo 4.11. Kariyer Kararının Mesleki Tutum Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları	43
Tablo 4.12. Turist Rehber Adaylarının Kariyer Kararlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	44
Tablo 4.13. Turist Rehber Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutumlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	45

KISALTMALAR ve SİMGELER

Kısaltma/Simge	Tanım
ADRO	Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası
ANRO	Ankara Bölgesel Turist Rehberleri Odası
ARO	Antalya Bölgesel Turist Rehberleri Odası
ATRO	Aydın Bölgesel Turist Rehberleri Odası
BURO	Bursa Bölgesel Turist Rehberleri Odası
ÇARO	Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası
GARO	Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası
İRO	İstanbul Bölgesel Turist Rehberleri Odası
İZRO	İzmir Bölgesel Turist Rehberleri Odası
MUTRO	Muğla Bölgesel Turist Rehberleri Odası
NERO	Nevşehir Bölgesel Turist Rehberleri Odası
TUREB	Turist Rehberliği Birliği
TRO	Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası
WFTGA	World Federation of Tourist Guide Associations
YDS	Yabancı Dil Sınavı
MAB	Master of Business Administration

GİRİŞ

Turizm sektörü birbirinden farklı birçok meslek dalını içermektedir. Bu meslek dalları birbiriyle doğrudan ya da dolaylı bir şekilde ilişki içerisinde (Walker, 2011, s. 15). Turist rehberliği mesleğinin de bu dallarından biri olduğu belirtilebilir. Bir turist rehberi, turun başlangıcından bitimine kadar geçen süreçte verilen en minimal görevden en maksimum göreve kadar sorumluluğu elinde tutarak önüne çıkabilecek çeşitli sorunlara karşı hazırlıklı olmalıdır. Bireysel ya da kitle turu ayırt etmeksizin disiplinli bir kişilik ile hizmet sunmalıdır. Bulunduğu ülkeyi, bilgisi, görünüşü ve konuşmasıyla beraber temsil edenve kültür elçileri olarak nitelendirilen turist rehberleri çok yönlü olmalıdırlar (Yenipınar & Zorkirişci, 2013, s. 117).

Bir bireyin mesleğini icra ettiği süreç içerisinde mücadele ettiği bütün koşullar ve mesleki edinmelerin tümü kariyer olarak tanımlanmaktadır. Bireyin sahip olduğu yetenekleri doğrultusunda seçtiği mesleğin uyuşması kariyer kararının verilmesinde son derece önem taşımaktadır. Daha açık bir ifade ile kariyer, zaman içerisinde elde edilen tecrübelerin teoriden pratiğe geçmesi ve kendinden sonra mesleği öğrenenlere bir uygulamalı ders niteliği taşımaktadır. Geçtiğimiz yıllar içerisinde, turist rehberliği mesleği de kariyer olgusu açısından gelişmektedir (Esen & Bahar, 2019, s. 158).

Turist rehberliği mesleğinde kendini geliştirerek kariyer yapmak isteyen bir bireyin ilk olarak, mesleğe ilişkin tutumlarının olumlu yönde olması gerekmektedir. Bu tutumların doğal bir sonucu olarak bireyin kariyer yapma isteği mesleğe girişiminde kayda değer bir rol oynamaktadır (Richardson, 2009, s. 383). Bir kişinin zihinsel ya da fiziksel olarak çaba sarf ettiği fiiliyatların bütünü meslek olarak tanımlanmaktadır. Meslek ve kariyeri birbirinden ayıran en temel nokta, bir kişinin icra ettiği mesleği benimsemesidir. Dolayısıyla, kişi mesleğin gerekliliklerini ileriye dönük bir bakış açısıyla şekillendirerek zaman içerisinde elde etmiş olduğu pratikleri mesleği icra ederken ortaya koyabilmektedir. Meslek ve kariyeri birbirinden ayıran diğer bir nokta, kariyer sahibi bir kişi meslek sahibi olmak mecburiyetindedir ancak meslek sahibi bir kişi kariyer yapma mecburiyetinde değildir (İlhan, 2008, s. 314-321). Turist rehberliği mesleğinde ise kariyer, mesleğin gerekli gördüğü koşullara ek olarak yabancı dil sayısını arttırma, bölgeye ve ülkeye hâkimiyeti geliştirme, ulusal ve uluslararası iyi bir meslek kimliğine sahip olarak bilimsel araştırmalarda yer almak gibi kariyer odaklı bir şekilde uygulanmasıdır. Turist rehberliği mesleğinde kariyer yaparak kendini ilerletmek isteyen bir kimse, beden dili, toplumsal hitabet sanatı, girişimcilik ve liderlik eğitimlerini alarak kendi içerisindeki benliği daha özgüvenli kılmak mecburiyetindedir. Elde edilen bu pozitif tutumla beraber kendilerini örnek alan turist rehberi adayları için olumlu bir bakış açısı sağlayacaklardır (Çınar & Yenipınar, 2019, s. 153-154).

Seyahat acentaları tarafından çeşitli amaçlar ve farklı konseptler doğrultusunda düzenlenen turlarda, yerli ve yabancı turistlerin en uzun zaman dilimini bir arada geçirdikleri, rol model aldıkları kişiler sıklıkla turu yöneten ve yönlendiren turist rehberleridir. Turistler bir destinasyonu ilk kez ziyaret ediyorlarsa destinasyona karşı zihinlerinde oluşacak ilk imaj ve tutumda turist rehberlerin etkisi

yadsınamaz. Kitlesel ya da bireysel turlardan tatmin olmuş bir şekilde ayrılmanın en önemli faktörlerinden biri, çalışma kartına sahip turist rehberinin bilgilerinin tutum ve davranışları ile uyumlu bir şekilde aktarılmasıdır (Değirmencioğlu, 2001, s. 190).

1.1. Araştırmanın Problem İfadesi

Günümüzdeki en büyük sorunlardan birisi potansiyel iş gücüne girecek olan adayların kariyer kararı vermesi ve mesleki tutumlarının gelişmemiş olmasıdır. Turizm sektöründe ve turist rehberliğinde de bu olguya rastlanılmaktadır. Turist, turizm endüstrisinin temelini oluşturan yapı birimidir. Turist rehberi bir bölgeye gelen yerli ve yabancı turistlere, bölgenin dokusunu, tarihini ve özelliklerini aktaran yol gösterici kişidir. Turist rehberliği bölümleri ve rehber yetiştiren kamu kurum ve kuruluşların iyi bir turist rehberi adayını verilen eğitim ve sektörel deneyimler doğrultusunda yetiştirmesi, gelecekteki rehber adayların mesleğe tutumları konusunda etkili olacaktır. Bu tutumlar turist rehberi adaylarının, gelecekteki kariyer kararını etkilemektedir. Turist rehberi adayları eğitim ve öğretim hayatında vermiş oldukları kariyer kararının, ilgili bölümü okumasıyla birlikte mesleki tutumları oluşmaya başlayacaktır. Dolayısıyla turist rehberi aday; turist rehberi olma yolunda sahip olduğu pozitif ya da negatif tutumların kariyer kararlarını etkileyecektir (Çeşmeci, Çalışkan & Özsoy, 2020, s. 863-864).

Mevcut çalışmanın amacı doğrultusunda, Ulusal Tez Merkezi internet sayfasında “Kariyer Kararı” kelimesi ile yapılan tarama sonucunda 40 tez, “Kariyer Kararı ve Meslek” kelimeleri ile yapılan tarama sonucunda 23 tez, “Kariyer Kararı, Meslek, Turizm / Turist Rehberliği / Turist Rehberi, Rehber Adayı / Turist Rehberi, Kariyer Kararı, Turizm / Turist Rehberliği Mesleği, Meslek” kelimeleri ile gerçekleştirilen taramada herhangi bir tez olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı kelimeler ele alınarak Google Akademi’de gerçekleştirilen tarama sonucunda daha farklı çalışmaların olduğu tespit edilmiştir. Turizm/ Turist rehberliği lisans düzeyindeki öğrencilerin turizm kariyerlerine ilişkin algılarını ve / veya tutumlarını araştıran (Çakıcı & Eser, 2017; Çınar & Yenipınar, 2019; Pelit & Kabakulak, 2019; Yıldırım & Güzel, 2019; Razalı, Omar & Hazman, 2020; Erdoğan, 2020; Çeşmeci, Çalışkan & Özsoy, 2020) çalışmalar bulunmuştur. Bu bağlamda tezin problemi olan, “turist rehberi adaylarının kariyer kararının mesleğe yönelik tutumlarına etkisi nedir?”, sorusuna cevap bulmaya çalışılmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de lisans düzeyinde turizm / turist rehberliği alanında eğitim gören turist rehberi adaylarının kariyer kararının mesleğe yönelik tutumlarına etkisini araştırmaktır. Diğer bir amaç ise, kariyer kararının önemini vurgulamaktır. Turist rehberleri adaylarının meslekteki kariyer yolculuğunda aldığı teorik-uygulamalı dersler, staj deneyim ve çalışma deneyimleri sonrasında oluşan kariyer kararı ile birlikte meslek tutumlarını ortaya koymak önem taşımaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

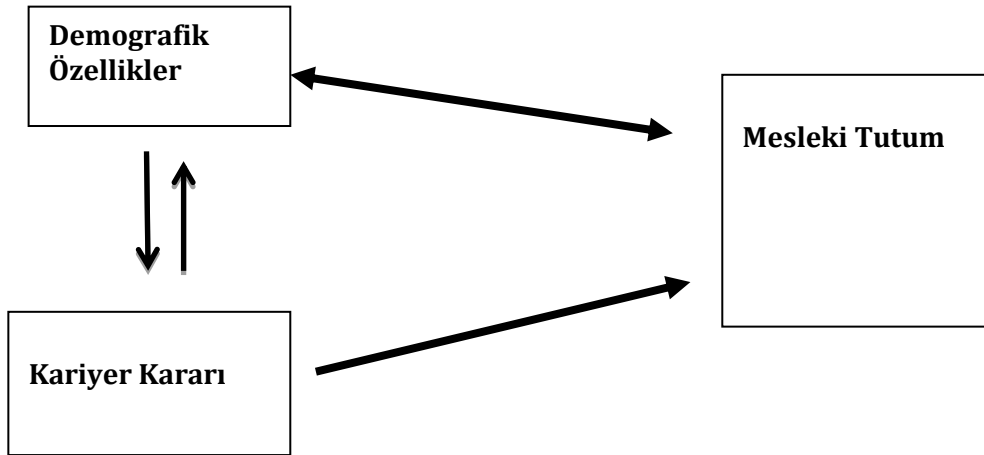
Günden güne gelişen ve büyüyen turizm sektörünün potansiyel emekçileri içerisinde turist rehberlerinin olduğunu söylemek mümkündür. Turist rehberleri mesleğin gerekliliklerini yerine getirmesi durumunda turizm endüstrisine fayda sağlayacaktır. Dolayısıyla, bunları yerine getirmesi için turist rehberi adaylarının öncelikle kariyer yapması ve mesleğe yönelik olumlu tutuma sahip olmaları gerekmektedir.

Araştırmanın turizm literatürü incelendiğinde; turist rehberi adaylarının kariyer kararının mesleğe yönelik tutumlarının incelenmesi üzerine ilgili çalışmalara rastlanılmamıştır. Ayrıca, bu çalışmanın turist rehberleri adaylarına kariyer kararı ve mesleki tutum üzerine yardımcı olacağı ve bölümü düşünen potansiyel adaylara da büyük katkı sunacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmada, tarama modelinden yararlanılmıştır. Dolayısıyla, yerli ve yabancı alanyazın taranmış ve araştırma konusu ile ilgili veriler elde edilmiştir. İlgili alanyazın, turist rehberliği, kariyer kararı ve tutum çerçevesinde incelenmiştir. Bununla birlikte, alanyazına bağlı olarak araştırmada sınanacak hipotezler aşağıda verilmiştir. Mevcut araştırmanın veri toplama yönteminde anket formunun oluşturulmasında ve geliştirilmesinde ilgili literatür dikkate alınmıştır.

Araştırmada, problem sorusundan yola çıkarak geliştirilen hipotezlerle, turist rehberi adaylarının kariyer kararının mesleğe yönelik tutumlarına etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla, turist rehberi adaylarının demografik özelliklerine göre kariyer kararı ve mesleğe yönelik tutumlarının üzerindeki etkisinin farklılaştığı varsayımından hareketle aşağıdaki araştırma modeli geliştirilmiştir:



Şekil 1.1. Araştırma Modeli

Literatür taramasında turizm / turist rehberliği lisans düzeyindeki öğrencilerin turizm kariyerlerine ilişkin algılarını ve / veya tutumlarını ele alan (Çakıcı & Eser, 2017; Çınar & Yenipınar, 2019; Pelit & Kabakulak, 2019; Yıldırım & Güzel, 2019; Razali, Omar & Hazman, 2020; Erdoğan, 2020; Çeşmeci, Çalışkan & Özsoy, 2020) çalışmaların sayıca az olduğu belirlenmiştir. Turizm rehberliği bölümünde eğitim gören öğrencilerin çoğunluğunun mesleklerine yönelik olumlu tutuma sahip oldukları ve mezuniyet sonrasında rehberlik mesleğini yapmak istediklerini ortaya koyan çalışmaların (Şahin & Acun, 2016; Köroğlu & Gezen, 2012; Gezen & Köroğlu, 2014; Yılmaz, 2011; Tolga ve diğerleri, 2015; Eser & Çakıcı, 2019) olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, turist rehberi adaylarının kariyer kararlarının turizm rehberliği mesleğine karşı tutumlarını etkileyebileceği savından yola çıkarak aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H1: Turist rehberi adaylarının, demografik özellikleri ile kariyer kararı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1a}: Turist rehberi adaylarının cinsiyeti ile kariyer kararı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1b}: Turist rehberi adaylarının yaşı ile kariyer kararı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1c}: Turist rehberi adaylarının geliri ile kariyer kararı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1d}: Turist rehberi adaylarının sınıfı ile kariyer kararı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Turist rehberi adaylarının demografik özellikleri ile mesleğe yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2a}: Turist rehberi adaylarının cinsiyeti ile mesleğe yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2b}: Turist rehberi adaylarının yaşı ile mesleğe yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2c}: Turist rehberi adaylarının geliri ile mesleğe yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2d}: Turist rehberi adaylarının sınıfı ile mesleğe yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Turist rehberi adaylarının kariyer kararının, turist rehberliği mesleğine yönelik tutumları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

Araştırma Sorusu 1: Turist rehberi adaylarının kariyer kararı düzeyleri nedir?

Araştırma Sorusu 2: Turist rehberi adaylarının mesleğe yönelik tutum düzeyleri nedir?

1.5. Varsayımlar

Denenmeyen ve hakiki olarak kabul edilen ifadeler veya yargılar varsayım olarak tanımlanabilir (Karasar, 2012, s. 71). Bu tez çalışmasında ele alınan varsayımlar aşağıdaki gibidir:

1- Anketteki soruları dolduran turist rehberi adaylarının Türkçe lisanına hâkim olduğu ve anketin içerdiği sorulara şeffaf bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

2-Araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelerin, araştırmanın amacına uygun ve geçerli olduğu varsayılmıştır.

3-Araştırmada kullanılan istatistik yöntemlerin ve tekniklerin elde edilen verilerin analizi için uygun olduğu varsayılmıştır.

4-Turist rehberi adaylarına yönelik yapılan bu çalışmanın literatüre ve turist rehberliği eğitimine katkı sağlayacağı varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırma; kuramsal çerçevesi bakımından erişilebilen (makaleler, bildiriler, kitaplar, doktor ve yüksek lisans tezleri vb.) kaynaklar ile sınırlıdır. Araştırmanın coğrafi olarak sınırlarını, Türkiye’de turizm rehberliği bölümüne sahip olan üniversiteler oluşturmaktadır. Ankette sorulan sorulara verilen yanıtların bilimsel amaçlar dışında başka amaçlarla kullanılmayacağına dair bir bilgi verilmiştir. Bu çalışma bir başka sınırlılığı ise; maliyet, zaman ve ulaşılabilirlik gibi sebeplerle evrenin tamamına ulaşılmamasının zor olması sebebi ile araştırmanın evreninden belli bir örnekleme anket uygulanmasıdır. Araştırma kapsamında belirlenmiş olan bütün faktörler zaman içerisinde farklılık gösterebileceğinden araştırmada elde edilen sonuçlar anketlerin uygulandığı 2022 yılı Ekim-Aralık ayları ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Profesyonel turist rehberi: Turistlerin seçmiş oldukları dilde liderlik yapabilen, tercih edilen destinasyonun doğal ve tarihi miraslarını, turistik çekiciliklerini, kültürünü ve gerekli olan diğer bilgileri turistlere aktarabilen ve ülkeler arasında elçilik görevini üstlenen ve farklı kültüre sahip olan insanlar arasında köprü kurabilen kişilerdir (Çiçekli, Ayyıldız, 2022, s. 13).

Kariyer Kararı: Kariyer kararı, kişinin yetenekleri başta olmak üzere çevresel ve yaşam koşulları faktörlerinde etkisinin olduğu uzun ve karmaşık bir süreç olarak tanımlanabilir. Eğitim aldığı süreç ve kişilik duygularının gelişmesi kariyer kararını etkileyen süreç olarak kabul edilmesi mümkündür (Yusupu, 2015, s. 13; Çakır, 2011, s. 39-40; Schein, 1990, s. 2-3).

Mesleki Tutum: Mesleki tutum, mesleği yapma potansiyeli olan veya icra eden kimselerin mesleğe yönelik pozitif ve negatif düşüncelerinin tümüdür. Oluşan bu düşünce mesleğin teorik ve pratik eylemlerini doğrudan etkilemektedir (Eskibağ, 2014, s. 6-7; Kaya & Nazıroğlu, 2008, s. 28-29).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Turist Rehberliği

Turist rehberliği mesleği, turizm sektörünün en önemli mesleklerinden biri olup, yalnızca teorik eğitim alınarak icra edilecek bir meslek dalı olmayıp aynı zamanda liderlik, yöneticilik ve girişimcilik niteliği gerektiren meslek dalıdır (Çeşmeci, Çalışkan & Özsoy,2020, s. 853). Turist rehberliği mesleği hem yerli hem yabancı turistlere destinasyon hakkında tarihi, kültürel, sosyolojik ve merak edilen her alanda bilgiler sunarak kitleler arası kültürel bir köprü görevi taşımaktadır (Yenipınar & Zorkirişçi, 2013, s. 116).

Türkiye’de turist rehberliği, eğitimi alan adaylarla mesleğini gerçekleştiren profesyonel turist rehberleri ile beraber gelişmekte olup turizm sektörünün büyük bir paydaşı konumuna gelmiştir (Çakmak, 2020, s. 53). Turist rehberliği mesleği, geçmiş zamandan günümüze evrimleşerek yer etmiştir. Mevcut koşullar ve durumlar doğrultusunda elzem olan bir iş alanıdır. Örneğin; geçmiş zamanlarda insanların ticaret, göç ve savaş amacıyla gerçekleştirdikleri olaylarda liderlik vasfına sahip olan insanlar birer rehber niteliği taşımaktadır. Günümüz koşullarında ise, insan ihtiyaçlarının değişmesi ve turizm kavramının gelişmesiyle beraber kültürlenme, gezme görme ve eğlence amaçlarıyla tercih edilen bir meslek dalıdır (Yenipınar, Bak & Çapar, 2014, s. 88-89).

Turist rehberleri, turistlerin seyahatlerindeki tatil doyumlarının belirlenmesi noktasında önemli bir konumdadır. Bu bağlamda, bir turist rehberinin kendi kültüründen farklı olan turist gruplarına hizmet ederken turistlerin tatmin duygularını olumlu yönde etkilemek adına oldukça çaba sarf etmelidir. Turist rehberlerinin bu çabaları sonucunda, turistlerin algısında ülkeye dair ön yargıların azalması ve ülkeden olumlu bir şekilde ayrılması mümkün hale gelebilecektir. Bu bağlamda turist rehberi ülkesini tanıtmaya ve geliştirme noktasında kilit bir rol oynamaktadır (Birdir & Taşbey, 2020, s. 231).

Turist rehberleri çok çeşitli sosyolojik tanımlarla ifade edilmesine rağmen bu sosyolojik tanımların en öne çıkanı liderliktir. Bunun temel sebebi ise, mesleklerini icra ettikleri süreç içerisinde karşılıklarına çıkabilecek en ufak ve en büyük sorunda kendi liderliği doğrultusunda uygulayacağı bir adım ile çözüm sunmak ve herkese örnek bir birey niteliği taşımasıdır (Pelit & Katırcıoğlu, 2018, s. 76).

Turist rehberliği mesleği, ilgili kurum ve kuruluşların gerçekleştirdiği çalışmaların sonucu olarak meslek yasasına sahip olmuştur. 22/6/2012 tarihinde 6326 sayılı kanunla yürürlüğe Turist Rehberliği Meslek Kanunu ile beraber koruma altına alınmış nadir meslek dallarından biridir (Yenipınar, Bak & Çapar, 2014, s. 88). Bu kanunla beraber, turist rehberliği mesleğini icra etmek isteyenlerin en az 18 yaşını doldurmuş, turist rehberliği bölümünü ön lisans ya da lisans düzeyinde bitirmiş olması ya da farklı bir bölümden lisans mezunu diploması olması koşuluyla ilgili bakanlığın açtığı kurslara belirlenmiş kurallar çerçevesinde bakanlığın gözetimi altında kursları ve eğitimleri bitirip turist rehberliği mesleğine hak kazanabilmektedirler (TUREB, 2021).

2.1.1. Turist Rehberliği Mesleğinin Özellikleri

Bir turist rehberi bulunduğu fiziksel ortamın özelliklerini ve tarihini iyi bilip bunu turiste aktaran kişidir. Turizm Bakanlığı tarafından konulan kurallar neticesinde kendisine verilen haklar ile bölgesine değer katan bütün faaliyetleri kapsamaktadır. Rehberliğini yaptığı alana değer katarak mesleğini icra etmektedir (Tetik, 2006, s. 3).

Rehberlik mesleğinde, bir rehber, yerel halkla olan diyalogu ve davranışları turistler tarafından dikkat çekmektedir. Turistlere bölgede hizmet verirken aynı zamanda bölgenin bir koruyucusu ve sürdürülebilirliğin temsilcisidir. Bölgeye hâkim olmakla beraber bölgenin fiziksel ve kültürel değerlerine sahip çıkarak sürdürülebilir kalkınma hedeflerini yerine getirmektedir (Yıldırım Kalem, 2021, s. 27-28).

Turist rehberliği mesleğini icra eden kişilerin en önemli özelliklerinden birisi liderlik olarak bilinmektedir. Turist rehberinin turu ve turisti doğru bir şekilde yönlendirmek ve oluşacak sorunlar ile baş edebilecek yetkinliğe sahip olması gerekmektedir. Turist rehberi, destinasyon ve turist arasında pozitif bir bağ kurabildiği ve liderlik özelliğini mesleğine yansıttığı takdirde daha başarılı olabileceğini söylemek mümkündür (Çokal & Yılmaz, 2019, s. 52).

Turist rehberleri, diğer turizm paydaşları ya da profesyonellerinin aksine sürdürülebilir turizmin çıkarlarını oluşturan ön saflardaki profesyonellerdir. Turist rehberi çalışma yaptığı alanın kültür temsilcisi olarak görülmektedir. Ülkenin somut ve soyut miraslarını farklı bir kültüre aktaran ve yorumlayan kilit rol oynayan profesyonellerdir. Modern turizmde rehber olmaksızın bölgenin ziyaretçiler tarafından doğru anlaşılması ve kültürün doğru şekilde aktarılması sonucu hakettiği değeri görmeyebilir. Turist rehberlerinin farklı kültürlerle aktardığı doğru bilginin bölgeye katma değer kattığı düşünülmektedir (Rabotić, 2010, s. 354-355).

2.1.2. Turist Rehberleri Birliği ve Meslek Odaları

Turist Rehberleri Birliği, ilk defa “22.06.2012 tarihinde 8331 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6326 sayılı “Turist Rehberliği Meslek Kanunu” ile kabul edilmiştir. TUREB, alanında yetişmiş ve aktif rol alan rehberlerin turizm sektöründe daha etkili ve faydalı olabilmeleri, mesleklerini daha güvenilir bir şekilde gerçekleştirmeleri, ülkeyi en iyi biçimde tanıtılabilmeleri ve kaçak rehberlik eylemlerini en aza indirmek gibi amaçlar gütmektedir. Türkiye’de on üç turist rehberliği meslek odası bulunmaktadır. TUREB, turist rehberliğine dair oluşturulan yedi meslek odası ve altı bölgesel meslek odasının, kamu kurumu niteliğindeki üst kuruluştur. TUREB, 18.07.2013’te 1.Olağan Genel Kurul ile alınan karar ile merkezi Ankara olarak seçilerek, günümüzde aktif olarak aynı adreste hizmet vermektedir (TUREB, 2021).

Ülkemizde turist rehberliği meslek odaları, İstanbul, Antalya, İzmir, Ankara, Adana, Aydın, Bursa, Çanakkale, Gaziantep, Muğla, Nevşehir, Şanlıurfa ve Trabzon illerinde bulunmaktadır. Aşağıdaki tabloda her bir turist rehberliği odasına bağlı olan iller belirtilmiştir;

Tablo 2.1. Turist Rehberleri Meslek Odaları

1. Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ADRO): Adana, Mersin, Osmaniye.
2. Ankara Turist Rehberleri Odası (ANRO): Ankara, Afyonkarahisar, Bartın, Çankırı, Çorum, Eskişehir, Karabük, Karaman, Kastamonu, Kırıkkale, Konya, Zonguldak.
3. Antalya Turist Rehberleri Odası (ARO): Antalya, Burdur, Isparta.
4. Aydın Turist Rehberleri Odası (ATRO): Aydın, Denizli.
5. Bursa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (BURO): Bursa, Bilecik, Kütahya.
6. Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ÇARO): Çanakkale, Balıkesir, Tekirdağ.
7. Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası (GARO): Gaziantep, Hatay, Kahramanmaraş, Kilis, Malatya.
8. İstanbul Turist Rehberleri Odası (İRO): İstanbul, Bolu, Düzce, Edirne, Kırklareli, Kocaeli, Sakarya, Yalova.
9. İzmir Turist Rehberleri Odası (İZRO): İzmir, Manisa, Uşak.
10. Muğla Turist Rehberleri Odası (MURO): Muğla.
11. Nevşehir Turist Rehberleri Odası (NERO): Nevşehir, Aksaray, Kayseri, Kırşehir, Niğde, Sivas, Yozgat.
12. Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ŞURO): Şanlıurfa, Adıyaman, Ağrı, Batman, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Elazığ, Hakkâri, Mardin, Muş, Siirt, Şırnak, Tunceli, Van.
13. Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası (TRO): Trabzon, Amasya, Ardahan, Artvin, Bayburt, Erzincan, Erzurum, Gümüşhane, Iğdır, Kars, Ordu, Rize, Samsun, Sinop, Giresun, Tokat

2.1.3. Turist Rehberliği Mesleğine Kabul Koşulları

Turist rehberi olma koşulları, 22.06.2012 tarihinde yayımlanan yasanın 6326 sayılı kanununa göre; üniversitelerin turist/turizm rehberliği bölümlerinden mezun olarak ya da ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından açılan sertifika programını başarıyla tamamlamak koşuluyla 2 farklı şekilde turist rehberi olunabilmektedir. TUREB tarafından belirtilen şartlar arasında:

- T.C. vatandaşı olmak,
- En az 18 yaşını doldurmuş olmak,
- Yabancı dil yeterliliğine sahip olmak,
- Daha önce meslekten çıkarılmamış olmak,
- Kanununun 3. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde sayılan suçların herhangi birinden mahkûm olmamak,
- Üniversitelerde bulunan turist rehberliği bölümlerinin ön lisans, lisans veya yüksek lisans programlarından en az birini bitiren veya üniversitelerin turist rehberliği bölümü haricinde diğer bölümlerinden en az lisans düzeyinde mezun olmak,
- Birliklerin ve Türkiye Seyahat Acentaları Birliğinin ortak karar sunduğu öneriler ve bakanlığın vereceği onay ile turizm sektörünün ihtiyaçları da temel alınarak belirlenen lisanlarda, yönetmelikle kurs ve sınavlara ilişkin belirlenen esaslar çerçevesinde, bakanlığın gözetimi ve denetimi altında birlikler tarafından düzenlenen ülkesel veya bölgesel turist rehberliği sertifika programını başarıyla tamamlaması,

- Birliklerin ve Türkiye Seyahat Acentaları Birliğinin ortak önerileri ile bakanlığın denetimi altında yapacağı veya konusunda uzmanlaşmış kamu kurum veya kuruluşlarına yaptıracığı yabancı dil sınavında başarılı olan veya yönetmelikle belirlenen yabancı dil yeterlik belgelerinden birine sahip olması,
- TUREB'in düzenlediği yurtiçi uygulama gezisine her bir bölge için en az altı günlük veya bütün bölgeler için 36 günlük katılım sağlamış olması gerekmektedir (TUREB, 2021).

2.2. Turist Rehberliği Eğitimi

Turist rehberliği mesleğini iyi bir şekilde gerçekleştirmek için, bölümün içerdiği derslerin oldukça büyük önemi vardır. Bu bağlamda turist rehberliği eğitiminin tek çatı altında toplanmaması farklı iki çatı altında ayrılmasına bağlı olarak her turist rehberinin aynı kalitede yetişmemesi kaçınılmazdır. Bu çatıların ilki örgün diğeri ise yaygın eğitim olarak tanımlanmaktadır. Örgün turist rehberliği eğitimi, orta öğretimden başlayıp yükseköğretime kadar devam etmektedir. Yaygın turizm eğitim ise, özel ve resmi kurumlarca verilen kısa süreli kurs özelliği taşımaktadır (İşçeli & Kılıç, 2018, s. 44).

Kovalenko ve diğerleri, (2021) günümüzde gelişen turist rehberliği mesleği sosyolojik ve kültürel açıdan çok değerli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Rehber adaylarının sadece kültürel olarak değil küresel olarak gelişmesi gerekmektedir. Bir kitlenin başka bir sosyo-kültürel çevreye seyahat etmesi o destinasyonda kültürel ile sosyolojik etkileşim kurmasını sağlayan ve yoğunlaştıran aradaki köprü görevini kuran rehber; ne kadar enternasyonal bir kişiliğe sahip olursa, etnik gruplar ve halklar arasındaki ekonomik ve kültürel bağları daha sıkı hale getirdiği gözlemlenmiştir. Bu sebeple alınan eğitimin hem kültürel hemde uluslararası olması gereğini savunmuşlardır.

Kurum ve kuruluşların hazırlamış olduğu turist rehberliği yönetimine göre turist rehberi yetiştiren programların müfredatlarında turist rehberi öğrencilerinin isteğe bağlı olmadan mecburi bir şekilde almaları gereken dersler mevcuttur. Bunların en önemlileri ve başta gelenleri; Türkiye'nin Tarihi, Genel Türk Tarihi, Turizm Mevzuatı, Meslek Etiği, Genel Turizm Bilgisi Genel Türk Tarihi ve Kültürü, Geleneksel Türk El Sanatları, Turizm Coğrafyası, İkonografi, Dinler Tarihi, Arkeoloji, Mitoloji, Sanat Tarihi, İletişim Becerileri, Türkiye'nin Flora ve Faunası, Doğa Tarihi ve Genel Sağlık Bilgisi'dir (İşçeli & Kılıç, 2018, s. 50). Bu teorik derslere ek olarak, uygulamalı derslerin de varlığı rehber adaylarının gelişimini sağlamakta ve mesleklerini daha ileriye taşımaya aracı olmaktadır. Üniversitelerde verilen kaliteli eğitimle beraber yetiştirilen turist rehberlerinin nitelikli olması sonucunda ülke bazındaki turist rehberliği mesleği, Akdeniz bölgesindeki diğer ülkeler ile rekabet edebilecek bir seviyeye ulaşmıştır (Pelit & Kabakulak, 2019, s. 864).

2.2.1. Dünyada Turist Rehberliği Eğitimi

Turizm sektörü dünyanın en hızlı büyüyen sektörlerinden birisidir. Turist rehberlerinin uzun vadeli pratikte eğitimini önemseyen ve kapsamlı eğitim veren ülkeler başlıca İspanya, Avusturya, Yunanistan, Brezilya, Hindistan gibi ülkelerdir. Turist rehberliğinde teorik eğitim kadar pratik eğitime de ciddi derecede vakit ayrılmaktadır. Örneğin; pratik eğitim saatleri İspanya’da 500, Brezilya’da 160, Avusturya’da 650, Hindistan’da ise 420 saattir. Rusya’da Lisans düzeyi öğrencilerine müze yönetimleri tarafından sürekli olarak pratik eğitim verilmektedir (Lovrentjev, 2015, s. 558-559). Diğer bir örnek, Almanya’da herhangi bir yasal düzenleme bulunmaz iken her eğitim veren özel kurum kendi sınırlıklarını (yabancı dil, yaş eğitim durumu) oluşturmaktadır (Tanrısever, Bektaş & Koç, 2019, s. 46-50).

Turist rehberliği mesleği, eğitimi ve eğitim süresi her ülkede farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde çok yönlü bir eğitim verilmesine rağmen bazı ülkelerde daha sınırlı bir eğitim verilmektedir. Örneğin, Arjantin’de 5 yıl olan turist rehberliği eğitimi Güney Afrika’da 3 hafta ile sınırlandırılmıştır (Kardaş,2020, s. 17-18). Bir diğer farklılık ise, turist rehberlerinin eğitim koşulları ve yasal düzenlemeleridir (Tanrısever, Bektaş & Koç, 2019, s. 46-50).

Fransa’da, üniversite eğitiminin yanında lisede de rehberlik eğitimi verilmemektedir. Fakat lise mezunları apranti (rehber yardımcısı) olarak çalışabilmektedir. Bu eğitimler devlet tarafından ya da özel kurum ve kuruluşlar tarafından verilmektedir. Turist rehberi adaylarının kokart alabilmesi için en az 2 dili akıcı şekilde bilmesi ve daha sonra antik kentler, müzeler vb. konularını içeren özel sınavdan başarılı şekilde sonuç almaları gerekmektedir. Son aşama da ise, adaylar, sözlü mülakata girerek kokart almaya hak kazanabilmektedirler (Kardaş, 2020, s. 21). Fransa’da birinin devlet müzeleri ve ören yerlerinde gezi düzenlemesi için, gerekli turizm kanunlarında belirtilen rehberlik lisansına sahip olması yeterlidir.

Avustralya’da ise çok disiplinli ve ileri düzeyde pratiğe dayalı bir şekilde turist rehberliği eğitimi verilmektedir. Eğitim sisteminde, 5 seviyede ve VET (Vacational Education Training) adlı sertifika sınavları bulunmaktadır. Bu sertifika programlarına katılım gösteren rehber adayları turizm sektörü ile ilgili genel bilgiler, İlk Yardım, Sağlık ve Güvenlik, Risk Yönetimi, Müşteri Hizmetleri ve Çeviri konularında eğitim almaktadır (Tanrısever, Bektaş & Koç, 2019, s. 46-50).

Türk Cumhuriyetlerden Kırgızistan’da turist rehberliği mesleğini yapabilmek için 2 ya da 4 senelik turist rehberliği bölümlerinden mezun olmak gerekmektedir. Eğitimleri başlıca Genel Turizm, Dünya Turizm Coğrafyası, Acentacılık, Mitoloji ve Yabancı Dil gibi derslerden oluşmaktadır (Yenipınar & Zorkirişçi, 2013, s. 118).

Yunanistan’da ise rehberlik eğitimi tamamen devlet tarafından sağlanmaktadır. Çok disiplinli ve kaliteli bir eğitim verilmektedir. Birinci koşulu lise mezunu olmak ve en az 30 ay olan eğitimi tamamlanmaktadır. Turist rehberliği eğitim süresi, 970 saat teorik ve 370 saat uygulama olmak üzere

toplam 1340 saattir. Buna ek olarak 110 saat müze ziyareti, 260 saat ören yeri ziyaretleri ve rehberlik pratiğinden sonra rehber adayları eğitim döneminde sınava tabi tutulmaktadır (WFTGA, 2022).

İspanya’da, Katalonya özerk bölgesi ve İspanya bölgesi olarak eğitimler farklılık göstermektedir. İlk olarak turist rehberliği eğitimi veren liselerden mezun olunmalı daha sonra yükseköğrenimi tamamladıktan sonra gerekli kurum ve kuruluşların sınavlarını geçerek kokart almaya hak kazanılabilmektedir. Genel olarak ise, turist rehberi adaylarının 18 yaşını doldurmuş ve akıcı ana dili ile beraber başka bir dili de akıcı bir şekilde konuşmalıdır (Yenipınar & Zorkirişçi, 2013).

İtalya, turist rehberi adayları eğitimlerini aldıktan sonra, rehberlik yapacağı bölgede tamamen bilgi düzeyini ölçecek kapsamlı sınavlara tabii tutulmaktadır ve bunun sonucunda rehberlik yapmaya hak kazanabilmektedirler (italianconcierge.com, 2022). ABD’de ise, üniversitelerin turizm fakültelerinde turizm/turist rehberliğine dair bir bölüm mevcut değildir. Turist rehberliği mesleğini icra etmek isteyenler gerekli 1 hafta ve 10 günlük eğitimler sonrası başvuru yaparak turist rehberliği mesleğini icra etmektedirler. Bu kursların içinde grup psikolojisi, acil yardım, havaalanı ve otel işletmeleri ve tur öncesi hazırlıklar gibi eğitimler bulunmaktadır (Gorenak & Gorenak, 2012, s. 289).

Kanada’da, kolej eğitimini tamamladıktan sonra gerekli sertifikaları alan adaylar rehberlik yapabilmektedir. Bu sertifika genel turizm ve sağlık eğitimlerini alarak hak kazanılan bir sertifikadır (academicinvest.com, 2022). BAE’de ülke vatandaşı olmak ilk koşuldur ve bunun yanında sabıka kaydının olmaması başlıca koşuldur. Rehberlik sertifikası için ise Coğrafya, Kültürel Miras ve Ekonomi olarak 3 ana ders altında 10 günlük bir eğitim sonucunda sertifika alınabilmektedir (Tanrısever, Bektaş & Koç, 2019, s. 46-50).

Dünyadaki turist rehberliğinde öncü rol oynayan Belçika, Fransa, Macaristan, İtalya, Malta, Hollanda, Norveç, İspanya ve diğer Avrupa’da bazı ülkelerin müfredatı üzerinde araştırma ve geliştirme çalışmaları yapılmıştır. Dünyadaki turizm rehberliği eğitimi veren bu ülkelerin müfredatlarında özellikle teknoloji, sürdürülebilirlik konularında eklemeler yapılması gerektiği Pereira & Mykletun, 2017 tarafından ortaya konulmuştur.

2.2.2. Türkiye’de Turist Rehberliği Eğitimi

Bir ülkenin kendi destinasyonunu en iyi şekilde pazarlayabilmesi için öncelikle içerisindeki turist rehberlerinin en iyi şekilde yetişmesi ve destinasyonu hakkında iyi bir bilgi birikimine sahip olması gerekmektedir. Türkiye’nin geçmişten günümüze getirdiği birçok coğrafi ve tarihi alanı en iyi şekilde aktarabilecek alanında yetkin turist rehberlerine ihtiyacı bulunduğu söylenilebilir. Özellikle yoğun rekabetin yaşandığı turizm sektöründe çeşitli stratejilerin geliştiğini görebilmek mümkün olabilir. Bu nedenle turist rehberliği bölümlerinin ders müfredatlarının geliştirilmesiyle, bu rekabet ortamında yetişen rehberlerin daha özverili ve alanına hâkim rehberler olacağı düşünülebilir (Yenipınar & Zorkirişçi, 2013, s. 112). Türkiye’deki turist rehberliği eğitiminin temelleri Osmanlı Devletinin son zamanlarında atılmıştır. Tanzimat dönemiyle başlayan batılılaşma sürecinde başkent

İstanbul'a daha çok turist gelmeye başlamış ve bu süreç içerisinde turist rehberliğinin ve mesleki eğitimin temelleri olduğu iddia edilmektedir (Değirmencioğlu, 2001, s. 190).

Türkiye'de profesyonel turist rehberliği eğitimi örgün ve yaygın eğitim şeklinde 2 şekilde verilebilmektedir. Örgün eğitimde Turist rehberliğinde 4 senelik lisans programından mezun olmak ya da 2 senelik ön lisans programından mezun olmak son olarak ise yüksek lisans programında mezun olmak gerekmektedir. Yaygın eğitimde ise, TUREB'in açtığı kurslara katılmaktır. Bu kurslara katılabilmenin ilk koşulu ise 4 senelik fakülte mezunu olmaktır (Kardaş, 2020, s. 35-41). Türkiye'de 19 devlet ve 8 vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 27 ön lisans turist/turizm rehberliği programı bulunmaktadır. Son yıllarda önlisans programlarının lisans programlarına dönüşmesiyle birlikte lisans programlarının sayısında artış olmuştur. Toplamda 29 devlet ve 1 vakıf üniversitesi ile beraber 30 turist/turizm rehberliği lisans programı bulunmaktadır. Son olarak ise, Kültür ve Turizm Bakanlığının 6 aylık kursu bu programlar haricinde 4 senelik fakülte okuyan turist rehberi adayları için eğitim veren kurumdur (YÖK, 2022). Lisans ve ön lisans okuyan turist rehberi adayları mezun olduktan sonra gerekli dil puanını alıp uygulama gezisini başarılı bir şekilde tamamladıktan sonra gerekli işlemleri tamamlayıp kokartlı bir turist rehberi olarak meslek hayatına atılabilmektedir (Yenipınar & Zorkirişçi, 2013, s. 123). Bakanlık kursunda ise, bakanlığın belirlediği teorik dersleri alarak bitirme sınavlarını başarılı bir şekilde tamamladıktan sonra en az 36 gün sürecek olan uygulama gezisine katılması gerekmektedir (Tetik, 2012, s. 242).

2.3. Turist Rehberliği İle İlgili Literatür

Yenipınar & Zorkirişçi (2013) yapmış oldukları çalışmada, turist rehberlerinin aldığı eğitimin önemini vurgulamayı amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda, turist rehberliği ile ilgili mevcut ve açmayı düşünen kurum ve kuruluşlara turist rehberliği bölümüne ilişkin uygun müfredatın geliştirilmesi konusunda yardımcı olabilecek öneriler sunmaktadırlar. Mevcut araştırmada alan yazın taraması yapılarak elde edilen sonuçlar analiz edilmiştir. Rekabet içerisinde bulunan üniversitelerin müfredat içerikleri incelenerek farklılıklar ve benzerlikler tespit edilmeye çalışılmıştır. En gerekli derslerin listesi hazırlanarak öneriler sunulmuştur. Buna ek olarak, Türkiye'de var olan turist rehberliği eğitiminin diğer ülkelere göre daha ön planda olduğu fakat eksikliklerinin de mevcut olduğu vurgulanarak, trend ders uygulamalarına yönelmeleri de önermişlerdir.

Ap & Wong (2001) turist rehberlerinin eğitim ve meslek süreçlerinde denk gelebilecekleri sorunlara dair bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın veri toplama tekniği görüşme tekniğidir. Bu görüşme formları ile turist rehberleri, operatörler, eğitmenler, otelciler olmak üzere toplam 13 kişiye ulaşılmıştır. Bu görüşmelerin analizi sonucunda, turist rehberliği öğrencilerinin eğitim süreçleri içerisinde mesleklerini icra etmeleri ve bu şekilde mesleklerini daha iyi tanımaları, kanunlar ile daha çok koruma altına alınmaları gerekliliği sonuçlarına ulaşılmıştır. Bunlara ek olarak, turist rehberliği çalışma kartına sahip olduktan sonra da turist rehberlerinin sürekli olarak kendilerini çeşitli seminerler, eğitimler ve kurslar ile geliştirmeleri gerektiğini vurgulamışlardır.

Gorenak & Gorenak (2012) turist rehberleri ve tur yöneticilerinin eğitimdeki zorlukları ve açıklıkları dair bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada nitel araştırmalarda öne çıkan görüşme tekniği ile 246 kişiden veri toplamıştır. Turist rehberi adayının daha fazla pratik dersler almasını ve okul zamanında aldığı eğitimin sahada da göstermesi yönünde öneriler geliştirmiştir. Daha sonra eğitimin mesleği icra ederken de devam etmesini ve kokartlı bir turist rehberi olduktan sonra belirli yıllar itibarıyla bilgi ve deneyimini ölçecek sınavlar olması gerektiğini savunmuştur. Böylece, alanında aktif rehberler hem eğitimlerine devam edecek hem de eğitim sitemindeki açıklara katkıda bulunacağı teorisini ortaya koymuştur. Turist rehberliği eğitiminde diğer Avrupa ülkelerinin de müfredatının araştırılması gerektiğini ve SWOT analizi yapılarak mevcut eğitim sisteminin geliştirilebileceği yönünde teoriler ortaya sunmuştur.

Değirmencioğlu (2001) Türkiye'de turizm rehberliği eğitimi üzerinde yaptığı bir çalışmada Bakanlık kursu ile örgün eğitimin arasındaki eğitim farkını ortaya koymuştur. Araştırmada hedef olarak 1000 turist rehberi belirlemiş ve İstanbul, Ankara, İzmir ve Antalya olarak 4 şehre 250'şer adet form gönderilmiştir. Cevaplanan 311 anketin 288'i dikkate alınmıştır. Bu anketlerin analizi sonucunda bakanlık tarafından verilen kurs bilgilerinin örgün eğitimde verilen bilgilere kıyasla daha yetersiz olduğu, staj yapma zorunluluğu olmaması sebebiyle de mesleğe başlama aşamasında turist rehberi adaylarının daha çok zorluk çektiği bulgulanmıştır.

İşçeli & Kılıç (2018) yapmış oldukları çalışmada, turist rehberliği eğitimi veren kurumlar, YÖK Atlas programından tespit edilerek müfredatları incelenmiş ve bulgular üzerinden analiz yapılmıştır. Bu analizler sonucunda, turist rehberliği eğitimi veren 35 fakültenin "Turist Rehberliği Meslek Kanunu ve Yönetmeliği"ne göre müfredatta zorunlu derslerin birkaçının bazı okullarda seçmeli ders olarak verildiğini tespit etmiştir. Özellikle artan turizm ve spesifik ihtiyaçların çoğaldığı dönemlerde branşlaşmaya yönelik turist rehberliğinin önemini vurgulamıştır. Örnek olarak, Türkiye botaniği ya da Türkiye flora ve faunası derslerinin de verilmesi bu alanda kendini geliştirecek bir turist rehberi adayı için faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kovalenko ve diğerlerinin (2021) yaptığı turist rehberi adaylarının kültürel iletişim ve etkileşimsel eğitimi konusunda yaptığı çalışmada rehber adaylarının birçok medeniyet ile iç içe olduğunu ve mesleği gereği farklı kültürler ile iyi iletişim kurabilmesi için mesleki derslerin yanında halk bilimi ve psikolojiyi de içeren dersler alması gerektiğini savunmuşlardır. Bu nedenle müfredatta kültürel anlamda derslerin olması gerektiği tezini ortaya koymaktadırlar.

Kardaş (2020) yazmış olduğu tez kapsamında hem Türkiye'de hem de diğer ülkelerde turist rehberliği müfredatı ile ilgili araştırmalar yapmış ve öneriler sunmuştur. Araştırmada 25 ön lisans, 38 lisans ve 22 yüksek lisans programlarının müfredatına ulaşılmıştır. Türkiye'de turist rehberliği eğitimi, farklı merkezlerden (Bakanlık kursu, Lisans, Önlisans) yürütülmektedir. Bu farklı eğitimlerin rehber adaylarının mesleki yetkinliği, kalite farklılığını ve bu durumdan dolayı standart olmayan bir rehberlik

mesleğinin icra edildiğini öner sürmüştür. Araştırmanın ele alındığı farklı ülkelerde bu durumun olmadığını ve örnek olarak ise Yunanistan'da rehberlik eğitiminin tek elden yürütüldüğünü ispatlamıştır. Türkiye'de farklı eğitim kurumlarının temel amacı, turist rehberi yetiştirmek olsa da farklı eğitim süreleri ve farklı müfredatlara sonucunda mezun olan turist rehberlerin aynı standartlarda olmadığını ileriye sürmüştür.

2.4. Meslek ve Kariyer

Geçmişten günümüze toplumun gelişmesinde ve yapılaşmasında önemli bir faktör olan meslek, kişilerin yaşamlarını idame ettirebilmeleri için gerçekleştirdikleri çalışmaların bütünü olarak tanımlanabilmektedir. Bireyin yaşamını devam ettirebilmesi, ekonomik ve sosyal anlamda etkileşim elde edebilmesi gibi olgular iş edinme sayesinde oluşmaktadır (İlhan, 2008, s. 313). Bir başka tanıma göre meslek, toplumların çıkarları doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmalar ya da işler olarak tanımlanmaktadır. Mesleklerini icra eden bireyler verilen her görevi yerine getirerek mevcut toplumun ekonomik refahında düzen sağlamaya aracı olmaktadır (Çabuk & İşgüden, 2006, s. 61). Sosyolojik bir bakış açısı ile ele alınırsa, meslek ortak bir amaç doğrultusunda birden fazla insanı bir araya getirerek ikili ilişkiler kurmasına ve işbirliğinin artmasına yarayan ilişkisel bir terimdir (İlhan, 2008, s. 315).

Kariyer hedefi, bireysel olmakla beraber, bireyin eğitim ve yaşam sürecindeki olay ve olgularla doğrudan ilişkilidir. Bireyler, seçmiş oldukları bölümler veya çalıştığı mesleki alanlardaki performanslarına bağlı olarak kariyer hedefi oluşturmaktadırlar. Elde edilen bu karar, yalnızca bireyin kişiliği ve yaşam koşulları ile ilgili olmayıp çevresel etkenlerden de pay almaktadır (Çeşmeci, Çalışkan & Özsoy, 2020, s. 854). Eski süreçlerde kariyer kavramı, bireyin belirli bir sürecin ve çabanın sonucunda mesleklerinde varmak istedikleri noktaya ulaşılma ve kendini gerçekleştirme olarak tanımlanmaktadır. Mevcut gündemde ise, bir bireyin yer aldığı kurum ya da kuruluşlarda sistematik/hiyerarşik bir şekilde terfi alması veya yükselmesi olarak tanımlanmaktadır (Fidan, Fidan & Öztürk, 2018, s. 251). Kariyer olgusu, bireyin şahsi özellikleri, eğitim süreci içerisinde tercih ettiği bölüm ya da meslek ile direkt ya da dolaylı bir ilişki içerisinde. Kariyerin vazgeçilmez unsuru bireyin her koşulda yeniliklere uyum sağlayabilmesidir (Tanrıverdi vd., 2019, s. 43-44).

2.4.1. Kariyer Kararını Etkileyen Faktörler

Kariyer kararının en büyük etkeni içsel faktörler olduğu öne sürülmektedir. Kişinin gelişen benlik kavramı çalıştığı ya da öğrenim aldığı meslek süresince toplamda 5 ile 10 yıl arasında kariyer kararını verdiği öne sürülmektedir (Schein, 1990, s. 2-3).

Kariyer kararını etkileyen faktörleri kariyer çapaları olarak tanıtmamız mümkündür. Kariyer çapaları; insanların kariyer kararını verirken, bireyin kariyer kararlarını vermesinde yardımcı olan ihtiyaçlarını, değerlerini ve yeteneklerini ifade eden bir anlayıştır. Kariyer çapalarını bireyin kariyerine yardımcı olan, rehber görevi gören, sınırlandıran, birleştiren, dengeli bir tutum sergileyen ve kendini

anlamında yardımcı olan bir davranış biçimi olarak tanımlamıştır. Kariyer çapaları 8 kategoriden oluşmaktadır (Olçay & Düzgün, 2016, s. 1128-1129):

- **Teknik ve Fonksiyonel Yetkinlik:** Eğitim aldıkları bölümü içselleştirmiş ve bu alanda bütün yeteneklerini kullanan kişilerden oluşan gruptur. Farklı işlerden ve yönetim mekanizmasında bulunmak istemedikleri öne sürülmüştür (Schein, 1990, s. 5-6).
- **Genel Yönetmel Yetkinlik:** Örgütsel yapı içerisinde sivrilebilen ve sorumluluk alabilen kişiler olarak tanımlanır. Terfi olanaklarını iyi değerlendirir ve yönetim aşamasında olduğu kuruma ve topluluğa yön vermektedir (Schein, 1990, s. 5; Edinsel & Adıgüzel, 2014, s. 160).
- **Güvenlik ve İstikrar:** Kurum içinde bulunan istikrar çapasına sahip olan kişiler, bulunduğu işte uzun süre kalmak, iş güvenliği ve sosyal güvenlik olgusuna çok önem göstermektedirler. Bu kimseler hangi yeteneğe sahip olursa olsun, çalışma ortamının güvenliği ve istikrarlı bir şekilde bir yerde çalışmak kadar önemli değildir. Bu değere sahip bireyler iş yerlerine oldukça bağlıdır (Edinsel& Adıgüzel,2014, s. 160–292; Schein, 1990, s. 5)
- **Girişimcilik:** Girişimcilik çapasına sahip olan kişiler sorumluluk almayı sever ve yaptığı işi kendisini ve kurumunu başarıya ulaştırmak için çaba sarfederler. Bu kişiler maaş olarak yüksek beklenti içerisinde olur ve başarılarını kuruma hizmet şeklinde görürler. Bunun sonucunda ise, kişisel bir kazanım elde ettiğini varsayar ve kendisini kurum içinde karakterize ederler (Schein, 1990, s. 7-8).
- **Özerklik ve Bağımsızlık:** Ast üst ilişkisine tam olarak uyum sağlayamayan bu kimseler daha bireysel çalışmayı severler. Çalıştığı kurumda daha esnek ve çalışma stillerine karşın karışılmasından pek hoşlanmazlar Takım çalışmasındaki örgütsel çalışmalar ve kıstaslar onları işten uzaklaştırır. Kurum ya da kuruluş bu çapaya bağlı kişilerin kuruma pozitif yönü katkı sağladığı kanısında ise bu kimselere gerekli esnekliği sağlamak zorunda kalır (Schein,1990, s. 5; Adıgüzel, 2014, s. 160)
- **Meydan Okuma:** Her daim kendini kanıtlama çabasında ve çevresindeki kişiler ile rekabetten hoşlanan bu kimseler rekabet oldukça kendilerini işlerine daha çok vermektedirler. Yaptıkları işten daha önemli olan rakiplerini geçme hazzı oldukça yüksektir (Schein,1990, s. 10; Adıgüzel, 2014, s. 160–161)
- **Adanmışlık:** Kendisinde daha çok çevresindeki insanlara dokunmak ve bir işi en iyi şekilde yaparak katkı ve değer katma çabasıdır. Çevresi ile uyumlu ve yaptığı işin sosyal anlamda bir fayda sağlamasını düşünerek kariyer adımlarını atarlar. Faydacı düşüncesi toplumcu bir şekilde gelişmiştir (Schein, 1990, s. 9-10).

- **Yaşam Tarzı:** Bu kariyer çapasındaki kişiler daha çok özel hayatlarını önemseyip yaptığı meslekte kariyer olgusunu ikinci plana koymaktadır. Diğer bir deyişle, kariyer arzusunu çok önemseydiği için herhangi bir işte kariyer yapma çabasızda olmazlar. Buldukları yerde aile ve hayat tarzına göre mesleklere yönelmektedirler (Scehin,1990).

Turist rehberliği mesleğinin durağan bir yapıda olmaması, turist rehberliği öğrencilerinin mesleklerine karşı pozitif bir tutum içerisinde olmasına ve kariyer yaparak ilerleme kaydetmesine olanak sağlamaktadır (Pelit & Kabakulak, 2019, s. 863-864). Bu meslekte kariyer yapma amacıyla kendini eğiten rehber adaylarının eğitim süreçleri içerisinde sektörde çalışarak deneyim kazanmaları, kariyer hedeflerine olumlu etki etmektedir. Buna bağlı olarak da turist rehberliği mesleğinin sürdürülebilirliği sağlanmaktadır (Çeşmeci, Çalışkan & Özsoy, 2020, s. 862-863).

Kariyer kararı birçok etmen tarafından etkilenen karmaşık bir karar sürecidir. Kariyer kararı dönemin koşulları ve mesleğin genel ve gelecekteki durumu göz önüne alındığında kişi tarafından kararı etkileyecek durumlar olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Karar sürecindeki kimsenin ilgi ve değerleri de kariyer kararını vermekte oldukça etkili olduğu gözlenebilmektedir. Kariyer kararını etkileyen başlıca faktörler arasında psikolojik etmenler, aile, cinsiyet, yetenekler, kişisel özellikler, çevre ve çalışma koşulları olduğu söylenebilir (Yusupu, 2015, s. 13).

2.4.1.1. Yetenekler

Bir mesleğe karar verme sürecinde etkisi olan unsurlardan birisi yetenek olarak tanımlanmaktadır (Bahadır, 2018, s. 7). Kuzgun'a (2000) göre, yetenek doğuştan gelen yetkinliğin çevre ile etkinleşerek olgunlaşmış ve farklı bir öğreتيye hazır vaziyette bulunma durumu olarak söylenebilmektedir.

2.4.1.2. İlgiler

İlgi, herhangi bir fiiliyata ya da bir olguya beslenen hazlar bütünü olarak belirtilebilir. Koşullar ne olursa olsun ve yahut olmadığında dahi uygun koşulları yaratarak o etkinliği yapma durumu ve bu durumdan zihinsel ve bedensel şekilde hoşnut ve rahatlık hissetme durumu ilgi olarak belirtilebilir (Bahadır, 2018, s. 7).

2.4.1.3. Değerler

Değer, bir toplumun soyut fikirler bütünü olarak tanımlanırken bireysel olarak ise, kişinin yaşam biçimini esas alındığı söylenebilmektedir. Mesleki değer ise, kişinin mesleğindeki kariyer hedefleri ve meslekten beklentisi şeklinde yorumlanabilir (Bahadır, 2018, s. 7; Doğan, 2000, s. 35).

2.4.1.4. Cinsiyet

Cinsiyet kavramı, bireyin yapacağı mesleğe karşı tutumunu ve diğer etmenleride etkileyebilen bir kavramdır (Bahadır, 2018, s. 8). Cinsiyete göre kariyer kararını verirken yetkinlik beklentisi üzerinde farklılıkları ve etkisi olduğu düşünölmektedir (Şeker, 2020, s. 31).

2.4.1.5. Aile

Kariyer kararı vermeden önce kişinin kimlik yapısı oluşumunda en çok etkili faktörlerden birinin aile faktörü olduğu belirtilebilir. Sağlıklı bir aile yapısı kariyer kararı verirken sürecin daha pozitif işlenmesini sağlamaktadır (Karamenderes, 2020, s. 4).

2.4.2. Karar Verme Süreci Kuramları

Çakır'a (2011) göre karar verme süreci ile ilgili çalışmada, birey kariyer yapacağı mesleği seçerken bireyin, insani değerleri, ilişkileri, kültürü, cinsiyeti ve yetkinlik gibi değişkenler göz önüne alınıp açıklanırken, aynı konudaki farklı araştırmalarda meslek seçimi ve gelişimi karar verme süreci şeklinde değerlendirilmiştir. Bu süreç kariyer kararı verecek kişiler tarafından bilgi edinme ve bilgiyi kullanarak nihai kararın verileceği bir süreçtir (Kaygın & Zengin, 2019, s. 49-50).

2.4.2.1. Bergland'ın Kuramı

Bergland'a (1974) göre, karar süreci bir takım derecelerden geçerek verilmektedir. Bergland karar verme sürecinde yönelimlerin, neyi, ne zaman, nasıl ve ne için sorularından yola çıkılarak karar verme sürecini daha sağlıklı bir şekilde geçildiğini ve nihai karara bu şekilde ulaşıldığını açıklayan bir kariyer kararı kuramıdır. Bunlar sırasıyla şu şekilde gerçekleşmektedir:

- Sorunun sezilmesi, farklı bir tutum tarzının oluşturulması ve içselleştirilmesi.
- Sorunun algılanması, algılanan sorunun çözümü için gerekli bir sorun olarak adlandırılması ve açıklanması.
- Alternatifler oluşturularak; en uygun alternatifte eğilim gösterilmesi.
- Alternatifler hakkında bilgi arayışına girmek ve her alternatifin zayıf ve güçlü yönleriyle meydana çıkarılması.
- Toplanan verilerin istekleri karşılama açısından değerlendirilmesi.
- Elverişli olan alternatifin belirlenerek, işleve konulması
- Neticelenin ya da neticelerin yorumlanması.

2.4.2.2. Littrel'in Kuramı

Littrel (1987) tarafından oluşturulan karar verme süreci kuramı karar verme sürecinde bireylerin daha eğitilmiş olması, eğitsel bir programın karar verme sürecinde doğru bir biçimde uygulanması ile verilen kararın daha sağlıklı olmasıyla beraber kararlarından memnuniyet düzeylerinin daha fazla olacağını savunmuştur. Bu kuram yedi basamaktan oluşmaktadır. Bu basamaklar sırasıyla şunlardır:

- Sorunun tanımlanması: Kararı verecek olan şahsın bu kararının hayatında ne ölçüde önemli olduğunun belirlenmesi
- Amaçlar yaratmak: Şahsın kendine münhasır gayelerinin oluşturulması

- Kaynakların belirlenmesi: Hedeflerine ulaşırken gerekli şartların (kişisel, çevresel, maddi ve manevi) tamamen belirlenmesi.
- Alternatiflerin taranması: Alternatiflerin artı ve eksi taraflarının analiz edilmesi ve bu alternatiflerin düşünülen ideale ulaşılıp ulaşılamayacağı tecrübe edilmesi.
- Karar verme: Tecrübe edilen alternatiflerden bir tanesinin seçilmesi.
- Kararın uygulamaya konulması.
- Sonuçların yorumlanması: İstenilen gayelere ulaşıp ulaşılamadığı ve nihai sonuçlara varılıp varılamadığı konusunda diyalektik yapılması (Littrel, 1987, s. 155-156).

Çakır'a (2011) göre Littrel kuramı, açıklanan bu basamakların meslek seçiminde doğru şekilde uygulandığı takdirde, bireyler verecekleri kararda daha hoşnut olacakları ve kararlarının daha statik bir yapıda olacağını vurgulamıştır. Verilen kararda değişiklik yapma arzusu daha az karşılanacaktır (Yusupu, 2015, s. 21-22).

2.4.3. Karar Verme Stratejileri Kuramları

Bireyler karar verme sürecinde farklı karar verme yöntemleri kullanabilmektedir. Örneğin öğrencilerin kullandığı yöntemler gelecekte elde edeceği meslek için yetersiz ve etkisiz olabilmektedir. Bu kararı vermeden önce karar verme yetilerinin gelişmesi için karar verme sürecinin öğretilmesi durumunda daha doğru ve kesin kararlar verilebileceği düşünülmektedir. Yusupu'ya (2015) göre karar verme stratejileri şu şekilde belirlenmiştir:

1. Mantıklı karar alma
2. Karar verme sürecini neredeyse hiç düşünmeme
3. Kararsızlık
4. Başkalarına bağımlı eğilimde olma
5. Sezgilere göre davranma

2.4.3.1. Harren'in Kuramı

Harren 1979 yılında geliştirdiği Harren kuramı, üniversite okuyan bireylerin mesleki karar verme süreçlerini 4 parametrede göstermektedir. Bunlar: Süreç, özellikler, görevler ve durumlar olarak belirlenmiştir.

- **Süreç:** Modelin ilk ayağı ve en önemli parametresi olan süreç birbirini izleyen 4 aşamadan oluşan karar verme sürecidir. Bunlar; Farkındalık, planlama, karar ve uygulamadır. Birey her süreçte farklı konu ve problemler ile ilgilenir. Karşısına çıkan bu problemleri çözerken farklı davranış biçimleri sergilenebilmektedir.

- **Özellikler:** Bireyin karar verme sürecine devam etmesine etki eden sorumluluk ve pozisyonları algılamasını belirleyen uyumlu kişilik özelliklerini temsil etmektedir.
- **Görevler:** Bireyin sorumluluklarını yerine getirerek karar verme yetisinin gelişmesi ile ilgili durumdur.
- **Durumlar:** Durumlar, bireyin o anki gelişen tüm durumlar, şartların olgunlaşması ve bireyin ruh hali etmelerinin tümü olarak adlandırılabilir. Bu sebep ve sonuç ilişkileri karar verme sürecinde oldukça etkili etmenler olarak kabul edilirler Harren (1979) bu kuramında bu modeli temel alarak birtakım varsayımlar ileri sürmüştür. Bunlar;
- Etkileyici şekilde karar veren kişiler daha az etkili karar veren bireylere kıyasla daha çok ilerleme kaydetmişlerdir. Benlik algıları gelişmiş dengeli bir ruh yapısına sahip ve karar verme sürecinde daha akılcı kişilerdir.
- Gelişimsel görevlerini tamamlayan bireyler karşısına çıkan karar verme sürecindeki sorunları daha iyi yönetip çözebileceklerdir.
- Karar verme sürecinde bireyin olumsuz sonuçlar alması karar verme sürecini uzatabilir ya da durdurabilir.
- Karar verecek olan birey çevresinde olumlu geri dönütler ve bilgiler edindikçe özgüvenli şekilde karar verme sürecini daha sağlıklı şekilde ilerletecektir.
- Her koşulda orta düzeyde var olacak bir kaygı, karar verecek bireyi pozitif yönlü etkileyecektir (Yusupu, 2015, s. 22-23).

Harren'e (1979) göre üç tür karar verme tepkisi tanımlamıştır. Bu üç tür karar verme yetkisi bireylerin karar verirken birbirlerinden daha farklı ve değişik reaksiyonlar gösterdikleri sonucunda gözlemler sonucu oluşmuştur. Bunlar sırasıyla;

- Sezgisel karar verme: Birey bu karar türünde tamamen hislerine ve duygularına göre karar verir.
- Bağımlı karar verme: Bu karar verme sürecinde birey tamamen çevre etkisinde kalmış ve kendi düşüncesini dikkate almaksızın çevrenin etkisiyle karar verir.
- Mantıklı karar verme: Bireyler bu karar şeklinde tamamen rasyonel bir yol izler ve alternatifler üzerinde kıyaslama yaparak karar vermeye çalışır (Yusupu, 2015, s. 23-24)

2.4.3.2. Gati'nin Kuramı

Gati'ye (1986) göre yaşamımız oldukça karmaşık ve belirsizdir. Bu durumlardan mütevellid en büyük problemleri karar verme doğrultusunda yaşandığını ifade etmektedir. Bireyler belirsizlikleri ve

karmaşıklıkları karar verme sorunu ile iç içe olarak görmeleri gerekmektedir. Gati karar verme sürecinde var olan çelişkileri arttıran durumları 9 aşamadan oluşan bir yol ile açıklamıştır.

- Karar sorununu algılama ve buna göre bir yol izleme, seçenekler arasında bir karar kılma sürecidir.
- Ölçütleri belirleme, seçilen alternatife ulaşabilmek gerekli bilgi ve birikimi toplamak. Bu alternatife uygun yetenekler ve ilgileri belirlemek
- Alternatifleri değerlendirme, yeteneklerine göre veya yakın olan meslek ya da okul bölümleri önem sırasına göre belirleme ve diğer seçenekleri eleme sürecidir.
- Kabul edilebilirlik seviyesi, en çok istenen kriterden daha az ya da uzlaşılabilir olana doğru bir seviye belirlemesi.
- Tercihlere uyumsuz olan meslekleri eleyerek karar verme sürecini daha sağlıklı geçirmesi
- Ek bilgi toplayarak, karar verme sürecini güçlendirmesi
- Yeniden bir inceleme sürecine girerek (baştan sona) karar değişimi ya da farklı bir alternatife yönelim sürecidir.
- Alternatifleri sınıflandırarak en çok istediği seçeneklere ‘hangisi’ sorusu ile yönelmeli ve ilkten sona bir sıralama yapmalıdır.
- Son olarak bireyin kurduğu plana sadık kalarak harekete geçmeli ve gerekli olan çalışmalarını sürdürmesi

Gati’ye (1986) göre bu sistematik yol izleme sürecinde birey kendi seçeneklerini belirlemektedir. Doğrudan birisi seçmek yerine sıralama ve bilgi toplama yöntemi ile kendi isteklerini daha sağlıklı şekilde ortaya koyabilmektedirler (Doğan, 2014, s. 115-116;Yusupu, 2015, s. 23-25)

2.4.4. Kariyer Kararı ile İlgili Literatür

Lease & Dahlbeck (2009), öğrencilerin karar vermedeki yetkinlik beklentilerini etkileyen anne-baba faktörlerini araştırmayı amaçlamışlardır. Bu araştırmanın çalışma grubu, 257 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda, öğrencilerin karar vermedeki yetkinliklerine anne-babanın tutumlarının son derece etkilediği ve anlamlı düzeyde değişiklik gösterdiği bulgulanmıştır. Demokratik ve eğitim düzeyi yüksek olan anne-babaya sahip öğrencilerin kariyer kararını bilinçli olarak alma seviyelerinin daha iyi olduğu tespit edilmiştir.

Garcia ve diğerleri (2015), lisans düzeyindeki öğrencilerin, öğretmen ve ebeveyn desteğinin, kariyer kararı yetkinlikleri üzerindeki rollerini incelemek amacıyla 444 lisans öğrencisinden oluşan bir gruba anket formu ileterek çalışmayı gerçekleştirmiştir. Elde edilen anketlerin analizi sonucunda, öğretmenler ve ebeveynlerin, ilk olarak öğrencilerin öz-yeterlik algıları üzerinde anlamlı düzeyde

etkiye sahip olduğunu ve buna bağlı olarak kariyer kararı vermelerinde de anlamlı düzeyde etkili olduklarını bulgulamışlardır.

Yusupu (2015) çalışmasında, turizm öğrencilerinin kariyer kararı ile mükemmeliyetçilik, öğrenme motivasyonu ve akademik başarı arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışmada, Dokuz Eylül Üniversitesi'nde öğrenim gören 2., 3. ve 4. sınıflardan oluşan 417 öğrenciden anket tekniği ile veri toplamıştır. Yapılan analizler sonucunda, daha önceki çalışmalara paralel bir şekilde, kariyer kararı ile akademik başarı, öğrenme motivasyonu ile mükemmeliyetçilik arasında anlamlı ve olumlu ilişkiler tespit edilmiştir. Kariyer kararsızlık seviyelerinin, sınıf düzeyleri ve cinsiyet değişkenlerine göre; öğrenme motivasyonları ile mükemmeliyetçilik seviyelerinin cinsiyet, bağlı olunan fakülte ve sınıf seviyesine göre; akademik başarılarının ise cinsiyet, yaş, yaşanılan şehir, gelir kaynağı, bağlı olunan fakülte değişkenlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Colarelli & Bishop (1990) işletme yüksek lisans okuyan öğrencilerle ve profesyonel meslek hayatına atılmış olan kimyagerler ile kariyer kararı ve yönetimi konusunda bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın amacı, kişisel ve durumsal değişkenlerin kariyer bağlılığına etkisini araştırmaktır. Çalışma, 341 öğrenci ve 85 profesyonel kimyacı üzerinde yapılmıştır. Sonuçlar, hem kişisel hem de durumsal faktörlerin kariyer kararında etkisi olduğunu göstermiştir. Yaş, iç kontrol odağı, eğitim yılı ve bir akıl hocasına sahip olmak kariyer bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir.

Duru (2019) mesleki olgunluklar, kariyer kararı verme zorlukları, kariyer kararı verme ve öz yetkinlikleri kavramlarının ilişkilerini incelemek amacıyla Bursa şehrinde lise düzeyinde eğitim gören 665 öğrenci ile çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmanın bir diğer amacı ise, ele alınan üç kavramın demografik özellikler ile okul tipine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Kariyer kararı verme güçlükleri ile mesleki olgunluğun cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterdiği bu farklılığın kız öğrencilerin lehine olduğu tespit edilmiştir. Okul tipine göre, Mesleki ve Teknik Anadolu ve Fen Liseleri'nde eğitim görenlerin, Anadolu liselerindeki eğitim görenlere oranla kariyer kararı vermekte zorlandıkları belirlenmiştir. Öğrencinin bulunduğu sınıf seviyesine göre bakıldığında, lise 1 öğrencilerinin, lise 2 ve lise 3 öğrencilerine oranla kariyer kararı vermekte güçlük çektiği belirlenmiştir. Kariyer kararı verme ölçeğinin toplam puanı ile mesleki olgunluk ölçeğinin toplam puanı arasında olumsuz yönde en az seviyede anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır. Kariyer kararı verme güçlükleri ölçeğinin toplam puanı ile meslek kararı verme yetkinliği ölçeğinin toplam puanı arasında olumsuz yönde en az seviyede anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Çeşmeci, Çalışkan & Özsoy'un (2020) yapmış oldukları çalışmada, turist rehberliği öğrencilerinin kariyer hedefleri ve mesleklerine yönelik tutumlarını incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği uygulanmıştır. Araştırmanın örneklem çerçevesini Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi ve Mersin Üniversitesindeki 268 öğrenci oluşturmaktadır. Öğrencilerden elde edilen verilerin analizi sonucunda, öğrencilerin büyük

çoğunluğunun turizm alanında kariyer yapma isteği içerisinde olduğu saptanmıştır. Bir başka sonuç ise, katılımcı öğrencilerinin neredeyse yarısının doğrudan turist rehberliği mesleğinde kariyer yapmak isterken, diğerleri seyahat acentesi ya da otel yöneticisi i olarak devam etmek istedikleridir. Son olarak, bölümü bilinçli olarak tercih eden ve turist rehberliği mesleğini uygulamada da gören öğrencilerin sektöre ve mesleğe karşı olan tutumlarının daha pozitif yönde oldukları tespit edilmiştir.

Ali ve diğerleri (2005), lise 1 düzeyinde eğitim gören 114 öğrencinin, gelir durumlarına göre çevresel destek, eğitim engeller, kariyer kararı verme öz yetkinlik ile mesleki sonuç beklentileri kavramları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğrencilerin sahip olduğu gelir durumu düzeyinin, kariyer kararı verme öz yetkinliklerini anlamlı bir şekilde etkilemediği görülmüştür. Fakat, öğrencilerin kariyer kararı verme öz yetkinliklerinin çevresel destek kavramıyla pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, öğrencinin yakın çevresinde bulunan anne-baba-arkadaş-öğretmen vb. bireyler, öğrencinin karar verme aşamasındaki inançlarını etkileyen önemli bir yordayıcı olarak tespit edilmiştir. Öğrencilerin sahip olduğu kariyer kararı verme öz yetkinlikleri mesleki sonuç beklentilerini etkilemektedir. Dolayısıyla, öz yetkinliği yüksek olan öğrencilerin mesleki sonuç beklentileri de yüksektir.

Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı vermelerini etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlayan Kılıç (2018), Türkiye'nin farklı üniversitelerinden, tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş 569 öğrenci üzerinden bir araştırma yürütmüştür. Araştırmanın bulgularına göre; öğrencilerin iş deneyimine sahip olması ve eğitim süresince mesleki yeterlilik kazanma durumlarına göre kariyer kararı verme yetkinlikleri etkilenmekteyken; cinsiyet, yaş, genel not ortalamaları ve staj durumu değişkenlerinin kariyer kararı verme yetkinliklerini etkilemediği tespit edilmiştir.

Chuang & Dellmann (2010) 'Kariyer Kararı Verme ve Niyet' adlı çalışmasında konaklama işletmeciliği bölümünde okuyan 360 lisans öğrencisi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmada 400 öğrenciye anket uygulanmış ve 360 anket formu elde edilmiştir. Araştırmanın amacı, konaklama endüstrisindeki öğrencilerin kariyer niyetlerini etkileyen faktörlerin araştırılmasıdır. Bulgulara göre, sektörde yer alacak kişilerin maaşının tek başına bir motivasyon kaynağı olmadığını daha farklı motivasyon kaynakların da etkili olduğu gözlemlenmiştir. Bunlar: takdir edilmek, personele değer, iş yerinde yükselebilecek alanların olması ve bu alanların doğru şekilde değerlendirilmesi gibi faktörlerdir. Kadın öğrencilerin erkek öğrencilere kıyasla sektörde daha fazla kariyer yapma amacının olduğu, fakat, terfi imkânlarının sınırlı olarak algıladığı belirlenmiştir. Öğrenciler, eşit koşullarda terfi imkânının olduğu yerlerde çalışmak istediklerini savunmuşlardır.

2.5. Tutum Kavramı

Northcraft & Neale'ye (1994) göre senesinde araştırılmaya başlanan tutum kavramı, insanların kişiliklerini tanımlamak ve davranışlarını açıklamak amacıyla kullanılmaktadır (Northcraf & Neale, 1994, s. 79). Tutum kavramı, bireye atfedilmekle beraber bireyin herhangi bir şeye karşı oluşan duygu,

düşünce ve davranışlarını oluşturan öge olarak adlandırılır. Latince’de “devinime hazır” anlamına gelen tutum, bireylerin sahip olduğu duygu-düşünce-davranış kavramlarının birbiri ile ilişkisini etkilemektedir (Arkonaç, 2001, s. 58). Tutum, bireylerin olaylar karşısında, daha önceden veya olay esnasında tecrübe ettiği deneyimler sonucunda oluşan davranış biçimi ve tavır olarak algılanmaktadır (Usal & Kuşlivan, 2002, s. 33; Baykara Pehlivan, 2008, s. 152).

Tutumlar bireysel olma özelliklerine sahiptir. Bu sebepten dolayı direkt olarak gözlemlenemezler. Fakat bireylerin davranışlarına bakılarak tahmin edilebilmektedir (Çöllü & Öztürk, 2006, s. 375). Çünkü, herhangi bir şeye karşı duyulan olumlu ya da olumsuz her davranış, tutumdan kaynaklanmaktadır. Bireylerin çevrelerine uyum sağlayarak olumlu bir etkileşim kuralları açısından, tutumlar her zaman önemli rollere sahip olmuştur (Tufan & Güdek, 2008, s. 28).

2.5.1. Tutumu Oluşturan Öğeler

Bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarının akış halinde olması ve bu üçlemenin bütünleşmesi sonucunda bireyin, herhangi bir şeye karşı tutumu oluşmaktadır. Bununla beraber bu üçlü, tutum kavramının öğelerini oluşturmakla beraber birbirlerini son derece etkilemektedirler (Hotaman, 1995, s. 16). Bu öğeler, Bilişsel, Duygusal ve Davranışsal olarak üçe ayrılmaktadır.

Tablo 2.2. Tutumun Öğeleri

ÖĞELER	ÖNEMLİ TERİMLER	TUTUM
Bilişsel	İlgi, Bilgi, İnanç	“Domates vitamin açısından çok zengindir.”
Duygusal	Sevme, İstek, Tercih	“Domatesi yemekten zevk alırım.”
Davranışsal	Deneme-Yanıma	“Domates kahvaltımın olmazsa olmazıdır.”

Kaynak: (Çöllü, Öztürk, 2006, s. 379).

2.5.1.1. Bilişsel Tutum

Tutumu oluşturan öğelerden biri olan bilişsel bileşen, bireyin objeye ilişkin inanç ve bilgilerinden meydana gelir. Birey, belirli kaynaklardan tutum hakkında bilgiler olarak zihninde var olan bilgiler ile bütünleştirir. Bu bütünleşme sonucunda bireyin inanç sistemi oluşur. Bir şeyi olduğu gibi sorgulamaksızın kabul edilmesi inanç olarak bilinmektedir. İnançlar bireyden bireye değişmesi sebebi ile özgündürler. Buna bağlı olarak, inanç kavramı bilişsel öğelerde yer alarak tutumların diğerlerinden farklılaşmasını sağlamaktadır (Erdoğan, 2020, s. 42). Bilişsel öge, bireyin sahip olduğu inançların kabul edilmesini içermektedir. Bir başka şekilde ifade edilirse; bireylerin bir şeye karşı sahip olduğu pozitif veya negatif bir tutum var ise bu durum doğrudan inançları etkiler (Eren, 2001, s. 173).

2.5.1.2. Duygusal Tutum

Bireyin değerler sistemi ile yakından bağlantılı olan duygusal tutum, bireyin tutum objesine yönelik duygu ve değerlendirmelerin sonucuyla var olmaktadır. Bu duygu ve değerler somuttur ve buna bağlı olarak gözlemlenebilme özelliklerine sahiptirler. Bir başka ifade ile var olan canlı-cansız-soyut-somut her şeye karşı bireyin gösterdiği tepki sonucu oluşan duygulardır. Duygusal öge, tutum üzerinde kalıcı özelliğe sahiptir. Bilişsel ögeye oranla duygusal öge daha olağandır (İnceoğlu, 2000, s.

9-10). Duygusal öge, bireyin tutum nesnesine karşı görülebilen duygularını içermektedir. Nesneyi gördüğü zaman heyecanlanması, yüzünün asılması, kalp çarpıntısı, tedirginleşmesi gibi fizyolojik tepkilerden oluşur. Buna bağlı olarak her bireyin yaşamsal tecrübeleriyle evrimselleşmektedir (Çöllü & Öztürk, 2006, s. 381).

2.5.1.3. Davranışsal Tutum

Tutumların üçüncü ögesi, davranışsal tutumdur. Davranışsal tutum, kişinin herhangi bir şeye karşı, söylemiş olduğu sözler, göstermiş olduğu hareketler veya duygularla gözlemlenebilir (Çöllü & Öztürk, 2006, s. 380). Davranışsal tutum, bireylerin kanı ve duyguya orantılı olarak hareket etmesidir. Bireyler, bazen geçerli bazen geçersiz sebeplerle duygularının yönlendirdiği şekilde hareket etmeseler de bireyler her daim duygularına yakışan şekilde hareket etme eğilimindedirler (Erdoğan, 2020, s. 43). Bireyin sahip olduğu duygu ve inanışların bütünü, bireyin davranışını etkilemektedir. Toplum da bu etkilerden biridir. Bunun en temel sebebi, bireyin sahip olduğu toplumun, verilecek karar üzerinde son derece belirleyici bir rol oynamasıdır (Noras, 2022, s. 16).

2.5.2. Mesleki Tutum

Mesleki tutum, bireylerin sahip olduğu mesleğe karşı, duygu ve düşüncelerin bileşiminden oluşmaktadır. Bir başka ifade ile bireyin “mesleğine yönelik duygularının, davranışlarının ve bağlılıklarının toplamı” şeklinde açıklanabilmektedir. Bireylerin, mesleklerine ilişkin eylemlerin oluşumunda ve gelişiminde etkili olan mesleki tutum, iş alanlarındaki performanslarını da etkilemektedir (Eskibağ, 2014, s. 5). Bireyin, mesleğine yönelik geliştirdiği tutumlar, davranışlarını belirlemektedir. Mesleklerine karşı duydukları hisler duygusal boyutu; düşünce ve bilgi bilişsel; mesleki etkinlikler ve meseleler davranışsal boyutu oluşturmaktadır. (Kaya & Nazıroğlu, 2008, s. 28-29). Eraslan & Çakıcı’ya (2011) göre, mesleğe yönelik tutumların bireyler üzerindeki başlıca etkileri:

- Yapılan işe karşı isteğin artması,
- Verimlilik ve yeterliliğin artması,
- Örgütsel bağlılık ve kararlılık düzeylerinin artması,
- Genel iş doyumunun artması,
- Performans düzeylerinin artması olarak sıralanabilmektedir.

Mesleki tutum, bir bireyin gelecekte yapacağı meslek hakkında olan tüm eğilimleri yakından takip ederek oluşan olumlu veya olumsuz tüm duygu ve düşünceleridir (Kaya, Akgün & Çiftçi, 2020, s. 2909-2910).

Bireyin kendi içerisinde bir hedef belirleyerek o hedefe yönelik kendini mesleğe ilişkin geliştirmesi ve hazır hale getirmesi, kariyer gayesinin ilerlemesini sağlar ve bu durum mesleki tutum olarak tanımlanabilir (Colarelli & Bishop, 1990, s. 160-162).

2.6. Mesleki Tutum İle İlgili Literatür

Pelit & Kabakulak (2019) yapmış oldukları çalışmada, turist rehberi adaylarının mesleki tutumlarının kariyer kararlarına etkisini belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmanın evrenini, Afyon Kocatepe Üniversitesi Turizm Fakültesinde, 2017-2018 eğitim öğretim yılı Bahar döneminde eğitim gören turizm rehberliği öğrencileri oluşturmaktadır. Veri toplama tekniği olarak, kariyer yapma isteği ve mesleki tutumdan oluşan iki ölçekten oluşan bir anket kullanılmıştır. Araştırmanın verileri toplam 231 öğrenci üzerinden toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda, turizm rehberliği öğrencilerinin kariyer yapma istek düzeyleri ve mesleki tutum düzeylerinin orta düzeyde olduğu; mesleki tutum ve kariyer yapma isteklerinin arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Buna ek olarak; katılımcı öğrencilerinin mesleki tutum düzeylerine göre kariyer kararlarının da şekillendiği tespit edilmiştir.

Kaya ve diğerlerine (2020) göre, sahip olduğu stratejik konumunun önemli olması sebebi ile birçok krizle karşılaşma olasılığının yüksek olduğu Türkiye’de emeğin yoğun olduğu turizm sektörü oldukça etkilenmektedir. Bu krizlere karşı gerekli kurum ve kuruluşların önlemlerine ek olarak, turist rehberlerinin de mesleklerine karşı olumlu tutum ve davranışa sahip olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda turizm rehberliği bölümüne sahip olan ve nitelikli turist rehberi yetiştirmek isteyen eğitim kurumlarına mühim görevler düşmektedir. Bu düşünceden hareketle, çalışmanın amacı krizlerin turist rehberliği öğrencilerinin mesleki tutumlarına etkisini incelemektir. Türkiye’nin farklı üniversitelerinde eğitim gören 424 turist rehberliği öğrencisine anket uygulanarak; 19 turist rehberliği öğrencisine ise yüz yüze görüşme yöntemi yapılarak karma bir yöntem ile veriler toplanmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, oluşan krizlerin katılımcı öğrencilerin mesleki tutumları ile minimum seviyede olumsuz bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Özellikle turist rehberliği öğrencilerinin yaşanan krizler ve olası krizler karşısında daha dirayetli oldukları, kendilerini daha çok geliştirme isteğiyle mesleklerini başarılı bir şekilde icra etme isteklerinin var olduğu belirlenmiştir.

Ateş ve diğerleri (2021) yapmış oldukları çalışmada, turist rehberliği bölümünde eğitim gören öğrencilerin öz yeterlik algılarının mesleki tutumlarına etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak, ulusal ve uluslararası yayınlar taranarak kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur. Daha sonra çalışmanın evreni olan Afyon Kocatepe Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm Rehberliği Bölümünde eğitim gören 342 öğrenciden anket tekniği ile veri toplanmıştır. Fakat 27 anket hatalı olduğu için 315 anket üzerinden analizler yapılmıştır. Uygulanan istatistiki analizlerin sonucunda, turist rehberi adayı olan öğrencilerin, öz yeterlik ve mesleki tutumlarının orta bir düzeyde olduğu ve buna bağlı olarak; turist rehberi adaylarının öz yeterlik algılarının mesleki tutumları üzerinde olumlu ve anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Kurnaz ve diğerleri (2014) önlisans açıcılık programında eğitim gören öğrencilerin açıcılık mesleğine ilişkin tutumlarının tespit edilmesi amacı ile bir çalışma yapmışlardır. Bu doğrultuda, Türkiye’nin önlisans seviyesinde eğitim veren açıcılık programları araştırmanın evrenini

oluşturmaktadır. Basit tesadüfî örneklem yoluyla Afyon, Dağca, Didim, Harmancık, Mengen ve Muğla Meslek Yüksekokulları'nın açıcılık programları seçilmiştir. Araştırmanın verileri anket aracılığıyla elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizi sonucunda, öğrencilerin demografik özelliklerine göre mesleki tutum düzeylerinin değiştiği belirlenmiştir. Bu bağlamda, mesleki tutumun, erkek öğrencilerde kız öğrencilere oranla daha yüksek olduğu; lise döneminde de turizm eğitimi almış öğrencilerin mesleki tutumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tolga ve diğerleri (2015) yapmış oldukları çalışmada, turist rehberliği eğitimini lisans düzeyinde alan öğrencilerin sektöre ve turizm rehberliği mesleğine karşı tutumlarını ve sektörde kariyer yapma isteklerinin ölçülmesini amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda, Çanakkale Onsekiz Mart ve Balıkesir Üniversitelerinde lisans seviyesinde eğitim gören, 281 turizm rehberliği öğrencileri ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket sonucunda elde edilen veriler ile yapılan analizler sonucunda, "Turizm Rehberliği" bölümü öğrencilerinin "Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği" bölümünde okuyan öğrencilere göre rehberlik mesleğinin sunduğu imkânlar doğrultusunda sektörde kariyer yapma kararlarının ve mesleki tutumlarının daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bu farklılığın eğitim süresince görmüş oldukları dersler sonucunda olduğu düşünülmektedir. Bir başka bulgu ise, turist rehberliği öğrencilerinin, Rehberlik Meslek Yasası ve kurulan turist rehberleri meslek odalarıyla beraber mesleklerine yönelik daha olumlu tutumlar sergileyecekleri öngörülmektedir.

Kongsatt & Yoopetch (2018) yapmış oldukları çalışmada, Tayland'ta önde gelen Kasetsart, Mahidol ve Thammasat Üniversitelerindeki, turizm ve hizmet alanında eğitim gören öğrencilerin, tur rehberi olarak kariyer seçimlerindeki tutum algılarını ölçmeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşme formları ile üç üniversitede eğitim gören 30 öğrenci ile görüşme yapmışlardır. Yapılan görüşmeler sonucunda, turizm alanındaki öğrencilerinin turizm ve konaklama endüstrisinin gün geçtikçe büyümesine rağmen bir turist rehberi olarak, birçok zorluk ile karşı karşıya kalacakları düşüncesinin var olması, gelirin kısıtlı ve dönemsel olması, kariyer gelişiminin bir yerde durma noktası olması gibi sebeplerle tercih etmemek istedikleri belirlenmiştir.

Park, Kim & Lee (2017) yapmış olduğu çalışmada, Kore'de üniversitede eğitim gören turizm öğrencileri üzerinde uygulanmıştır. Yapılan çalışmada, 188'i kadın, 119'u erkek olmak üzere toplam 307 öğrenci katılım sağlamıştır. Katılımcıların yaş aralığı çoğunluklu olarak 24-26 yaş grubu aralığından oluşmaktadır. Çıkan sonuçlara göre öğrencilerin önceden turizm deneyimi ya da sektör hakkında bilgi sahibi olması iş seçimini olumlu yönde etkilediği bulgulanmıştır. Özellikle staj deneyimi sonrasında daha idealist ve daha net karar alma süreçlerinin olduğuna dair bulgulara rastlanmıştır. Bu sonuç stajların iş seçiminde faydalı bir etken olduğunu düşündürmektedir. Staj deneyimi öğrencilerin kariyer yapacağı alanda düşünme fırsatı verebilmektedir. Araştırmada, ücret, iş güvenliği ve kariyer algısı gibi etmenlerin, öğrencilerin mesleki tutum ve algıları üzerinde önemli bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Xu ve diğerleri (2021) yapmış oldukları çalışmada, hemşirelik bölümünde eğitim gören öğrencilerin akademik öz-yeterlilikleri, profesyonel kimlikleri ve mesleki tutumları arasında ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda, hemşirelik bölümünde eğitim gören 656 öğrenci üzerinden anket tekniği ile veri toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizleri sonucunda, öğrencilerin mesleki tutum düzeylerinin orta düzeyde olduklarını; mesleki tutumları, akademik öz-yeterlilikleri ve profesyonel kimlikleri arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur.

3. YÖNTEM

Bu araştırmanın kavramsal çerçevesi turist rehberliği, kariyer kararı ve mesleki tutumla ilgili tezler, bildiriler, makaleler ve kitaplar incelenerek oluşturulmuştur. Ardından uygulama bölümü oluşturulmuştur. Araştırma, Türkiye’de eğitim gören turist rehberleri adaylarına yönelik yapılmıştır. Bu bölüm içerisinde araştırmanın metodolojisi, evreni ve örnekleme, veri toplama yöntemi, ön uygulama, anketin uygulanması ve kullanılan veri analiz tekniklerine dair bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Türü

Araştırmanın türleri hedef edilen amaca göre (1) tanımlayıcı, (2) keşifsel, (3) neden sonuç ilişkisine dayalı olan nedensel araştırmalar olarak üç ana başlık altında birleşmektedir (Nakip, 2005, s. 23). Mevcut araştırma, turist rehberi adaylarının kariyer kararı ve mesleğe yönelik tutumlarını ortaya koymayı amaçlayan nicel bir araştırma olması sebebi ile tanımlayıcı ve keşifsel araştırma niteliği taşımaktadır. Bu niteliğe girmesinin en temel sebebinin; tanımlayıcı ve keşifsel bir araştırma yapılırken, belirli bir grubun merak edilen niteliklerinin anket, gözlem, görüşme ve örnekleme aracı ile gerçekleştirilmesidir (İslamoğlu, 2002, s. 35). Dolayısıyla, çalışma anket yöntemi ile yürütülmüştür

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Evren, araştırmanın amacı ile ilgili üzerinde araştırma yapılabilecek bütün bireyleri oluşturan bir grup olarak tanımlanmaktadır (Ural & Kılıç, 2006, s. 33).Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki üniversitelerde turist rehberliği bölümünde eğitim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Ancak, tüm evrene ulaşmanın zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle örneklem seçme yolu tercih edilmiştir. Örnekleme yöntemi, araştırmanın evreninde yer alan ve evreni temsil edebilecek nitelikleri taşıyan ve veri elde etmede kolaylık sağlamakla beraber, hem maddi hem zaman açısından tasarruf sağlamaya yardımcı olmaktadır (Yükselen, 2000, s. 53). Örneklem hesaplanırken, evrenin oldukça geniş olması sonucunda, katılımcılara ulaşmada yaşanabilecek güçlükler olması nedeni ile tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntem, ankete cevap verebilecek her katılımcının örneğe dâhil edilmesini ve bu yöntemle göre en kolay bulunan katılımcı, en ideal olan katılımcı (Altunışık ve diğerleri, 2012, s. 142) olarak kabul edilmektedir.

Araştırmanın örneklemini, Türkiye’de 2021 ve 2022 yılında lisans düzeyinde Turizm Rehberliği Eğitimi yürüten ve ilk 10’na giren devlet üniversitelerinde öğrenim gören Turizm / Turist Rehberliği bölümü öğrencileri araştırmanın örnekleme olarak belirlenmiştir. Araştırmada, 2021-2022 Eğitim-

Öğretim yılında Türkiye’de lisans düzeyinde Turizm Rehberliği eğitimi veren ve ilk 10’na giren Devlet Üniversitelerinde eğitim alan öğrenci sayıları baz alınarak anketin kotaları belirlenmiştir. Türkiye’de 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında lisans düzeyinde Turizm Rehberliği eğitimi yürüten Devlet Üniversitelerinin (İlk 10) öğrenci sayılarını (Tablo 3.1) ve anketin uygulanması için oluşturulan kota oranlarını (Tablo 3.2) göstermektedir. Bu kota analizi sonucu, her sınıf düzeyinde öğrencilere geçerli yüzdeler verilerek uygulama sırasında bu kotalara yüzde bazında ulaşılmaya çalışılmıştır. Böylece, evreni temsil edebilecek yüzdesel dağılıma uygun bir örneklem hedeflenmiştir. Tablodaki veriler doğrultusunda oluşturulan anket, kolayda örnekleme yöntemine göre uygulanmıştır.

Tablo 3.1.Türkiye’de 2021 ve 2022 Yılında Lisans Düzeyinde Turizm Rehberliği Eğitimi Yürüten Devlet Üniversiteleri (İlk 10)

	Üniversite Adı	F./Y.O.	Bölüm Adı	Puan Türü	Sıralama (2020-2021)	Sıralama (2021-2022)	1.Sınıf	2.Sınıf	3.Sınıf	4.Sınıf	Toplam
1	Akdeniz	T.Fak.	Trzm. Rehb.	DİL	33.335* (5)	23.532* (1)	51	78	67	91	287
2	Anadolu	T.Fak.	Trzm. Rehb.	DİL	24.272* (1)	25.368* (2)	49	40	53	43	185
3	Ege	T.Fak.	Trzm. Rehb.	DİL	25.256* (2)	28.473* (3)	69	41	40	-	150
4	İzmir Katip Çelebi	T.Fak.	Trzm. Rehb.	DİL	29.892* (3)	31.961* (4)	64	67	77	141	349
5	Aydın Adnan Menderes	T.Fak.	Trzm. Rehb.	DİL	32.274 (4)	35.488 (5)	57	55	54	111	277
6	Pamukkale	T.Fak.	Trzm. Rehb.	DİL	37.542 (6)	40.820 (6)	66	63	69	118	316
7	Balıkesir	T.Fak.	Trzm. Rehb.	DİL	37.792 (7)	43.242 (7)	109	112	115	122	458
8	Mersin	T.Fak.	Trzm. Rehb.	DİL	40.106 (8)	43.954 (8)	61	78	75	100	314
9	Bolu Abant İzzet Baysal	T.Fak.	Trzm. Rehb.	DİL	44.303 (10)	47.863 (9)	41	43	37	-	121
10	Samsun Ondokuz Mayıs	T.Fak.	Trzm. Rehb.	DİL	43.102 (9)	50.066 (10)	59	57	54	78	248

Kaynak: (www.yokatlas.yok.gov.tr., 2021; <https://www.basarisiralamalari.com/turizm-rehberligi-2022-taban-puanlari-ve-basari-siralamalari/>)

Tablo 3.2.Türkiye’de 2021 ve 2022 Yılında Lisans Düzeyinde Turizm Rehberliği Eğitimi Yürüten Devlet Üniversitelerinin (İlk 10) Kota Oranları

	Üniversite Adı	1.Sınıf	Kota Oranı	2.Sınıf	Kota Oranı	3.Sınıf	Kota Oranı	4.Sınıf	Kota Oranı	Toplam
1	Akdeniz	51 (5)+3	0,08	78(9)+3	0,12	67(7)+3	0,10	91(10)+3	0,11	287
2	Anadolu	49(4)+3	0,08	40(3)+3	0,06	53(4)+3	0,08	43(2)+3	0,05	185
3	Ege	69(8)+3	0,11	41(3)+3	0,06	40(2)+3	0,06	-	-	150
4	İzmir Katip Çelebi	64(6)+3	0,10	67(7)+3	0,11	77(9)+3	0,12	141(25)+3	0,18	349
5	Aydın Adnan Menderes	57(5)+3	0,09	55(5)+3	0,09	54(4)+3	0,08	111(16)+3	0,14	277
6	Pamukkale	66(7)+3	0,10	63(6)+3	0,10	69(8)+3	0,11	118(18)+3	0,15	316
7	Balıkesir	109(18)+3	0,17	112(20)+3	0,18	115(21)+3	0,18	122(18)+3	0,15	458
8	Mersin	61(6)+3	0,10	78(9)+3	0,12	75(9)+3	0,12	100(12)+3	0,12	314
9	Bolu Abant İzzet Baysal	41(3)+3	0,07	43(3)+3	0,07	37(2)+3	0,06	-	-	121
10	Samsun Ondokuz Mayıs	59(6)+3	0,10	57(5)+3	0,09	54(4)+3	0,08	78(2)+3	0,02	248
	Toplam	626 (62)+30 92	100	634(70)+3 0 100	100	641(70)+3 0 100		804(103)+2 4 127		305+80=385 419

Not: Örneklem sayısı 384’e erişebilmek ve veri kayıpları olabileceği düşüncesi ile kota oranlarına her sınıf için 3’şer kişi daha eklenmiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma için veriler anket yöntemi ile araştırmacı tarafından çevrimiçi toplanmıştır. Anket verileri için, danışman öğretim üyesi tarafından ilgili üniversite bölümlerine resmi yazışmalar

aracılığıyla yasal izinler alınmış ve anketin çevrimiçi adresi belirtilmiştir. Ayrıca, araştırmacı sosyal medya üzerinden ilgili üniversitelerin öğrencilerine ulaşmaya çalışmıştır. Dolayısıyla, anketler çevrimiçi toplanmıştır.

3.3.1. Anket Formunun Oluşturulması

Mevcut araştırmada kullanılacak anket formu üç bölümde tasarlanmış olup, birinci bölümde, turist rehberi adaylarının demografik özellikleri ile birlikte bölümü isteyerek seçip seçmedikleri, mezun olunan lise, mezun olduktan sonra rehberlik mesleğini yapmayı isteyip istemedikleri, çalışma kartı alınmak istenen dilin hangisi olduğu, rehberlik mesleğini nasıl yapmak istedikleri, hangi bölgede rehberlik yapmak istedikleri ve uzmanlık almak istedikleri alan ve/veya alanların hangileri olduğu gibi değişkenleri belirlemek amacıyla sorular yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde, turist rehberi adaylarının kariyer kararına yönelik düşüncelerini belirlemek için, Yusupu (2015) tarafından geliştirilen ölçek yer almaktadır. Kariyer kararı ölçeği ile üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarını bilinçli verip vermedikleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçek 30 maddeden oluşmaktadır ve beşli Likert tipinde, 1= Bana hiç uygun değil, 2= Bana pek uygun değil, 3= bana biraz uygun, 4= Bana çoğunlukla uygun. 5= Bana tamamen uygun” olarak derecelendirilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 215, en düşük puan ise 43’tür. Yüksek puan kararsızlığı, düşük puan ise kararlılığı ifade etmektedir. Ölçek 3 alt boyutta (Bilinçli Kariyer Kararı, Bilinçsiz Kariyer Kararı ve Çevresel Etkenler) incelenmektedir.

Anketin üçüncü ve son bölümünde, turist rehberi adaylarının mesleğe yönelik tutumlarını ölçmek için Erdoğan (2020) tarafından geliştirilen ölçek yer almaktadır. Ölçek 30 maddeden oluşmaktadır ve 5’li Likert tipindedir; 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4- Katılıyorum ve 5-Kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Ölçek tek boyutta ele alınmaktadır. Bu ölçek ile turist rehberi adaylarının mesleğe yönelik tutumları belirlenmeye çalışılmıştır.

3.3.2. Ön Test

Oluşturulan anketin pilot testinin geçerlilik ve güvenilirliğinin ölçülebilmesi için Mersin Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm Rehberliği Bölümü’nde öğrenim görmekte olan öğrencilerden veri araştırmacı tarafından çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Pilot testin güvenilirliği için Cronbach’s Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Cronbach’s Alpha katsayısının anlamlı çıkması ile birlikte ölçeğin yapı geçerliliğini sağlayıp sağlamadığının tespiti için verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analizlerin anlamlı çıkması sonucunda esas uygulama için belirlenen örnekleme yöntemi ile veri toplanmıştır.

3.3.3. Anketin Uygulanması

Anket için öncelikle Mersin Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul’undan 19.01.2022 tarih ve 02 karar numarası ile onay alınmıştır. Katılımcılarla çevrimiçi ortamda ve sosyal

medya aracılığı ile paylaşılan anket formları, 19.11.2021-31.07.2022 tarihleri arasında, 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Türkiye’de lisans düzeyinde Turizm Rehberliği eğitimi veren ve ilk 10’na giren Devlet üniversitelerinde eğitim alan turist rehberliği öğrencilerine uygulanmıştır. Tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yönteminin tercih edildiği çalışmanın ana uygulamasında, turist rehberliği öğrencileri tarafından doldurulan 385 anket elde edilmiştir.

3.4. Kullanılan Veri Analiz Teknikleri

Ankette yer alan ölçekler için kayıp veri analizi yapılarak, verilerin normal dağılım gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Daha sonra, verilere frekans, aritmetik ortalama, mod, medyan ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler uygulanmıştır. Ayrıca, faktör analizi, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve regresyon analizleri de yapılmıştır.

3.4.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Özdamar’a (1999) göre; güvenilirlik, belirli bir ölçeğin ölçmek istediği şeyin düzenli ve doğru bir şekilde ölçme seviyesi olarak tanımlanabilmektedir. Güvenilirlik katsayısı Alfa’nın değerlendirme kriterleri şu şekilde sıralanabilmektedir (Özdamar, 1999, s. 522);

- 0,00 __ < 0,40 ise ölçek güvenilir değildir.
- 0,40 __ < 0,60 ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- 0,60 __ < 0,80 ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- 0,80 __ < 1,00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırma kapsamında Kasım 2021-Mayıs 2023 aylarında 385 katılımcıdan elde edilen verilere öncelikle güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin madde varyansına dayalı olarak güvenilirlik katsayısının hesaplanmasında Cronbach's Alpha kullanılmıştır. Tezde kullanılan 30 maddeli kariyer kararına yönelik ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ,647; 29 maddelik mesleki tutuma yönelik ölçeğin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı ,972 olarak bulgulanmıştır. Tablo 3.3'ten de görüldüğü gibi, ölçeklerin güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.3. Kariyer Kararı ve Mesleki Tutum Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonucu

Ölçek	Alt boyutlar	Cronbach Alpha (mevcut araştırma)
Kariyer Kararı	Bilinçli Kariyer Kararı (1,8,24,9,18,16,20,11,29,27,6,5,14)	,915
	Bilinçsiz Kariyer Kararı (7,3,10,19,30,26,23,21,17,12,28,22,15,2)	,895
	Çevresel Etkenler (4,13,25)	,504
Mesleki Tutum	1.boyut (9, 5, 13, 7, 1, 16, 2, 14, 10, 4, 11, 12 ve 15)	,963
	2.boyut (18, 22, 24, 26, 20 ve 21)	,857
	3.boyut 29, 28 ve 6	,698

3.4.2. Ölçeklerin Geçerlilik Analizi

Bilimsel araştırmalarda, tercih edilen ölçeklerin geçerli olup olmadığı araştırma öncesinde incelenerek değerlendirilir. Bu doğrultuda her bir ölçeğin ayrı ayrı yapı geçerliliği kontrol edilmelidir. Geçerlilik, bir ölçeğin istenilen Şeyi ölçme derecesi olarak ifade edilmektedir. Yapı geçerliliğini güvenilir ve doğru bir Şekilde test edebilmek için başvurulan ilk yöntemlerden biri açıklayıcı faktör analizi olarak bilinmektedir (Alpar, 2018, s. 515).

Mevcut araştırmada, ele alınan ölçeklerin yapı geçerliliğinin tespit edilmesi için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi, birbiriyle anlamlı benzer yapı ya da niteliği ölçen birden çok değişkeni bir araya getirerek ölçme işlemine en minimal sayıda faktörle açıklamaya yardımcı olan istatistiki bir tekniktir (Kalaycı, 2018, s. 321). Faktör analizi uygulanırken araştırmacı tarafından belirlenen değişkenlerin kendi aralarında yüksek bir bağlılığa sahip olması istenir (Nakip, 2003, s. 408). Faktör analizinde çıkan sonuçlardan biri Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi'dir. Bu testlerin sonuçları faktör analizinde ortaya çıkan sonucun geçerli olup olmadığına dair bilgi sunmaktadır. KMO ölçütü 1'e yakınladığı sürece uygun olarak değerlendirilmektedir. KMO değerleri; "0,90=mükemmel", "0,80=çok iyi", "0,70=iyi", "0,60=orta", "0,50=zayıf" ve "0,50'nin altı=kabul edilemez" Şeklinde ifade edilmekte ve farklılık göstermektedir. Bu bilgilere ek olarak, faktör analizi uygulanırken, özdeğeri 1'den büyük olan faktörlerin ele alınmasına ve en düşük .500 seviyesinde korelasyona sahip ifadelerin dikkate alınmakta (Kalaycı, 2018, s. 322) olup, tez çalışmasında bu doğrultuda işlem yapılmıştır.

3.4.2.1. Kariyer Kararı Ölçeğinin Geçerlilik Analizi

Araştırma kapsamında "kariyer kararı" ölçeğinin yapı geçerliliğini test edebilmek için faktör analizinden faydalanılmıştır. İlk aşamada, ölçekte yer alan 30 madde ile analize başlanmıştır. Uygulanan faktör analizinin ardından eşkökenlilik tablosu incelendiğinde .400 altında ya da bir maddenin birden fazla boyut altında yer alması gibi herhangi bir problem ile karşılaşılmamıştır. "Kariyer Kararı Ölçeği" KMO örneklem yeterliliği oranı %93, Bartlett's Küresellik Testi oranının 5707,184 ve anlamlılık değerinin ,000 olarak görülmüştür. Bu bağlamda, faktör analizine devam etme imkanı doğmuştur.

Tablo 3.4. Kariyer Kararı Ölçeği Yapı Geçerliliği

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçümü	,933
Bartlett Küresellik Testi Yaklaşık Ki-Kare	5707,184
df	435
Sig.(Anlamlılık)	,000

Faktör sayısının belirlenmesinde faktör öz değerleri ve varyansa yapılan katkı toplamı dikkate alınmıştır. Analizde temel alınan maddelerin özdeğerlerine bakıldığında "1" in üzerinde olan 3 bileşen

olduğu ve bu 3 bileşenin varyansa yaptıkları toplam katkının %50,550 olduğu görülmüştür. Kline (1994) faktör analizinde toplam varyansın açıklama yüzdesinin %40 ve üzerinde olmasının kabul edilebilir olduğunu savunmaktadır. Ayrıca, Sosyal bilimlerde elde edilen toplam varyansın %40-%60 aralığında elde edilmesi söz konusu ölçeğin yeterli derecede açıklayıcı olduğuna işaret etmektedir (Pallant, 2017). Bu sonuca göre faktörü oluşturan ifadeler değerlendirildiğinde; birinci faktör 13 maddeden oluşmakta ve açıklanan varyansın %25,512' sini açıklamaktadır. Faktör maddeleri ve yükleri şu şekildedir: “9-Gelecek kariyerim hakkında umutluyum (,771)”, “20- Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmaya yönelik planlama yapıyorum (,764)”, “24-Geleceğim için hazırlık yapıyorum (,751)”, “14-Kariyerimde başarılı olma yolundaki engellerin üstesinden gelebilirim (,747)”, “6-Kariyerimde başarılı olacağıma inanıyorum (,744)”, “11- Kariyerimde başarılı olmak için neler yapmam gerektiğini biliyorum (,688)”, “1-Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım (,673)”, “27. Kariyerimde neyi hedeflediğimi biliyorum (,666)”, “29-Kariyer ilgilerimin farkındayım (,608)”, “5. Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilirim (604)”, “18-Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir (,496)”, “8-Verdiğim kariyer kararlarının, geleceğimi belirlediğinin farkındayım (,488)”, “16. Değişen iş dünyasına ve iş dünyasının artan taleplerine uyum sağlayabilirim (,712)”. Söz konusu maddelerin literatürle paralel olarak “bilinçli kariyer kararı” maddelerini temsil ettiği tespit edilmiştir.

İkinci faktör 14 maddeden oluşmakta ve açıklanan varyansın %18,961'ünü açıklamaktadır. Faktörde yer alan ifadelerin ve faktör yüklerinin, “7-Gelecekte hangi alanda çalışmak istediğimi hala bilmiyorum (,615)”, “3-Seçtiğim meslekten hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim (,625)”, “10-Kariyerimi seçerken hangi alanın benim isteklerime uygun olduğunu bilmiyordum (649)”, “19-Kariyerim hakkında düşündüğümde içimi bir sıkıntı kaplar (,591)”, “30-Şu anki kariyerimde yetenekli olup olmadığını bilmiyorum (,420)”, “26- Şu anki kariyer kararımın benim için en uygun karar olduğunu zannetmiyorum (602)”, “23- Kariyerime karar verirken kariyerimin gerektirdiği eğitimler konusunda bilgim yeterli değildi (,681)”, “21-Kariyerime karar verirken, hakkında bilgi sahibi olduğum çok az meslek vardı (,700)”, “17-Kariyerime karar verirken, bu konuda kimlerden bilgi alabileceğimi bilmiyordum (,506)”, “12-Bazı insanların kariyeri konusunda nasıl da emin ve kararlı olabildiklerine şaşıyorum (,531)”, “28- Kişiliğime en uygun olan kariyerin ne olduğunu bilmiyorum(,419)”, “22-Kariyerime karar verirken yaşadığım kafa karışıklığı nedeniyle işi olurlarına bırakarak şimdiki kariyerimi seçmiştim (,655)”, “15-Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır (591)”, “2-Staj dersleri ile kariyerimle ilgili farkındalıklarım (maddi olanaklar, çalışma koşulları vb.) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum (,515)” şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda ikinci faktör literatürle paralel olarak “bilinçsiz kariyer kararları” maddelerinden oluştuğu belirlenmiştir.

Üçüncü faktör, üç maddeden oluşmakta ve açıklanan varyansın %6,077'sini açıklamaktadır. Faktörde yer alan ifadeler ve faktör yüklerine bakıldığında, “4-Kariyerimi ailem istediği için

seçmiştim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor (,710)”, “13-Kariyerimle ilgili bir alanda staj yaptıktan sonra, bu alanın bana uygun olmadığını hissettim (,431)”, “25-Düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler istediğim kariyer kararını vermeme engellemiştir (,433)” maddelerinin yüklendiği görülmüştür. Bu bağlamda üçüncü faktör literatürle paralel olarak “çevresel etkenler” maddelerinden oluştuğu belirlenmiştir.

Tablo 3.5.Kariyer Kararına İlişkin Faktör Sonuçları

Kariyer Kararı	Faktör Yüğü	Öz Değeri	Varyans (%)	Ortalama	Güvenirlik
I. Bilinçli Kariyer Kararı (13madde)		7,654	25,512	4,052	,915
KK9-Gelecek kariyerim hakkında umutluyum	,771				
KK20- Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmaya yönelik planlama yapıyorum	,764				
KK24-Geleceğim için hazırlık yapıyorum	,751				
KK14-Kariyerimde başarılı olma yolundaki engellerin üstesinden gelebilirim.	,747				
KK6-Kariyerimde başarılı olacağıma inanıyorum.	,744				
KK16. Değişen iş dünyasına ve iş dünyasının artan taleplerine uyum sağlayabilirim	,712				
KK11- Kariyerimde başarılı olmak için neler yapmam gerektiğini biliyorum	,688				
KK1-Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.	,673				
KK27-Kariyerimde neyi hedeflediğimi biliyorum	,666				
KK29-Kariyer ilgilerimin farkındayım	,608				
KK5- Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilirim	,604				
KK18-Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir	,496				
KK8-Verdiğim kariyer kararlarımla, geleceğimi belirlediğimin farkındayım	,488				
II. Bilinçsiz Kariyer Kararı (11 madde)		5,688	18,961	2,566	,895
KK7-Gelecekte hangi alanda çalışmak istediğimi hala bilmiyorum	,615				
KK3-Seçtiğim meslekte hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim	,625				
KK10-Kariyerimi seçerken hangi alanın benim isteklerime uygun olduğunu bilmiyordum	,649				
KK19- Kariyerim hakkında düşündüğümde içimi bir sıkıntı kaplar	,591				

Tablo 3.5. (devamı)

KK30-Şu anki kariyerimde yetenekli olup olmadığımı bilmiyorum	,420				
KK26- Şu anki kariyer kararımın benim için en uygun karar olduğunu zannetmiyorum	,602				
KK23- Kariyerime karar verirken kariyerimin gerektirdiği eğitimler konusunda bilgim yeterli değildi.	,681				
KK21-Kariyerime karar verirken, hakkında bilgi sahibi olduğum çok az meslek vardı	,700				
KK17- Kariyerime karar verirken, bu konuda kimlerden bilgi alabileceğimi bilmiyordum	,506				
KK12-Bazı insanların kariyeri konusunda nasıl da emin ve kararlı olabildiklerine şaşıyorum	,531				
KK28- Kişiliğime en uygun olan kariyerin ne olduğunu bilmiyorum	,419				
KK22-Kariyerime karar verirken yaşadığım kafa karışıklığı nedeniyle işi oluruna bırakarak şimdiki kariyerimi seçmiştim	,655				
KK15-Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır	,591				
KK2-Staj dersleri ile kariyerimle ilgili farkındalıklarım (maddi olanaklar, çalışma koşulları vb.) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum	,515				
III. Çevresel Etkenler (3 madde)		1,823	6,077	1,706	,504
KK4. Kariyerimi ailem istediği için seçmiştim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor	,710				
KK13.Kariyerimle ilgili bir alanda staj yaptıktan sonra, bu alanın bana uygun olmadığını hissettim	,431				
KK25-Düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler istediğim kariyer kararını vermeme engellemiştir	,433				
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi – Açıklanan Toplam Varyans: %50,550 KMO Örneklem Yeterliliği: ,933; Bartlett Küresellik Testi: x^2 : 5707,184; s.d.:435; $p<0,000$ Genel Ortalama: 3,124; Ölçeğin Tamamı için Alfa: ,647 Yanıt kategorileri: (1) Hiç uygun değil (2) Pek uygun değil (3) Biraz uygun (4) Çoğunlukla Uygun (5) Tamamen Uygun					

3.4.2.2. Mesleğe Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlilik Analizi

“Mesleki Tutum” ölçeğinde ilk aşamada ölçekte bulunan 6, 8, 15, 26, 29, 30 nolu maddeler ters kodlanmıştır. Daha sonra, 25. madde .500 korelasyon düzeyinin altında olduğundan ve 3, 8, 17, 19, 23, 25 ve 27 nolu maddeler 2 faktöre yüklendiğinden analizden çıkarılmıştır. Ardından yapılan analiz sonucunda; KMO örneklem yeterliliği oranı %96; Bartlett's Küresellik Testi oranının 6928,906 ve

anlamlılık değerinin ,000 olarak görülmüştür. Bu bağlamda, faktör analizine devam etme imkanı doğmuştur.

Tablo 3.6. Mesleğe Yönelik Tutum Ölçeği Yapı Geçerliliği

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçümü	,964
Bartlett Küresellik Testi Yaklaşık Ki-Kare	6928,906
df	231
Sig.(Anlamlılık)	,000

Faktör sayısının belirlenmesinde faktör öz değerleri ve varyansa yapılan katkı toplamı dikkate alınmıştır. Analizde temel alınan maddelerin özdeğerlerine bakıldığında “1”in üzerinde olan 3 faktör olduğu ve birinci faktörün varyansa yaptığı toplam katkının %36,747 olduğu görülmüştür. Faktör maddeleri ve yüklerle bakıldığında “9-Rehberlikte başarılı olacağıma inanıyorum (,816)”, “4-Tekrar bir bölüm tercihinde bulunmam gerekse rehberliği tercih ederim (814)”, “13-Rehberlik mesleğinin gereklilikleri konusunda kendime güveniyorum (,760)”, “7-Rehberliğin kişiliğime uygun olduğunu düşünüyorum (,753)”, “1- Rehber olma düşüncesi bana cazip geliyor (,752)”, “16-Rehberliği profesyonel bir şekilde yürütebileceğime inanıyorum (,750)”, “2-Rehber olmayı kendime yakıştırıyorum (,745)”, “14-Rehberliğin bana uygun bir meslek olmadığını düşünüyorum (,734)”, “10-Rehberlik mesleği ile ilgili olan bu bölümü seçmiş olmaktan hoşnudum (,732)”, “4-Tekrar bir bölüm tercihinde bulunmam gerekse rehberliği tercih ederim (,721)”, “11-Rehberlik mesleğinde karşılaşacağım zorlukları aşabileceğime inanıyorum (,696)”, “12-Zor şartlar altında dahi rehberlik yapmak isterim (,517)”, “15-Rehberliğin bir şeyler üretip yaratmam için bana fırsatlar vereceğini düşünüyorum (,556)” maddelerinin yüklendiği belirlenmiştir.

İkinci faktöre bakıldığında varyansa yaptığı toplam katkının %19,701 olduğu görülmüştür. Faktöre yüklenen maddeler ve yükleri şu şekildedir: “18-Rehberlik yapan insanlara sempati duyarım (,792)”, “22-Rehberlik yapan kişilerle sohbet etmekten hoşlanırım (,719)”, “24-Rehberliğin toplumda bana saygınlık kazandıracığına inanıyorum (,717)”, “26-Rehberlik mesleğinin devamlılığı bana güven veriyor (,566)”, “20-Arkadaşlarıma rehberlik bölümünü seçmeleri için tavsiyede bulunurum (,563)” ve “21.Rehberliğin çalışma koşulları bana çekici geliyor (,517)”.

Üçüncü faktör incelendiğinde, toplam varyansa yaptığı toplam katkının %11,492 olduğu tespit edilmiştir. Faktör maddeleri ve yükler incelendiğinde; “29-Rehberlik mesleğinin aile ilişkilerimi olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum (,874)”, “28-Rehberlik mesleğine ilişkin bakış açım olumsuz yönde değişti (602)” ve “6-Rehberliğin yaşam tarzıma uygun olmadığını düşünüyorum (,585)” maddelerinin bu faktöre yüklendiği saptanmıştır.

Tablo 3.7. Mesleğe Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

MESLEKİ TUTUM ÖLÇEĞİ	Faktör Yüğü	Öz Değeri	Varyans (%)	Ortalama	Güvenirlik
I. Mesleki Doyum / Uygunluk (13 madde)		8,084	36,747	3,883	,963
MT9-Rehberlikte başarılı olacağıma inanıyorum (,816),	,816				
MT5-Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilirim.	,814				
MT13-Rehberlik mesleğinin gereklilikleri konusunda kendime güveniyorum	,760				
MT. 7-Rehberliğin kişiliğime uygun olduğunu düşünüyorum	,753				
MT1. Rehber olma düşüncesi bana cazip geliyor.	,752				
MT16-Rehberliği profesyonel bir şekilde yürütebileceğime inanıyorum	,750				
MT2-Rehber olmayı kendime yakıştırıyorum	,745				
MT-14Rehberliğin bana uygun bir meslek olmadığını düşünüyorum	,734				
MT10-Rehberlik mesleği ile ilgili olan bu bölümü seçmiş olmaktan hoşnudum	,732				
MT4-Tekrar bir bölüm tercihinde bulunmam gerekse rehberliği tercih ederim	,721				
MT11-Rehberlik mesleğinde karşılaştığım zorlukları aşabileceğime inanıyorum	,696				
MT12-Zor şartlar altında dahi rehberlik yapmak isterim	,634				
MT15-Rehberliğin bir şeyler üretip yaratmam için bana fırsatlar vereceğini düşünüyorum	,556				
II. İletişim Becerileri (6 madde)		4,334	19,701	3,884	,857
MT18-Rehberlik yapan insanlara sempati duyarım	,792				
MT22-Rehberlik yapan kişilerle sohbet etmekten hoşlanırım	,719				
MT24-Rehberliğin toplumda bana saygınlık kazandıracığına inanıyorum	,717				
MT26.Rehberlik mesleğinin devamlılığı bana güven veriyor	,566				
MT20-Arkadaşlarıma rehberlik bölümünü seçmeleri için tavsiyede bulunurum	,563				
MT21.Rehberliğin çalışma koşulları bana çekici geliyor.	,517				
III. Mesleki Etki (3 madde)		2,528	11,492	3,724	,698
MT29-Rehberlik mesleğinin aile ilişkilerimi olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum	,874				
MT28-Rehberlik mesleğine ilişkin bakış açım olumsuz yönde değişti	,602				
MT6-Rehberliğin yaşam tarzıma uygun olmadığını düşünüyorum	,585				
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi – Açıklanan Toplam Varyans: %67,939 KMO Örneklem Yeterliliği: ,964; Bartlett Küresellik Testi: x^2 6928,906; s.d.:964; $p<0,000$ Genel Ortalama:3,875; Ölçeğin Tamamı için Alfa: ,972 Yanıt kategorileri: (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum					

4. BULGULAR

Bu bölümde, çalışmanın bulguları yer almaktadır. Bulgular bölümünde çalışmanın amacı doğrultusunda katılımcılardan elde edilen verilere ilişkin analizler gerçekleştirilmiş ve ulaşılan bulgular tablolar halinde verilmiş ve değerlendirilmiştir.

4.1. Turist Rehber Adaylarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Tablo 4.1. Turist Rehber Adaylarının Demografik Özelliklerine İlişkin Sonuçlar

Turist Rehber Adaylarının Demografik Özellikleri					
	N	%		N	%
Cinsiyet			Yaş		
Kadın	206	53,5	18-20	169	43,9
Erkek	178	46,2	21-23	175	45,5
Belirtilmeyen	1	0,3	24 ve üzeri	41	10,6
Toplam	385	100	Toplam	385	100
Medeni Durum			Sınıf		
Bekâr	380	98,7	1	95	24,7
Evli	5	1,3	2	96	24,9
Toplam	385	100	3	79	20,5
Gelir Düzeyi			4	115	29,9
0-500 TL	79		Toplam	385	100
501-1000 TL	113	20,5			
1001-1500 TL	58	29,3			
1500 TL ve üzeri	135	15,1			
Toplam	385	35,1			
		100			

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 4.1’de sunulmaktadır. Katılımcıların cinsiyet özelliklerine bakıldığında %53,5’ini kadınlar ve %46,2’sini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde %98,7’sinin “bekâr” %1,3’ünün ise, “evli” olduğu görülmektedir. Yaş özelliklerine bakıldığında en yüksek oranı %38,6 oranla “31-40” yaş aralığı katılımcıları oluşturmuştur. Bunu sırasıyla, %24’lük bir oranla, “21-23” yaş aralığındaki katılımcılar; %45,5’lik bir oranla “18-20” yaş aralığındaki katılımcılar ve %43,9’luk bir oranla “24 ve üzeri” yaş aralığındaki katılımcıların ise %10,6’lık bir oranla takip ettiği görülmektedir. Sınıflarına göre demografik dağılım incelendiğinde, katılımcıların %29,9’unun “4.sınıf” , %24,9’unun “2.sınıf” , %24,7’sinin “1.sınıf” , %20,5’nin ise “3.sınıf” olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir durumları değerlendirildiğinde, %35,1 “1500 TL ve üzeri”, %29,4’ünün “501-1000 TL”, %20,5’nin “0-500 TL” ve %15,1’nin “1001-1500 TL” olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Turist Rehber Adaylarının Diğer Özelliklerine İlişkin Sonuçlar

Katılımcı turist rehberi adaylarının mezun oldukları liseye yönelik oranlar incelendiğinde (Tablo 4.2.), en büyük oranın %82,9’luk bir oran ile “Anadolu Lisesi” mezunlarına ait olduğu belirlenmiştir. Bunu, %14,5’lik bir oran ile “Turizm Meslek Lisesi” mezunları ve %2,6’lık bir oran ile “Düz Lise” mezunlarının izlediği görülmüştür. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%84,2) Turist Rehberliğini kendi isteğiyle seçtiği belirlenmiştir. Eğitim aldıkları üniversiteler incelendiğinde ise,

sırasıyla %16,6 Balıkesir Üniversitesi, %15,8 Mersin Üniversitesi, %13,5 Pamukkale Üniversitesi, %11,4 Akdeniz Üniversitesi, %9,4 İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, %8,3 Anadolu Üniversitesi, %7,8 Samsun On Dokuz Mayıs Üniversitesi ve %6,8 Aydın Adnan Menderes Üniversitesi ile Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi olduğu tespit edilmiştir. Turist rehberi adayların mezun olduktan sonra rehberlik mesleğini icra etme düşünceleri incelendiğinde %80,5’lik bir oran ile büyük kısmının “Evet” olduğu belirlenmiştir. “Hayır” seçeneğini işaretleyen katılımcıların %19,5’lik bir orana sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.2. Turist Rehber Adaylarının Diğer Özelliklerine İlişkin Sonuçlar

Turist Rehber Adaylarının Diğer Özelliklerine İlişkin Bulgular					
	N	%		N	%
Mezun Olunan Okul			Eğitim Alınan Üniversite		
Anadolu Lisesi	319	82,9	Akdeniz Üniversitesi	44	11,4
Turizm Meslek Lisesi	56	14,5	Anadolu Üniversitesi	32	8,3
Düz Lise	10	2,6	Ege Üniversitesi	20	5,2
Toplam	385	100	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	36	9,4
			Aydın Adnan Menderes Üni.	26	6,8
Mezun olduktan Sonra			Pamukkale Üniversitesi	52	13,5
Rehberlik Yapma			Balıkesir Üniversitesi	64	16,6
Düşüncesi			Mersin Üniversitesi	61	15,8
Evet	310	80,5	Bolu Abant İzzet Baysal Üni	20	5,2
Hayır	75	19,5	Samsun On Dokuz Mayıs Üni.	30	7,8
Toplam	385	100	Toplam	385	100
			Bölümü İsteyerek Seçme		
			Evet	324	84,2
			Hayır	61	15,8
			Toplam	385	100

H1: Turist rehberi adaylarının, demografik özellikleri ile kariyer kararı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Turist Rehberi adaylarının demografik özellikleri ve kariyer kararı arasında anlamlı farklılık olup olmadığının belirlenmesi amacıyla H1 ana hipotezine bağlı olarak oluşturulan alt hipotezlere ilişkin bulgular aşağıda belirtilmiştir.

H1a: Turist rehberi adaylarının cinsiyeti ile kariyer kararı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmada, katılımcı turist rehberi adaylarının “kariyer kararı” ile “cinsiyet” değişkenleri arasında bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Analiz sonucunda “kariyer kararı” ile “cinsiyet” değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı bulgulanmıştır. Diğer bir anlatımla, turist rehberi adaylarının kadın veya erkek olmalarına göre kariyer kararlarının değişmediği ve dolayısıyla benzer olduğu ifade edilebilir.

Tablo 4.3. Turist Rehber Adaylarının Kariyer Kararları İle Cinsiyete Göre T-Testi Tablosu

Faktör	Cinsiyet	N	Ort.	S. Sapma	t. değeri	Anlam Düzeyi
Bilinçli Kariyer Kararı	Kadın	206	4,0444	,67374	-,302	,763
	Erkek	178	4,0653	,67182		
Bilinçsiz Kariyer Kararı	Kadın	206	2,5676	,78152	,731	,465
	Erkek	178	2,5078	,81978		
Çevresel Etkenler	Kadın	206	1,7136	,64389	,335	,737
	Erkek	178	1,6891	,78402		

Yanıt kategorileri: 1: Hiç uygun değil ..., 5: Tamamen uygun.

H_{1b}: Turist rehberi adaylarının yaşı ile kariyer kararı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 4.4.'te, katılımcı turist rehberi adaylarının “kariyer kararları” ile “yaş” değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığına ilişkin varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir. Varyans analizi sonrası kariyer kararı ölçeğinin tüm boyutları ile “yaş” değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.4. Turist Rehberi Adaylarının Kariyer Kararları ile Yaşa Göre ANOVA Tablosu

Faktör	Yaş Aralığı	N	Ort.	S. Sapma	F	Anlam Düzeyi
Bilinçli Kariyer Kararı	18-20	169	4,0442	,71344	,515	,598
	21-23	175	4,0356	,60954		
	24 ve üzeri	41	4,1520	,76101		
Bilinçsiz Kariyer Kararı	18-20	169	,78685	,78685	,715	,490
	21-23	175	,79498	,79498		
	24 ve üzeri	41	,88193	,88193		
Çevresel Etkenler	18-20	169	,70172	,70172	,146	,864
	21-23	175	,68936	,68936		
	24 ve üzeri	41	,87946	,87946		

Yanıt kategorileri: 1: Hiç uygun değil ..., 5: Tamamen uygun.

H_{1c}: Turist rehberi adaylarının aylık geliri ile kariyer kararı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Katılımcı turist rehberi adaylarının, kariyer kararları ile aylık gelir değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır (Tablo 4.5.). Tablodan görülebileceği gibi, varyans analizi sonuçlarına göre, kariyer kararının her bir boyutu ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir.

Öncelikli olarak yapılan ANOVA analizine bağlı olarak Test of Homogeneity of Variances tablosundan boyutların homojen olup olmadığına bakılmıştır. İlk boyut olan Bilinçli Kariyer Kararının, homojenliği sağladığı (p=149) belirlenmiştir. Bu boyutun anlamlılığını test etmek için ANOVA tablosuna ve bu anlamlılıkların hangi düzeylerde olduğunu belirlemek için ise, Post Hoc'a Bonferroni incelenmiştir. Bu doğrultuda aylık geliri “1500 TL ve üzerine” sahip turist rehberi adaylarının bilinçli kariyer kararları “0-500 TL” aylık gelire sahip olan adaylara oranla daha yüksektir. Bilinçsiz kariyer kararı boyutu ile çevresel etkenler boyutu homojenliği sağlamaması sebebiyle (p=,028; p=,015) Welch tablosu ve Tamhane'ye göre yorumlanmıştır. Bilinçsiz kariyer kararı boyutunda aylık geliri “0-500TL” olan adaylar; hem “1001-1500TL” hem de “1500 TL ve üstü” gelire

sahip adaylardan daha çok etkilenmektedir. Çevresel etkenlerde aylık geliri “0-500TL” olan adaylar “1001- 1500TL”ye sahip olanlara kıyasla daha çok etkilenmektedir. Bu bağlamda maddi olanakların adayların kariyer kararları üstünde oldukça önemli etkileri olduğunu söyleyebilmek mümkündür.

Tablo 4.5. Turist Rehberi Adaylarının Aylık Geliri ve Kariyer Kararlarına İlişkin ANOVA Tablosu

Boyutlar	Gruplar	n	mean	s.s.	Levene		ANOVA Sig.	Post Hoc (Sig)	η^2 (eta-kare)
					f	Sig.			
Bilinçli Kariyer Kararı	0-500	79	3,7809	,73875	,1789	,149	,000	,000	,067
	501-1000	113	3,9884	,65475					
	1001-1500	58	4,0769	,57959					
	1500 ve üzeri	135	4,2524	,62497					
Bilinçsiz Kariyer Kararı	0-500	79	2,7916	,86374	,3079	,028	,007*	,022**	,033
	501-1000	113	2,5834	,73356					
	1001-1500	58	2,3780	,66035					
	1500 ve üzeri	135	2,4348	,83962					
Çevresel Etkenler	0-500	79	1,7975	,74040	,3549	,015	,009*	,030**	,020
	501-1000	113	1,6696	,73530					
	1001-1500	58	1,5000	,48062					
	1500 ve üzeri	135	1,7728	,75382					

Not: * Welch testi

**Tamhane 2 testi

H_{1d}: Turist rehberi adaylarının sınıfı ile kariyer kararı arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Katılımcıların kariyer kararları ile sınıfı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analize göre bilinçli ve bilinçsiz kariyer kararları boyutunda herhangi bir anlamlılık olmadığı belirlenmiştir. Ancak, Test Homogeneity tablosunda çevresel etkenlerin homojen dağılmamasına rağmen Welch tablosunda anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu anlamlı etkinin hangileri arasında olduğunu anlamak için Post Hoc'a Tamhane incelenmiştir. Tablo 4.6'ya göre; çevresel etkenler boyutunda yer alan ifadelerin ikinci sınıf öğrencilerinin birinci sınıf öğrencilere oranla daha uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.6. Turist Rehberi Adaylarının Sınıfları ve Kariyer Kararlarına İlişkin ANOVA Tablosu

Boyutlar	Sınıfı	n	mean	s.s.	Levene		ANOVA	Post Hoc (Sig)	η^2 (eta-kare)
					f	Sig.			
Bilinçli Kariyer Kararı	1.Sınıf	95	4,1466	,63947	,311	,817	,277	,360	-
	2.sınıf	96	3,9631	,71073					
	3.sınıf	79	4,0818	,69442					
	4.sınıf	115	4,0268	,64889					
Bilinçsiz Kariyer Kararı	1.Sınıf	95	2,4405	,85969	1,185	,132	,529	1,000	-
	2.sınıf	96	2,5553	,68322					
	3.sınıf	79	2,5716	,82276					
	4.sınıf	115	2,5980	,82699					
Çevresel Etkenler	1.Sınıf	95	1,5754	,66922	4,039	,008	,029*	,031**	,023
	2.sınıf	96	1,8611	,72976					
	3.sınıf	79	1,6329	,57387					
	4.sınıf	115	1,7362	,80386					

Not: * Welch testi

**Tamhane 2 testi

H2: Turist rehberi adaylarının demografik özellikleri ile mesleğe yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Turist rehberi adaylarının demografik özellikleri ve mesleğe yönelik tutumları arasındaki farklılığın belirlenmesi amacıyla H2 ana hipotezine bağlı olarak oluşturulan alt hipotezlere ilişkin bulgular aşağıda belirtilmiştir.

H_{2a}: Turist rehberi adaylarının cinsiyeti ile mesleğe yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmaya katılan adayların , “mesleğe yönelik tutumları” ile “cinsiyet” değişkenleri arasında bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla t-Testi yapılmıştır (Tablo 4.7.). Analiz sonucunda “mesleğe yönelik” ile “cinsiyet” değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bir başka ifade ile erkek ya da kadın turist rehberi adayların mesleğe yönelik tutumları benzer olabilmektedir.

Tablo 4.7. Turist Rehberi Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutumları İle Cinsiyete Göre T-Testi Tablosu

Faktör	Cinsiyet	N	Ort.	S. Sapma	t. değeri	Anlam Düzeyi
Mesleki Doyum/Uygunluk	Kadın	206	3,8114	,94982	-1,755	,080
	Erkek	178	3,9745	,85696		
İletişim Becerileri	Kadın	206	3,8673	,79849	,377	,586
	Erkek	178	3,9110	,77003		
Mesleki Etki	Kadın	206	3,6667	,94166	,382	,174
	Erkek	178	3,7940	,87943		

Yanıt kategorileri: 1: Kesinlikle Katılmıyorum, ..., 5: Kesinlikle Katılıyorum

H_{2b}: Turist rehberi adaylarının yaşı ile mesleğe yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 4.8.'de, turist rehberi adaylarının “mesleğe yönelik tutumları” ile “yaş” değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığına ilişkin varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir. Varyans analizi sonrası kariyer kararı ölçeğinin tüm boyutları ile “yaş” değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4.8. Turist Rehberi Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutumları ile Yaş Göre ANOVA tablosu

Boyutlar	Gruplar	n	mean	s.s.	Levene		ANOV A Sig.	Post Hoc (Sig)	η^2 (et a-kare)
					f	Sig.			
Mesleki Doyum/Uygunluk	18-20	169	3,9313	,85654	1,254	,287	,141	,472	-
	21-23	175	3,7921	,97015					
	24 ve üzeri	41	4,0694	,86480					
İletişim Becerileri	18-20	169	3,9073	,72051	1,205	,399	,620	,620	-
	21-23	175	3,8448	,84731					
	24 ve üzeri	41	3,9593	,78420					
Mesleki Etki	18-20	169	3,7673	,83476	,867	,156	,244	,244	-
	21-23	175	3,6457	,98725					
	24 ve üzeri	41	3,8780	,89056					

Not: * Welch testi

**Tamhane 2 testi

H_{2c}: Turist rehberi adaylarının aylık geliri ile mesleğe yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmaya katılan turist rehberi adaylarının, “mesleğe yönelik tutum” düzeyleri ile “aylık geliri” arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için ANOVA yapılmıştır (Tablo 4.9.). Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların aylık geliri ile mesleğe yönelik tutumların “1.boyutu” ile “2.boyutu” arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın nereden kaynaklandığını görmek için, Test of homogeneity tablosundan yararlanılmıştır. Birinci ve ikinci boyutun homojen dağılması sonucunda ANOVA tablosundaki anlamlılığa bakılmıştır-($p=,001$; $p=,002$). Daha sonra, bu anlamlılığın hangileri arasında olduğunu belirlemek için Post Hoc’a Bonferonni tablosu incelenmiştir. Tabloya göre birinci ve ikinci boyutta aylık geliri “0-500TL” katılımcıların diğer gelir düzeyindeki katılımcılara oranla daha az katılım sağladıkları belirlenmiştir.

Tablo 4.9. Turist Rehberi Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutumları ile Aylık Gelirlerine İlişkin ANOVA Tablosu

Boyutlar	Gelir grubu	n	mean	s.s.	Levene		ANOVA	Post Hoc (Sig)	η^2
					f	Sig.			
Mesleki Doyum/Uygunluk	0-500	79	3,6251	,93681	1,638	,180	,001	,002	,045
	501-1000	113	3,7427	,93155					
	1001-1500	58	4,0411	,79749					
	1500 ve üzeri	135	4,0826	,88096					
İletişim Becerileri	0-500	79	3,6730	,82277	,828	,479	,002	,003	,039
	501-1000	113	3,7788	,74948					
	1001-1500	58	3,9770	,71767					
	1500 ve üzeri	135	4,0568	,78680					
Mesleki Etki	0-500	79	3,5992	,86459	2,454	,063	,240	,1000	-
	501-1000	113	3,6755	1,01717					
	1001-1500	58	3,9023	,76982					
	1500 ve üzeri	135	3,7605	,90296					

H_{2a}: Turist rehberi adaylarının sınıfı ile mesleğe yönelik tutumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Turist rehber adaylarının, mesleğe yönelik tutumları ile sınıfları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesi için yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 4.10’da görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, katılımcı rehber adaylarının sınıf düzeyi değişkeni ile mesleğe yönelik tutumları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 4.10. Turist Rehberi Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutumları ile Sınıflarına İlişkin ANOVA Tablosu

Boyutlar	Sınıfı	n	mean	s.s.	Levene		ANOVA	Post Hoc (Sig)	η^2 (eta-kare)
					f	Sig.			
Mesleki Doyum/Uygunluk	1.sınıf	95	4,0000	,79229	4,073	,007	,408*	,927	-
	2.sınıf	96	3,8918	,81504					
	3.sınıf	79	3,7702	1,06996					
	4.sınıf	115	3,8555	,96606					
İletişim Becerileri	1.sınıf	95	3,9316	,72587	2,252	,082	,908	1,000	-
	2.sınıf	96	3,8889	,68811					
	3.sınıf	79	3,8650	,89159					
	4.sınıf	115	3,8551	,84018					
Mesleki Etki	1.sınıf	95	3,8702	,79937	2,335	,074	,331	,1000	-
	2.sınıf	96	3,6875	,85130					
	3.sınıf	79	3,6371	1,03938					
	4.sınıf	115	3,6928	,95834					

H3: Turist rehberi adaylarının kariyer kararının, turist rehberliği mesleğine yönelik tutumları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

Araştırmada yordayıcı (bağımsız değişken=kariyer kararı) değişkeninin yordanan (bağımlı değişken=mesleki tutum) değişken üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, kariyer kararı ve mesleki tutum arasındaki etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Buradan hareketle, modeldeki en az bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ifade edilebilir. Tablo 4.11'den de görüldüğü gibi, bilinçli kariyer kararının, mesleki tutum üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Öte yandan, bilinçsiz kariyer kararı ve çevresel etmenler değişkenlerinin, mesleki tutum üzerinde anlamlı oldukları ancak etkinin negatif olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, H3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 4.11. Kariyer Kararının Mesleki Tutum Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	Standart Hata	β	t	p	R	R ²	F	Model (p)
Mesleki Tutum	Sabit	2,411	,283		8,510	,000	,765 ^a	,582	179,344	0,000*
	Bilinçli Kariyer Kararı	,591	,050	,500	11,838	,000				
	Bilinçsiz Kariyer Kararı	-,283	,045	-,286	-6,251	,000				
	Çevresel Etmenler	-,131	,041	-,118	-3,190	,002				

Araştırma Sorusu 1: Turist rehberi adaylarının kariyer kararı düzeyleri nedir?

Araştırma sorusu olan turist rehberlerinin kariyer kararı düzeyleri nedir sorusunun cevabının belirlenmesi için tanımlayıcı analizler yapılmıştır. Bu analiz sonucunda, en çok uygun olarak değerlendirilen beş ifadenin ilk ifadesinin “Verdiğim kariyer kararlarının, geleceğimi belirlediğinin

farkındayım (4,455)” olduğu belirlenmiştir. Bunu sırasıyla, (2) “Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilirim. (4,452)”, (3) “Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir. (4,449)”, (4) “Kariyerimde başarılı olacağıma inanıyorum. (4,114)” ve (5) “Kariyerimde başarılı olma yolundaki engellerin üstesinden gelebilirim (4,047)” izlemiştir.

Tablo 4.12.Turist Rehberi Adaylarının Kariyer Kararlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Kariyer Kararına İlişkin İfadeler	Ortalama	Standart Sapma	Göreceli Önem Düzeyi
8.Verdiğim kariyer kararlarımın, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.	4,455	,7350	1
5. Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilirim.	4,452	,7096	2
18. Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir.	4,449	,7057	3
6. Kariyerimde başarılı olacağıma inanıyorum.	4,114	1,0065	4
14.Kariyerimde başarılı olma yolundaki engellerin üstesinden gelebilirim.	4,047	,9370	5
11. Kariyerimde başarılı olmak için neler yapmam gerektiğini biliyorum.	4,021	,9680	6
29.Kariyer ilgilerimin farkındayım.	3,974	,9096	7
1.Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.	3,943	1,0010	8
24.Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	3,909	1,0871	9
16. Değişen iş dünyasına ve iş dünyasının artan taleplerine uyum sağlayabilirim.	3,894	,9251	10
9.Gelecek kariyerim hakkında umutluyum.	3,842	1,1426	11
27. Kariyerimde neyi hedeflediğimi biliyorum.	3,803	1,1285	12
20. Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmaya yönelik planlama yapıyorum.	3,771	1,0179	13
23. Kariyerime karar verirken kariyerimin gerektirdiği eğitimler konusunda bilgim yeterli değildi.	2,977	1,1374	14
17. Kariyerime karar verirken, bu konuda kimlerden bilgi alabileceğimi bilmiyordum.	2,870	1,2804	15
2.Staj dersleri ile kariyerimle ilgili farkındalıklarım (maddi olanaklar, çalışma koşulları vb.) artıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum.	2,865	1,1215	16
19. Kariyerim hakkında düşündüğümde içimi bir sıkıntı kaplar.	2,751	1,3483	17
21. Kariyerime karar verirken, hakkında bilgi sahibi olduğum çok az meslek vardı.	2,657	1,1095	18
12. Bazı insanların kariyeri konusunda nasıl da emin ve kararlı olabildiklerine şaşıyorum.	2,639	1,3701	19
30.Şu anki kariyerimde yetenekli olup olmadığını bilmiyorum.	2,603	1,1773	20
10. Kariyerimi seçerken hangi alanın benim isteklerime uygun olduğunu bilmiyordum.	2,597	1,0999	21
22.Kariyerime karar verirken yaşadığım kafa karışıklığı nedeniyle işi oluruna bırakarak şimdiki kariyerimi seçmişim.	2,538	1,2476	22
28. Kişiliğime en uygun olan kariyerin ne olduğunu bilmiyorum.	2,436	1,2424	23
7.Gelecekte hangi alanda çalışmak istediğimi hala bilmiyorum	2,366	1,1917	24
3.Seçtiğim meslekten hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim.	2,304	1,1808	25
26. Şu anki kariyer kararımın benim için en uygun karar olduğunu zannetmiyorum.	2,247	1,2006	26
15. Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır.	2,075	1,1352	27
25. Düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler istediğim kariyer kararını vermeme engellemiştir	1,958	1,1629	28
13.Kariyerimle ilgili bir alanda staj yaptıktan sonra, bu alanın bana uygun olmadığını hissettim.	1,805	1,0758	29
4. Kariyerimi ailem istediği için seçmişim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor.	1,356	,7399	30

Yanıt Kategorileri: 1: Hiç uygun değil ..., 5: Tamamen uygun

Öte yandan, göreceli olarak en az uygunluğa sahip beş kariyer kararı ifadesi şu şekilde sıralanmıştır; (1) “Kariyerimi ailem istediği için seçmişim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor (1,356)”, (2) “Kariyerimle ilgili bir alanda staj yaptıktan sonra, bu alanın bana uygun olmadığını hissettim (1,805)”, 3) “Düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler istediğim kariyer kararını vermeme engellemiştir (1,958)”, (4) “Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır (2,075)” ve (5) “Şu anki kariyer kararımın benim için en uygun karar olduğunu zannetmiyorum (2,247)”.

Araştırma Sorusu 2: Turist rehberi adaylarının mesleğe yönelik tutum düzeyleri nedir?

Tablo 4.13'ten de görülebileceği gibi, turist rehberlerinin mesleğe yönelik tutum düzeylerinin belirlenmesi için yapılan tanımlayıcı analizlere göre katılımcıların en çok katılım sağladıkları ifadenin “Rehberlik mesleği bana eğlenceli geliyor (4,278)” olduğu tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla, (2) “Rehberlik yapan kişilerle sohbet etmekten hoşlanırım (4,273)”, (3) “Rehberlik yapan insanlara sempati duyarım (4,270)”, (4) “İnsanlara gezdikleri bölgeyi tanıtacak olma düşüncesi beni mutlu ediyor (4,260)” ve (5) “Rehber olmayı kendime yakıştırıyorum (4,145)” takip etmiştir.

Tablo 4.13. Turist Rehberi Adaylarının Mesleğe Yönelik Tutumlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

Mesleğe Yönelik Tutumlara İlişkin İfadeler	Ortalama	Standart Sapma	Göreceli Önem Düzeyi
3-Rehberlik mesleği bana eğlenceli geliyor.	4,278	,8709	1
22.Rehberlik yapan kişilerle sohbet etmekten hoşlanırım.	4,273	,8636	2
18.Rehberlik yapan insanlara sempati duyarım.	4,270	,8538	3
17-İnsanlara gezdikleri bölgeyi tanıtacak olma düşüncesi beni mutlu ediyor.	4,260	,9186	4
2-Rehber olmayı kendime yakıştırıyorum.	4,145	,9946	5
8-Rehberlik bölümünü seçtiğim için pişmanım.	4,122	1,0864	6
19.Rehber olacağımı düşünmek beni mutlu ediyor.	4,083	1,0721	7
10-Rehberlik mesleği ile ilgili olan bu bölümü seçmiş olmaktan hoşnudum.	4,078	,9891	8
1-Rehber olma düşüncesi bana cazip geliyor.	4,062	1,0613	9
27.Rehberlik bölümünde olmaktan mutluluk duyuyorum	4,010	,9842	10
23.Bilgili ve yeterli bir rehber olacağımı düşünüyorum.	3,984	1,0556	11
9-Rehberlikte başarılı olacağıma inanıyorum.	3,977	1,0343	12
15-Rehberliğin bir şeyler üretip yaratmam için bana fırsatlar vereceğini düşünüyorum.	3,977	1,0216	13
11-Rehberlik mesleğinde karşılaşacağım zorlukları aşabileceğime inanıyorum.	3,958	,9538	14
24.Rehberliğin toplumda bana saygınlık kazandıracağına inanıyorum	3,938	1,0365	15
16-Rehberliği profesyonel bir şekilde yürütebileceğime inanıyorum.	3,932	1,0732	16
28.Rehberlik mesleğine ilişkin bakış açım olumsuz yönde değişti.	3,906	1,1094	17
14-Rehberliğin bana uygun bir meslek olmadığını düşünüyorum.	3,888	1,1639	18
7-Rehberliğin kişiliğime uygun olduğunu düşünüyorum.	3,883	1,1247	19
13-Rehberlik mesleğinin gereklilikleri konusunda kendime	3,849	1,0449	20
5-Rehberliğin bana göre bir meslek olduğunu düşünüyorum.	3,787	1,1776	21
21.Rehberliğin çalışma koşulları bana çekici geliyor.	3,662	1,1571	22
29. Rehberlik mesleğinin aile ilişkilerimi olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum.	3,647	1,1836	23
6-Rehberliğin yaşam tarzıma uygun olmadığını düşünüyorum.	3,618	1,1780	24
4-Tekrar bir bölüm tercihinde bulunmam gerekse rehberliği tercih ederim.	3,584	1,2965	25
26.Rehberlik mesleğinin devamlılığı bana güven veriyor.	3,538	1,0725	26
12-Zor şartlar altında dahi rehberlik yapmak isterim.	3,353	1,2829	27
25.Rehberlik mesleğinin bana sıkıntılar yaşatmasından endişe duyuyorum.	2,919	1,1116	28
Yanıt Kategorileri: 1: Kesinlikle katılmıyorum....., 5: Kesinlikle katılıyorum			

Turist rehberlerinin mesleğe yönelik tutum düzeylerinden göreceli olarak en az katılıma sahip beş mesleki tutum ifadesi şunlardır: (1) “Rehberlik mesleğinin bana sıkıntılar yaşatmasından endişe duyuyorum (2,919)”, (2) “Zor şartlar altında dahi rehberlik yapmak isterim (3,353)”, (3) “Rehberlik mesleğinin devamlılığı bana güven veriyor (3,538)”, (4) “Tekrar bir bölüm tercihinde bulunmam gerekse rehberliği tercih ederim (3,584)” ve (5) “Rehberliğin yaşam tarzıma uygun olmadığını düşünüyorum (3,618)”dur.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Tezde turist rehberi adaylarının kariyer kararının mesleğe yönelik tutumlarına etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda çalışma verileri, Türkiye’de 2021 ve 2022 yılında lisans düzeyinde Turizm Rehberliği Eğitimi yürüten ve ilk 10’na giren devlet üniversitelerinde öğrenim gören Turizm / Turist Rehberliği bölümü öğrencilerine anket aracılığı ile çevrimiçi ortam olan sosyal medya üzerinden toplanmıştır. Araştırmada üç ana hipotez ve bu hipotezlere ait alt hipotezler ve iki araştırma sorusu test edilerek verilerin analiz sonuçları ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen öneriler aşağıda belirtilmiştir.

Katılımcı turist rehberi adaylarının demografik özelliklerine ilişkin bulgulara bakıldığında; adayların %53,5’ini kadınlar oluştururken %46,2’sini erkekler oluşturmuştur. Katılımcıların medeni durumlarının %98,7’sinin “bekâr” %1,3’ünün ise “evli” olduğu belirlenmiştir. Yaş itibarıyla farklı yaş aralığında katılımcıların araştırmaya katıldığı belirlenirken en yüksek katılım sağlayanların “21-23” yaş aralığındaki katılımcıların olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların yaklaşık %30’unun “4. sınıf” olduğu ve çoğunluğun “1500 TL ve üzeri” gelire sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı turist rehberi adaylarının diğer özelliklerine ilişkin bulgular incelendiğinde, adayların %82’9 gibi büyük bir oranla Anadolu Lisesi’nden mezun oldukları, turist rehberliği bölümünü %84’2 oran ile isteyerek seçtikleri saptanmıştır. Mevcut durumda eğitim aldıkları üniversitelerin sırasıyla %16,6 Balıkesir Üniversitesi, %15,8 Mersin Üniversitesi, %13,5 Pamukkale Üniversitesi, %11,4 Akdeniz Üniversitesi, %9,4 İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, %8,3 Anadolu Üniversitesi, %7,8 Samsun On Dokuz Mayıs Üniversitesi, %6,8 Aydın Adnan Menderes Üniversitesi ile Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcı adayların mezun olduktan sonra turist rehberliği mesleğinde çalışma tercihlerinin %80,5 ile olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Turist rehberi adaylarının “kariyer kararları” ile “cinsiyet” değişkenleri arasında bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda “kariyer kararı” ile “cinsiyet” değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu doğrultuda, mevcut çalışma verileri sonucunda “H1 Ana Hipotezi” altında yer alan H1a hipotezi desteklenmemiştir. Bulunan bu bulgu Yusupu (2015) ve Yıldırım & Güzel’in (2019) yapmış oldukları çalışmalarda çıkan bulgu ile örtüşmemektedir. Yusupu (2015) kız öğrencilerin bilinçli kariyer kararı vermelerinde daha etkin oldukları; Yıldırım & Güzel (2019) ise erkek öğrencilerin kadın öğrencilerden daha çok mesleği icra etmek istedikleri ve daha fazla bilinçli kariyer kararı aldıkları sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmaya katılan turist rehberi adaylarının “kariyer kararları” ile “yaş” değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda kariyer kararı ölçeğinin tüm boyutları ile “yaş” değişkeni arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, “H1 Ana Hipotezi” altında yer alan H1b hipotezi desteklenmemiştir. Öte yandan, Gezen & Köroğlu (2014) yaptıkları çalışmada, “17-19” yaş aralığındaki öğrencilerin kariyer

çapasının bir alt boyutu olan “Güvenlik/İstikrar”, “20-22” yaş ve “23 ve üzeri” yaştaki öğrencilere göre daha fazla önemsedğini tespit etmişlerdir.

Katılımcı turist rehberi adaylarının, kariyer kararları ile aylık gelir değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre kariyer kararının içerdiği 3 boyut ile aylık gelir değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. İlk boyut olan “Bilinçli Kariyer Kararı”nın aylık geliri “1500TL ve üzerine” sahip turist rehberi adaylarının bilinçli kariyer kararları “0-500TL” aylık gelire sahip olan adaylara oranla daha yüksek olduğu; “Bilinçsiz Kariyer Kararı” boyutunda aylık geliri “0-500TL” olan adaylar; hem “1001-1500TL” hem de “1500TL ve üstü” gelire sahip adaylardan daha çok etkilendiği; “Çevresel Etkenler” boyutunda aylık geliri “0-500TL” olan adaylar “1001- 1500 TL”ye sahip olanlara kıyasla daha çok etkilendiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, “H1 Ana Hipotezi” altında yer alan H1c hipotezi desteklenmiştir. Bu doğrultuda maddi imkanların iyi ya da yetersiz olmasının adayların kariyer kararları üstünde oldukça önemli etkileri olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Meddour ve diğerleri (2016), Endonezya’lı lisans öğrencilerinin kariyer seçimlerini etkileyen faktörleri araştırmış ve kariyer seçimini etkileyen faktörlerin öz-yeterlik, aile, kişisel çıkarlar ve ekonomik düşünceler olduğu belirlenmiştir. Söz konusu faktörler ile kariyer seçiminin pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Caner & Ökten’in (2010) Türkiye’deki öğrencilerin kariyer seçimi ile risk durumları arasındaki ilişki üzerine yaptıkları çalışmada, babanın geliri, mesleği ve sosyal güvenlik durumunun, öğrencilerin eğitim veya farklı kariyer alanlarında riskli bir kariyer seçimini etkileyen önemli faktörler olarak belirlenmiştir.

Turist rehberi adaylarının kariyer kararları ile sınıf değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucuna göre; bilinçli ve bilinçsiz kariyer kararları boyutunda herhangi bir anlamlılık olmadığı belirlenmiştir. Buna karşın, çevresel etkenler boyutunda; ikinci sınıf ve birinci sınıf öğrencileri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, “H1 Ana Hipotezi” altında yer alan H1d hipotezi kısmen desteklenmiştir.”

Araştırmaya katılan turist rehberi adaylarının mesleğe yönelik tutumları ile cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için yapılan t-testi analizi sonucuna göre; “mesleğe yönelik tutum” ile “cinsiyet” değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, “H2 Ana Hipotezi” altında yer alan H2a hipotezi desteklenmemiştir.” Elde edilen bu bulgu Kozak & Kızılırmak (2001), Aksu & Köksal (2005), Şahin & Acun’un (2016), Özsoy, Çalışkan & Çeşmeci (2020) ve Erdoğan’ın (2022) çalışma sonuçları ile örtüşmektedir. Buradan hareketle, turist rehberliği mesleğini kadın ve erkek öğrencilerin üstesinden gelebilecekleri bir meslek olarak gördükleri ifade edilebilir.

Katılımcı turist rehberi adaylarının mesleğe yönelik tutumları ile yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için yapılan varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre; “mesleğe yönelik tutum” ile “yaş” değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla, “H2

Ana Hipotezi” altında yer alan H2b hipotezi desteklenmemiştir”. Bu bulgu Özsoy, Çalışkan & Çeşmeci’nin (2020) çalışmasında elde edilen sonuç ile paralellik gösterirken, Avcı (2011) ve Erdoğan’ın (2022) çalışmalarında “17-19” yaş aralığındaki turist rehberi adaylarının, “20-22” yaş aralığındaki turist rehberi adaylarına kıyasla mesleğe yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan turist rehberi adaylarının mesleğe yönelik tutumları ile aylık geliri değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için yapılan varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre; araştırmaya katılan turist rehberi öğrencilerinin mesleğe yönelik tutumun alt boyutları “mesleki doyum/uygunluk ve iletişim becerileri ile aylık gelir değişkeninin anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığa göre; “0-500TL” aylık geliri olan katılımcıların diğer gelir düzeyindeki katılımcılara kıyasla her iki boyuta da daha az katılım sağladıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda, “H2 Ana Hipotezi” altında yer alan H2c hipotezi kısmen desteklenmiştir”.

Turist rehberi adaylarının mesleğe yönelik tutumları ile sınıf değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini anlamak için yapılan varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre; “mesleğe yönelik tutum” ile “sınıf” değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Buradan hareketle, H2 Ana Hipotezi” altında yer alan H2d hipotezi desteklenmemiştir”. Bu bulgu Özsoy, Çalışkan & Çeşmeci’nin (2020) çalışmasında elde edilen sonuç ile aynı doğrultuda iken Şahin & Acun’un (2016) ve Erdoğan’ın (2022) çalışmalarındaki bulguyla aynı doğrultuda değildir. Bu çalışmalara göre; 1. Sınıf turist rehberi adaylarının 3. Sınıf adaylarına, “1.Sınıf” adayların “4. Sınıf” adaylarına ve “2. Sınıf” adayların “4. Sınıf” adaylarına göre mesleğe yönelik tutumlarının daha pozitif yönde olduğu belirlenmiştir. Çakıcı & Eser (2017) sınıf seviyesi yükseldikçe adayların turist rehberliği mesleğine yönelik tutumlarının olumsuz yönde ilerlediği ve kararsızlıklarının arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Katılımcı turist rehberi adaylarının kariyer kararının, turist rehberliği mesleğine yönelik tutumları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olup olmadığını anlamak için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizine göre kariyer kararı ve mesleki tutum arasındaki etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kariyer kararının alt boyutu olan bilinçli kariyer kararının, mesleki tutum üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir bulgu ise, kariyer kararının diğer alt boyutları ve çevresel etmenler değişkenlerinin, mesleki tutum üzerinde anlamlı oldukları fakat bu etkinin olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, H3 hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Araştırmada hipotezlerle birlikte, araştırma sorularına cevap bulunmaya çalışılmıştır. Bunlardan ilki, turist rehberi adaylarının kariyer kararları düzeylerinin ne olduğuna yöneliktir. Buna ilişkin yapılan tanımlayıcı istatistik analizi sonucunda, (1) “Verdiğim kariyer kararlarının, geleceğimi belirlediğinin farkındayım (4,455)”, (2) “Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilirim (4,452)”, (3) “Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir (4,449)”, (4) “Kariyerimde

başarılı olacağıma inanıyorum (4,114)” ve (5) “Kariyerimde başarılı olma yolundaki engellerin üstesinden gelebilirim (4,047)” ifadelerinin ilk beş en uygun ifade olduğu belirlenmiştir.

İkinci araştırma sorumuz ise, turist rehberi adaylarının mesleğe yönelik tutum düzeylerinin ne olduğuna dönüktür. Buna ilişkin yapılan tanımlayıcı istatistik analizine göre; “Rehberlik mesleği bana eğlenceli geliyor (4,278)” ifadesi en çok katılım alan mesleğe yönelik tutum ifadesidir. Bunu sırasıyla, (2) “Rehberlik yapan kişilerle sohbet etmekten hoşlanırım (4,273)”, (3) “Rehberlik yapan insanlara sempati duyarım (4,270)”, (4) “İnsanlara gezdikleri bölgeyi tanıttıkları olma düşüncesi beni mutlu ediyor (4,260)” ve (5) “Rehber olmayı kendime yakıştırıyorum (4,145)” ifadeleri izlemiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulardan hareketle, turist rehberi adaylarının “kariyer kararı”na yönelik boyutları ile “demografik özellikleri” için oluşturulan “H1 Ana Hipotezi” altında yer alan H1c ve H1d alternatif hipotezleri desteklenmiş ve sıfır hipotezleri reddedilmiş; H1a, H1b hipotezleri desteklenmemiş ve sıfır hipotezleri kabul edilmiştir.

Katılımcı turist rehberi adaylarının “mesleğe yönelik tutum” boyutları ile “demografik özellikleri” için oluşturulan “H2 Ana Hipotezi” altında yer alan H2c alternatif hipotezi desteklenmiş ve sıfır hipotezi desteklenmemiştir; H2a, H2b, H2d, hipotezleri desteklenmemiş ve sıfır hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmaya katılan turist rehber adaylarının, H3 hipotezi altında oluşturulan; kariyer kararının, turist rehberliği mesleğine yönelik tutumları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır hipotezi desteklenmiş ve sıfır hipotezi desteklenmemiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular dâhilinde, kariyer kararı, mesleğe yönelik tutum düzeylerinin geliştirilmesi ve yükseltilmesi adına rehber adaylarına ve ailelerine, üniversitelerin ilgili bölümlerine, seyahat acentalarına, ilgili kurum ve kuruluşlara, son olarak daha sonraki araştırmacılara yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir;

Turist rehberi aday öğrencilerinin kariyer kararlarının daha etkin bir biçimde verilebilmesi adına, ailelerin lise dönemlerinde çocuklarının kendi ilgi, yetenek ve becerilerini iyi ve doğru bir şekilde tanıyarak kendine uygun bir meslek dalı seçebilmesi adına bilgilendirerek farkındalık oluşturması, okulların psikolojik danışma ve rehberlik servislerinin daha etkin bir şekilde yaygınlaştırılması ile öğrencilerin kariyer gelişimlerinin desteklenmesinin yararlı olabileceği düşünülmektedir. Buna ek olarak, turizm liselerinde okuyan öğrencilere turizmle ilgili bölümü olan üniversitelerin bölüm tanıtım yapması ya da üniversitelerin turizm topluluklarının etkinlik düzenleyerek tanıtım yapmaları önerilmektedir.

Turist rehberi adaylarının sınıf düzeyleri arttıkça turist rehberliği mesleğine yönelik tutumlarının azalmasının en büyük sebeplerinden biri, iş garantisi ve maddi durum hakkındaki kaygıların yarattığı iş ve yaşam doyumunun minimum düzeyde olmasıdır. Bu bağlamda, turist rehberliği bölümüne sahip üniversiteler, TUREB ve TÜRSAB iş birliği içerisinde çözümler üreterek,

maddi durum kaygılarının azaltılmasına ve iş garantisinin artmasını sağlayabilirler. Buna ek olarak, rehber adaylarının mezun olduktan sonra farklı alanlara yönelmesinin önlenmesi adına, Rehberlik Meslek Kanunu'nun 3. maddesinde yer alan "turist rehberliği çalışma kartının sertifika programlarında başarılı olan adaylara da verilmesi" ibaresi değiştirilerek yalnızca turist rehberliği eğitimini lisans, yüksek lisans veya doktora düzeyinde gören ve diplomaya sahip mezunlara çalışma kartının verilmesi olarak düzenlenebilir. Bu doğrultuda, daha etik ve daha adaletli çalışma koşulları ile adayların mesleğe karşı inançları ve tutumları artırılabilir. İlgili fakülteler, rehber adaylarının mesleğe yönelik tutumlarının artırılması adına seminerler ve eğitimler düzenleyebilirler.

Üniversitelerin düzenlediği kariyer günlerine genel olarak seyahat acentalarının katılımı oldukça azdır. Bu bağlamda, turist rehberi adaylarının kendi alanlarında staj yapma ve mesleklerini uygulama şeklinde tanıma fırsatları azalmaktadır. Kariyer günlerini düzenleyen ilgili kişilerin seyahat acentaları ve işbirliklerini arttırmaları gerekmektedir. Ayrıca TUREB'e bağlı meslek odaları da stajyer alımlarını arttırarak mesleği ilk elden öğretmeleri önerilmektedir.

Gelecekteki araştırmacılar için öneriler ise şu şekildedir;

Mevcut çalışmanın veri toplama aşaması oldukça uzun sürmüştür. Turist rehberi adaylarına çevrim içi ortamlar olan sosyal medya uygulamalarından bizzat ulaşıldığı zaman bu sürecin daha hızlı geçtiğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda, turist rehberi adayları üzerinde bir çalışma yapmak isteyenlerin doğrudan kendilerine daha çok ilgili oldukları sosyal medya aracılığıyla ulaşmaları önerilmektedir.

Bu çalışma, Türkiye'de turist rehberliği bölümüne sahip ve 2021-2022 yılları içerisinde ilk 10'na giren üniversitelerden oluşan örnekleme uygulanmıştır. Aynı araştırma, öncelikli olarak daha büyük bir örnekleme uygulanabilir bu şekilde reddedilen hipotezlerin kabul edilme olasılığı artabilir. İkinci olarak, diğer ülkelerde bulunan turist rehberliği adaylarına uygulanarak kıyaslama gerçekleştirilebilir. Üçüncü olarak, ilk sıralara giren üniversiteler yerine son sıralara girenleri tespit ederek çalışmayı gerçekleştirmek önerilebilir. Bu şekilde, öğrencilerin mesleğe yönelik tutumlarının ve kariyer kararlarının yönlendirilmesi ve giderilmesi adına daha verimli çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Aksu, A. & Köksal, C. (2005). Perceptions and attitudes of tourism students in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17 (5), 436-447.
- Ali, S. R., Mcwhirter, E. H. & Chronister, K. M. (2005). Self-Efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status: A pilot study. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 40-58
- Alpar, R. (2018). *Spor, sağlık ve eğitim bilimlerinden örneklerle uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlilik* (Yenilenmiş, 5. Bs.). Detay Yayıncılık.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı* (7. bs.). Sakarya Kitabevi.
- Ap, J., & Wong, K. K. (2001). Case study on Tour Guiding: Professionalism, Issues and Problems. *Tourism Management*, 22(5), 551-563.
- Arkonaç, S. A. (2001). *Sosyal Psikoloji* (2. Bs.). Alfa Basım Yayım.
- Ateş, M., Kabakulak, A., & Pelit, E. (2021). Turist rehberi adaylarının öz yeterlik algılarının mesleki tutumlarına etkisi: afyon kocatepe üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Journal of Travel & Tourism Research*, 18.
- Avcı, N. (2011). Turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin iş değerleri: Çeşme turizm ve otelcilik yüksekokulu örneği. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22 (1), 7-18.
- Bahadır, R. Y. (2018). *Lise öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik beklentilerinin anne baba tutumları ve başa çıkma stilleri açısından incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Baykara Pehlivan, K. (2008). Sınıf öğretmeni adaylarının sosyo-kültürel özellikleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları üzerine bir çalışma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 151-168.
- Bergland, B. (1974). *Promoting Adolescent Career Information--Seeking and Information--Processing Behaviors with Group Social Models and Structured Group Counseling*. Final Report.
- Birdir, S. S., & Taşbey, S. (2020). Yerli turistlerin profesyonel turist rehberlerinden beklentilerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 231-250.
- Caner, A., & Okten, C. (2010). Risk and career choice: Evidence from Turkey. *Economics of Education Review*, 29, 1060-1075.
- Cargay, K. F., & Prasad, U. (2021). Professional Attitude of Secondary School Teachers in Sıkkım, 8(29), 171-176.
- Chuang, N. K., & Dellmann-Jenkins, M. (2010). Career decision making and intention: A study of hospitality undergraduate students. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 34(4), 512-530.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career Commitment: Functions, Correlates, and Management. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158-176.
- Çabuk, A., & İşgüden, B. (2006). Meslek etiği ve meslek etiğinin meslek yaşamı üzerindeki etkileri. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(16), 59-86.
- Çakıcı, A.C., & Eser, S. (2017). Turizm Rehberliği Mesleği ve Alan Kılavuzluğu Üzerine Bir Değerlendirme, 3. *Turizm Şûrası Tebliğler Kitabı*, 2, 394-403, 1-3 Kasım 2017, Ankara.
- Çakır, M. A. (2011). *Meslek Seçimi Mesleki Karar Ve Mesleki Kararsızlık*. Anı Yayıncılık.
- Çakmak, Ö. Ü. T. F. (2020) Turist rehberlerinin turist rehberliği alanında yayınlanan akademik çalışmalara karşı tutumu. *Turist Rehberliği Nitel Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 52-65
- Çeşmecici, N., Çalışkan, N., & Özsoy, A. (2020). Turizm rehberliği öğrencilerinin bireysel kariyer hedefleri ve mesleğe yönelik. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(2), 852-869.

- Çetin, G., & Kızıllırmak, İ. (2012). Türk turizmde kokartlı turist rehberlerin mevcut durumunun analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 307-318.
- Çınar, B., & Yenipınar, U. (2019). Turizm rehberliği bölümü öğrencilerinde genel öz yeterlilik algısı, mesleki kaygı ve mesleği yapma niyeti ilişkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 30(3), 153-162
- Çiçekli Ayyıldız, S. (2022) Turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumunun mesleki bağlılık düzeylerine etkisi [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Çokal, Z., & Yılmaz, İ. (2019). *Turist rehberlerinin performansının destinasyon imajına etkisinde etik davranışlarının düzenleyici rolü: Nevşehir örneği* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Çöllü, E. F., & Öztürk, Y. E. (2006). Örgütlerde inançlar-tutumlar tutumların ölçüm yöntemleri ve uygulama örnekleri bu yöntemlerin değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 9(1-2), 373-404.
- Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R. (2008). The construct validity of schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*. 1-28.
- Değirmencioğlu, A. Ö. (2001). Türkiye'de turizm rehberliği eğitimi üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 189-196.
- Doğan, H. (2014). Çağdaş kariyer karar verme yaklaşım ve modellerinin incelenmesi. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 100-130.
- Doğan, S. (2000). Psikolojik danışman eğitiminde akreditasyonun gereği ve bir model önerisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(14), 31-38.
- Duru, H. (2019). *Lise öğrencilerinin mesleki olgunlukları, kariyer kararı verme güçlükleri ve kariyer kararı verme öz yetkinlikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi* [Yayınlanmamış doktora tezi], Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Edinsel, S., & Adıgüzel, O. (2014). Edgar Schein'in kariyer çapaları ışığında burçlar ve iş tatmini arasındaki ilişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 158-177.
- Eraslan, L. & Çakıcı, D. (2011). Pedagojik formasyon programı öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19(1), 427-438.
- Erdoğan, S. (2020). *Turist rehberi adaylarının turist rehberliği mesleğine yönelik tutumlarının incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Esen, F. Ö., & Bahar, O. (2019). *Career Management In Tourist Guidance*. In Contemporary
- Eser, S., & Çakıcı, A. C. (2019). Lisans düzeyinde turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin akademik motivasyonlarının mesleğe dönük tutumlarına etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(4), 3871-3888.
- Eskibağ, A. İ. (2014). *Öğretmenlerin denetim uygulamalarına dönük görüşlerinin mesleki doyum ve tutum açısından incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Fidan, T., Fidan, İ. Ö., & Öztürk, H. (2018). Meslek yüksekokulu öğrenci ve mezunlarının kariyer seçimlerine etki eden faktörler ile kariyer beklentileri: Öz yeterliğin aracı rolü. *Yükseköğretim Dergisi*, 8(3), 249-263.
- Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., Bordia, S. & Roxas, R. E. O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making selfefficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18.

- Gati, I. (1986). Making carer decisions-a sequential approach. *Journal of Counselling Psychology*, 33. 4., 408-417.
- Gezen, T., & Köroğlu, Ö. (2014). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimine etki eden kariyer çapalarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 213-234.
- Gorenak, M., & Gorenak, I. (2012). Challenges in education of tour guides and tour managers. *Informatologia*, 45(4).
- Harren, V.H.(1979). A Model of career decision making for college student. *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 119-133.
- Hotaman, D. (1995). *Gülhane askeri tıp akademisi sağlık meslek yüksekokulu hemşirelik bölümü öğrencilerinin tutumları ile akademik başarıları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- <https://italianconcierge.com/> adresinden 12/05/2022 tarihinde alınmıştır.
- <https://www.academicinvest.com/arts-careers/linguistics-careers/how-to-become-a-tour-guide> adresinden 12.05.2022 tarihinde alınmıştır.
- İlhan, S. (2008). Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (21), 313-317.
- İnceoğlu, M. (2000). *Tutum-Algı-İletişim*. İmaj Yayınevi.
- İslamoğlu, A. H., (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Beta Basım.
- İşçeli, Z., & Kılıç, G. (2018). Lisans düzeyinde turizm rehberliği eğitimi veren fakültelerin müfredatlarının incelenmesi. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 1(1), 41-56.
- Kalaycı, Ş. (2018). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. (9, Bs.). Dinamik Akademi.
- Karamenderes A. (2020). *Lise öğrencilerinde kariyer kararı verme güçlüğü ile kariyere ilişkin ebeveynlerden algılanan destek, yeterlik algısı, gelecek beklentisi arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (23. Bs.). Nobel Yayın.
- Kardaş, K. (2020). *Turizm rehberliği bölümleri için araştırma ve müfredat kapsam önerisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Kaya M. & Nazıroğlu B. (2008). Din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerini etkileyen bazı faktörler. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 26, (26-27), 25-53.
- Kaya, A., Akgün, D. Y., & Çiftçi, G. (2020). Krizlerin turist rehberliği öğrencilerinin mesleki tutumları ile ilişkisi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 2907-2923.
- Kaygın, E., & Zengin, Y. (2019). *Kariyer Temel Kavramlar Yönetimi Güncel Konular*. Eğitim Yayınevi.
- Kılıç, Ö. U. (2018). Üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini etkileyen değişkenler. *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 248-275.
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. Routledge.
- Kongsatt, R., & Yoopetch, C. (2018, August). Attitude and perception of tourism and hospitality students towards career choice as a tour guide. In *Workshop Proceedings* (P. 155).
- Kovalenko, O. V., Yepyk, L. I., Yeromenko, A. Y., Kashynska, O. Y., & Bezruchenkov, Y. V. (2021). Training of the future tourist guides for intercultural communicative interaction within professional activity. *Linguistics And Culture Review*, 5(S4), 729-746.

- Kozak, M. A. & Kızılırmak, İ. (2001). Türkiye’de meslek yüksekokulu turizm otelcilik programı öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik tutumlarının demografik değişkenlere göre değişimi: Anadolu, Akdeniz ve Karadeniz teknik üniversitesi öğrencileri üzerine bir uygulama. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 9-16.
- Köroğlu, Ö., & Gezen, T. (2012). Turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin sosyal becerileri ile stres yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. 13. *Ulusal Turizm Kongresi, Antalya*.
- Kurnaz, A., Kurnaz, H. A., & Kılıç, B. (2014). Önlisans düzeyinde eğitim alan aşçılık programı öğrencilerinin mesleki tutumlarının belirlenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 41-61.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı: Kuramlar Ve Uygulamalar*. Nobel Yayıncılık.
- Lease, H. L. & Dahlbeck., T. D. (2009). Parental influences, career decision-making attributions and self-efficacy: Differences For Men And Women? *Journal of Career Development*, 36, 95-112.
- Littrel, J.J. (1987). *From School to Work*. The Goodheart- Willcox Company, Inc. South Holland, Illinois. 154-157.
- Lovrentjev, S. (2015). Education of Tourist Guides: Case of Croatia. *Procedia Economics And Finance*, 23, 555-562.
- Meddour, H., Abdo, A.M.M., Majid, A.H.A., Auf, M.A.A., & Aman, A.M. (2016). Factors affecting career choice among undergraduate students in Universitas Indonesia. *International Journal of Economic Perspectives*, 10(4), 630-644.
- Nakip, M. (2003). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS destekli) Uygulamalar*. Seçkin Yayıncılık.
- Nakip, M. (2005). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (Spss Destekli) Uygulamalar*. (2.bs.). Seçkin Yayıncılık.
- Noras, B. (2022). *Lise öğrencilerine yönelik çöl ekosistemi tutum ölçeği geliştirme çalışması ve farklı değişkenler açısından analizi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1994). *Organizational Behavior: A Management Challenge: Teaching Tools And Video Teaching Notes*. Dryden Press.
- Olçay, A., & Düzgün, M. (2016). Turizm eğitimi gören öğrencilerin meslek seçimlerinin kariyer çapaları ile uygunluğunun değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(3), 1127-1148.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Kaan Kitabevi.
- Özsoy, A., Çalışkan, N., & Çeşmeci, N. (2020). Turizm rehberliği öğrencilerinin bireysel kariyer hedefleri ve mesleğe yönelik tutumları.
- Pallant, J. (2017). *SPSS Kullanma Kılavuzu SPSS İle Adım Adım Veri Analizi*. (Çev. Sibel Balcı, Berat Ahi). Anı Yayıncılık.
- Park, S. A., Kim, H. B., & Lee, K. W. (2017). Perceptions of determinants of job selection in the hospitality and tourism industry: The case of Korean university students. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16(4), 422-444.
- Pelit, E., & Kabakulak, A. (2019). Turizm rehberliği öğrencilerinin mesleki tutumlarının kariyer yapma istekleri üzerine etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi örneği. *Innovation and Global Issues and Congress V*.
- Pelit, E., & Katircioğlu, E. (2018). Turist rehberliği mesleğinde taraflar açısından yaşanan sorunlar üzerine bir değerlendirme. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 1(2), 74-94.

- Pereira, E. M., & Mykletun, R. J. (2017). To what extent do european tourist guide-training curricula include sustainability principles?. *Scandinavian Journal of Hospitality And Tourism*, 17(4), 358-373.
- Rabotić, B. (2010, March). Tourist guides in contemporary tourism. in *International Conference on Tourism and Environment 4-5*.
- Razali, M. K. A. M., Omar, K., & Hazman Samsudin, M. A. S. A. (2020). Investigating the behaviour intention to participate in career as a nature tourist guide. *Journal of Critical Reviews*, 7(16), 497-503.
- Richardson, S. (2009). Undergraduates' perceptions of tourism and hospitality as a career choice. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 382-388.
- Schein, E. H. (1990). Career anchors and job/role planning: The links between career pathing and career development.
- Şahin, S. ve Acun, A. (2016). Turizm rehberliği öğrencilerinin mesleğe yönelik tutumları. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 15(2), 563-580.
- Şeker G. (2020). *Kariyer psiko-eğitim programının on birinci sınıf öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ve eğitsel sonuç beklenti düzeylerine etkisi* [Yayımlanmış doktora tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Tanrısever, C., Bektaş, İ., & Koç, D. E. (2019). Dünyada turist rehberliği eğitimi. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 2(1), 44-56.
- Tanrıverdi, H., Yılmaz, A., Pala, B., & Ercan, F. Z. (2019). Kişilik özellikleri, duygusal zekâ, kariyer uyum yeteneği ve turizmde kariyer yapma isteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi: İstanbul üniversitesinde turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi (IJTEBS)*, 3(1), 41-56.
- Tetik, N. (2006). *Türkiye'de profesyonel turist rehberliği ve müşterilerin turist rehberlerinden beklentilerinin analizi: Kuşadası örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Tetik, N. (2012). *Turist rehberlerinin ekoturizm alanındaki yeterlilikleri: Doğu Karadeniz örneği*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Tolga, Ö., Korkmaz, H., & Lütfi, A. (2015). Lisans düzeyindeki turist rehberliği öğrencilerinin mesleki tutumlarına yönelik bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(2), 26-41.
- Tufan, E., & Güdek, B. (2008). müzik öğretmenliği mesleğine yönelik tutum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 25-40.
- TUREB, (2021). Yasa. https://www.tureb.org.tr/tr/Page/Detail/60_ adresinden 14 Mart 2021 tarihinde alınmıştır.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Detay Yayıncılık.
- Usal, A., & Kuşluyan Z. (2002). *Davranış Bilimleri: Sosyal Psikoloji*. (4.Basım). Barış Yayınları.
- Walker, J. R. (2011). *Tourism: Concepts And Practices*. Pearson Education India.
- WTFGA, (2022). <https://wftga.org/> adresinden 23 Aralık 2022 tarihinde alınmıştır.
- Xu, T. L., Zhao, J. N., Zhang, Y. Y., & Jing, G. L. (2021). Correlation among academic self-efficacy, professional identity, and professional attitude of higher vocational nursing students. *Frontiers Of Nursing*, 8(1), 43-47.
- Yenipınar, U., & Zorkirişçi, A. (2013). Türkiye ve avrupa birliği ülkelerinde turist rehberliği eğitimi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 111-136.

- Yenişınar, U., Bak, E. & Çapar, G. (2014). Turist rehberliği meslek kanununun, meslek örgütleri ve öğretim elemanlarının bakış açısı ile değerli endirilmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 86-114.
- Yıldırım K. M., (2021). *Turist rehberi performansının turist memnuniyeti ve destinasyon sadakati üzerindeki etkisi: Uzak doğulu turistler üzerine bir uygulama* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Karabük Üniversitesi.
- Yıldırım, B. I., & Güzel, Ö. (2019). Turist rehberliği bölümü öğrencilerinin kariyer devamlılığı: Çoklu uyum analizi çalışması. *Turizm Akademik Dergisi*, 6(2), 61-74.
- Yılmaz, Ö. G. (2011). Lisans düzeyinde turist rehberliği eğitimi alan öğrencilerin mesleğe bakış açılarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(26), 281-198.
- YÖK, (2022). <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=11007> Adresinden 23 Aralık 2022 tarihinde alınmıştır.
- Yusupu, R. (2015). *Üniversite öğrencilerinde kariyer kararları ile mükemmeliyetçilik, öğrenme motivasyonu ve akademik başarı arasındaki ilişkiler* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Yükselen, C. (2000). *Pazarlama Araştırmaları*. Detay Yayıncılık.

EKLER

EK 1. VERİ TOPLAMA ARACI

**Sayın Katılımcı,**

Elinizdeki anket, Turist Rehberi Adayların Kariyer Kararının Mesleğe Yönelik Tutumlarına Etkisini araştıran ve Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Rehberliği Ana Bilim Dalı'nda yazılmakta olan bir yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilecek bilgiler, sadece bilimsel amaçlarla kullanılacak olup, kesinlikle **GİZLİ** tutulacaktır. **Katılım, gönüllülük esasına bağlı olup, ankettten istediğiniz zaman çekilebilirsiniz.** İşbirliğiniz ve katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarız.

Doç. Dr. Sevda BİRDİR

Mersin Üniv. SBE. Turizm Rehberliği ABD.

Burak AYYILDIZ

Mersin Üniv. SBE. Turizm Rehberliği ABD.

1. Cinsiyetiniz	: <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
2. Medeni Durumunuz	: <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Evli
3. Yaşınız	: <input type="checkbox"/> 18-20 <input type="checkbox"/> 21-23 <input type="checkbox"/> 24+
4. Sınıfınız	: <input type="checkbox"/> 1. Sınıf <input type="checkbox"/> 2. Sınıf <input type="checkbox"/> 3. Sınıf <input type="checkbox"/> 4. Sınıf
5. Aylık Geliriniz	: <input type="checkbox"/> 0-500 TL <input type="checkbox"/> 501-1000 TL <input type="checkbox"/> 1001-1500 TL <input type="checkbox"/> 1501 TL ve üstü
6. Memleketiniz	:
7. Mezun olduğunuz okul:	
	<input type="checkbox"/> Anadolu Lisesi <input type="checkbox"/> Düz lise <input type="checkbox"/> Turizm Meslek Lisesi <input type="checkbox"/> Diğer
8. Eğitim Aldığınız Üniversite	:
9. Bölümü isteyerek seçme durumu:	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
10. Mezun olduktan sonra rehberlik mesleğini yapmayı düşünüyorum:	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır

11. Aşağıda kariyer kararınıza ilişkin düşüncelerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen, her ifadeyi durumunuzu yansıtmaya derecesine göre işaretleyiniz.	Hiç uygun değil	Pek uygun değil	Biraz uygun	Çoğunlukla uygun	Tamamen uygun
1. Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.	①	②	③	④	⑤
2. Staj dersleri ile kariyerimle ilgili farkındalıklarım (maddi olanaklar, çalışma koşulları vb.) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
3. Seçtiğim meslekten hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim.	①	②	③	④	⑤
4. Kariyerimi ailem istediği için seçmişim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor.	①	②	③	④	⑤
5. Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilirim.	①	②	③	④	⑤
6. Kariyerimde başarılı olacağıma inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
7. Gelecekte hangi alanda çalışmak istediğimi hala bilmiyorum	①	②	③	④	⑤
8. Verdiğim kariyer kararlarının, geleceğimi belirlediğinin farkındayım	①	②	③	④	⑤
9. Gelecek kariyerim hakkında umutluyum.	①	②	③	④	⑤

10. Kariyerimi seçerken hangi alanın benim isteklerime uygun olduğunu bilmiyordum.	①	②	③	④	⑤
11. Kariyerimde başarılı olmak için neler yapmam gerektiğini biliyorum.	①	②	③	④	⑤
12. Bazı insanların kariyeri konusunda nasıl da emin ve kararlı olabildiklerine şaşıyorum.	①	②	③	④	⑤
13. Kariyerimle ilgili bir alanda staj yaptıktan sonra, bu alanın bana uygun olmadığını hissettim.	①	②	③	④	⑤
14. Kariyerimde başarılı olma yolundaki engellerin üstesinden gelebilirim.	①	②	③	④	⑤
15. Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır.	①	②	③	④	⑤
16. Değişen iş dünyasına ve iş dünyasının artan taleplerine uyum sağlayabilirim.	①	②	③	④	⑤
17. Kariyerime karar verirken, bu konuda kimlerden bilgi alabileceğimi bilmiyordum.	①	②	③	④	⑤
18. Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir.	①	②	③	④	⑤
19. Kariyerim hakkında düşündüğümde içimi bir sıkıntı kaplar.	①	②	③	④	⑤
20. Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmaya yönelik planlama yapıyorum.	①	②	③	④	⑤
21. Kariyerime karar verirken, hakkında bilgi sahibi olduğum çok az meslek vardı.	①	②	③	④	⑤
22. Kariyerime karar verirken yaşadığım kafa karışıklığı nedeniyle işi oluruna bırakarak şimdiki kariyerimi seçmişim.	①	②	③	④	⑤
23. Kariyerime karar verirken kariyerimin gerektirdiği eğitimler konusunda bilgim yeterli değildi.	①	②	③	④	⑤
24. Geleceğim için hazırlık yapıyorum	①	②	③	④	⑤
25. Düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler istediğim kariyer kararım vermeme engellemiştir	①	②	③	④	⑤
26. Şu anki kariyer kararımın benim için en uygun karar olduğunu zannetmiyorum.	①	②	③	④	⑤
27. Kariyerimde neyi hedeflediğimi biliyorum.	①	②	③	④	⑤
28. Kişiliğime en uygun olan kariyerin ne olduğunu bilmiyorum	①	②	③	④	⑤
29. Kariyer ilgilerimin farkındayım.	①	②	③	④	⑤
30. Şu anki kariyerimde yetenekli olup olmadığını bilmiyorum.	①	②	③	④	⑤

12- Aşağıdaki tabloda mesleki bağlılığınıza ilişkin düşüncelerinizi belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen verilen ifadeleri değerlendiriniz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Rehber olma düşüncesi bana cazip geliyor.	①	②	③	④	⑤
2-Rehber olmayı kendime yakıştırmıyorum.	①	②	③	④	⑤
3-Rehberlik mesleği bana eğlenceli geliyor	①	②	③	④	⑤
4-Tekrar bir bölüm tercihinde bulunmam gerekse rehberliği tercih ederim.	①	②	③	④	⑤
5-Rehberliğin bana göre bir meslek olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
6-Rehberliğin yaşam tarzıma uygun olmadığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
7-Rehberliğin kişiliğime uygun olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤

8-Rehberlik bölümünü seçtiğim için pişmanım.	①	②	③	④	⑤
9-Rehberlikte başarılı olacağıma inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
10-Rehberlik mesleği ile ilgili olan bu bölümü seçmiş olmaktan hoşnudum.	①	②	③	④	⑤
11-Rehberlik mesleğinde karşılaşacağım zorlukları aşabileceğime inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
12-Zor şartlar altında dahi rehberlik yapmak isterim.	①	②	③	④	⑤
13-Rehberlik mesleğinin gereklilikleri konusunda kendime güveniyorum.	①	②	③	④	⑤
14-Rehberliğin bana uygun bir meslek olmadığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
15-Rehberliğin bir şeyler üretip yaratmam için bana fırsatlar vereceğini düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
16-Rehberliği profesyonel bir şekilde yürütebileceğime inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
17-İnsanlara gezdikleri bölgeyi tanıtacak olma düşüncesi beni mutlu ediyor.	①	②	③	④	⑤
18.Rehberlik yapan insanlara sempati duyarım.	①	②	③	④	⑤
19.Rehber olacağımı düşünmek beni mutlu ediyor.	①	②	③	④	⑤
20.Arkadaşlarıma rehberlik bölümünü seçmeleri için tavsiyede bulunurum.	①	②	③	④	⑤
21.Rehberliğin çalışma koşulları bana çekici geliyor.	①	②	③	④	⑤
22.Rehberlik yapan kişilerle sohbet etmekten hoşlanırım.	①	②	③	④	⑤
23.Bilgili ve yeterli bir rehber olacağımı düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
24.Rehberliğin toplumda bana saygınlık kazandıracığına inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
25.Rehberlik mesleğinin bana sıkıntılar yaşatmasından endişe duyuyorum.	①	②	③	④	⑤
26.Rehberlik mesleğinin devamlılığı bana güven veriyor.	①	②	③	④	⑤
27.Rehberlik bölümünde olmaktan mutluluk duyuyorum.	①	②	③	④	⑤
28.Rehberlik mesleğine ilişkin bakış açım olumsuz yönde değişti.	①	②	③	④	⑤
29. Rehberlik mesleğinin aile ilişkilerimi olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤

Katkılarınız için çok teşekkür ederim☺

EK 2. SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU ONAY BELGESİ



BENZERLİK RAPORU ÖZET SAYFASI

TURİST REHBERİ ADAYLARININ KARIYER KARARININ MESLEĞE YÖNELİK TUTUMLARINA ETKİSİ

ORJİNALLİK RAPORU

% 19	% 19	% 5	% 8
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% 3
2	dspace.balikesir.edu.tr İnternet Kaynağı	% 3
3	www.mersin.edu.tr İnternet Kaynağı	% 2
4	hdl.handle.net İnternet Kaynağı	% 1
5	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	% 1
6	earsiv.anadolu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
7	iibfdergi.cu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
8	www.gecekitapligi.com İnternet Kaynağı	% 1
9	abakus.inonu.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<% 1

ÖZGEÇMİŞ

