Mesleki Bağlılık: Turist Rehberleri Üzerine Bir İnceleme Vocational Commitment: A Study into Tourist Guides

Yalçın ARSLANTÜRK

Gazi Üniversitesi

Turizm Fakültesi

Ankara, Türkiye

arslanturk@gazi.edu.tr

Özet

Turist rehberliği turizm sistemi içinde önemli bir yer tutmaktadır. Türkiye koşulları düşünüldüğü zaman 2012 yılında resmileşen meslek kanunundan dolayı yasal ve zorunlu bir unsuru haline gelmiş ve resmi olarak meslek olarak tanınmıştır. Ayrıca konumları gereği turistlerle yüz yüze bir etkileşim sağladığı için memnuniyet yaratmada ve turizm potansiyelini gerçekleştirmede turist rehberlerinin rolleri dikkate değer konumdadır. Turist rehberliğinin akademik anlamda turizm ile ilgili diğer çalışmalara oranla özellikle arz taraflı daha az incelenen bir konu olduğunu söylemek yanlış olmaz. Bu anlamda bu araştırma turist rehberlerinin mesleki bağlılıklarına odaklanmıştır ve iki değişken açısından mesleki bağlılıkları incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre ikinci işte çalışma durumuna ve turist rehberliği eğitim durumuna göre mesleki bağlılık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Ayrıca, turist rehberliği mesleğinin özel durumu göz önüne alınarak ileride yapılacak çalışmalar için çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Turist rehberliği, mesleki bağlılık, turist rehberi

Abstract

Tourist guiding has held its vital position in any tourism system and with specific reference to Turkey, owing to the vocational law enacted in 2012, it has become a legal and obligatory element and finally recognized as a profession. Further, the nature of tour guiding entails a face to face interaction with tourists, which is why the roles of tourist guides are noteworthy in creating customer satisfaction and realization of tourism potential. It will not be wrong to hold that tour guiding does not have the righteous place in academic studies from their point, i.e. supplier side. In this context, this paper sets out to examine the vocational commitment of tourist guides in terms of two variables. The results of the study suggest that there are statistically significant differences between the sub-dimensions of vocational commitment and second employment as well as tour guiding education level. Besides, considering the specific nature of tourist guiding, suggestions have been put forward for potential future studies.

Keywords: tourist guiding, vocational commitment, tourist guide

GİRİŞ

Akademik bir alan olarak değerlendirilmekten ziyade “turist rehberliği mesleği turizm endüstrisinin “Cinderella’sı” olmuştur: çekici, faydalı ama çoğu kez göz ardı edilen” (Mak vd., 2011, s.1442). Turizmin arz tarafında değerlendirilen turist rehberleri ile ilgili akademik çalışmalar sayıca azdır. Bu başlık altında değerlendirilen çalışmalar da temelde turistlerin tecrübeleri ile ilgilidir (Mackenzie ve Herr, 2013). Bunun yanında uluslararası literatür incelendiğinde Cohen (1985), Holloway (1981), Pond (1993), Ap & Wong (2001), Black ve Weiler (2005), Salazar (2005), Reisinger ve Steiner (2006), Wynn (2010), Mak vd. (2011), Pereira ve Mykletun (2012), Hallin ve Dobers (2012), Byron (2012), Overend (2012), Weiler ve Black (2015) gibi yazarların salt “turist rehberi” ve “turist rehberliği” ile ilgili konulara odaklandığı görülmektedir.

Diğer yandan ülkemizde de durumun farklı olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Turistler ile etkileşimin çeşitli açılardan ele alındığı konular bir tarafa bırakılırsa pazarlama ve işletme odaklı turizm çalışmalarıyla karşılaştırıldığında sadece “turist rehberliği” ve “turist rehberi” odaklı çalışmaların az sayıda olduğunu söylemek yanlış olmaz. (Örneğin; Batman, 2003; Tosun ve Temizkan, 2004; Demirkol ve Ekmekçi, 2005; Ahipaşaoğlu, 2006; Yarcın, 2007; Yazıcıoğlu vd., 2008; Korkmaz vd., 2010; Çetin ve Kızıllırmak, 2012; Köroğlu vd., 2012; Kaya ve Özhan, 2012; Kozak ve Yetgin, 2013; Köroğlu, 2013; Güzel vd. 2013; Tetik, 2015).

Turizm ile ilgili sivil toplum kuruluşları arasında TÜRSAB (Türkiye Seyahat Acentaları Birliği Kanunu no. 1618) ile beraber kuruluşu yasaya dayandırılan (Turist Rehberliği Meslek Kanunu, Kanun no. 6326) ve dolayısıyla yarı resmi kamu kurumu niteliği taşıyan TUREB (Turist Rehberleri Birliği) “turist rehberliği mesleğine kabulden mesleğin icrasına, ... turist rehberleri odaları birliklerinin kuruluşuna, ... görev ve yetkilerine, çalışma usullerine, ... Kültür ve Turizm Bakanlığının mesleğe ilişkin görev ve yetkilerine, ... turist rehberliği meslek kuruluşlarının Bakanlıkça denetlenmesine ilişkin (TUREB, 2015)” konularda yetki sahibi bir kuruluştur. Bu kanunla beraber turist rehberliği bir meslek olarak resmi sıfat kazanmış ve bir kariyer olarak düşünölmeye başlanmıştır.

2015 Kasım verilerine göre TUREB bünyesinde kayıtlı turist rehberi sayısı 9898’dir (Kişisel iletişim, Kasım 2015). Ülkemizde paket turların yasal bir parçası olan ve sayıları neredeyse 10,000’e ulaşan bir meslek grubuyla ilgili mesleki bağıllık konusunda herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda kültür elçileri olarak da değerlendirilebilecek bu meslek mensuplarının bağıllıklarının incelenmesinin önemli olduğu ileri sürmek yanlış bir önerme olmaz. Bu anlamda bu çalışmanın turist rehberliği literatürüne mesleki bağıllık kapsamında katkısı olacağı düşünölmektedir.

Turist Rehberliği

Turist rehberleri turistlerin turizm etkinlikleriyle ilgili tecrübelerinin niteliğinin artmasında önemli bir rol oynamaktadır (Black ve Weiler, 2005). Bu anlamda tecrübe niteliğinin artmasının memnuniyete etkisi olacaktır. Turizm sistemindeki bu önemli yerine rağmen turist rehberliği turizm literatüründe işletme ve pazarlama boyutları kadar yeterince ele alınmamıştır (Black ve Weiler, 2005; Ap ve Wong, 2001; Jafari, 1985). Dünyada uluslararası turizm faaliyetlerine katılan kişi sayısı 1950 yılında sadece 25 milyon iken bu rakam 2014 ve 2015 yıllarında sırasıyla 1 milyar 133 milyon ve 1 milyar 184 milyon kişi olarak gerçekleşmiştir ve bu rakamın 2030 yılında 1 milyar 800

milyon uluslararası turiste ulaşması beklenmektedir (UNWTO, 2016). İşlem hacminin bu derecede yüksek olduğu bir alanda turist rehberleri, özellikle de uluslararası turizm hareketlerinde, sistemin işletme ve müşteri çerçevesinde önemli bir ara yüz rolü oynamaktadır.

Eski çağlarda gerçekleştirilen seyahatleri serbest zaman uğraşısı olarak görmek zor olsa da rehberler eski çağlardan beri varlıklarını sürdürmektedirler. Şüphesiz eski çağlarda gerçekleştirilen seyahatleri serbest zaman uğraşısı şeklinde değerlendirmek zordur. Bu çağlarda gerçekleştirilen seyahatlerin arkasında ihtiyaç veya zorunluluk yatmaktaydı ve bu anlamda ilk seyahatler yiyecek bulmak, çalışmak veya zorlu iklim koşullarında uzaklaşmak üzere gerçekleştirilmiştir. Bundan dolayı “seyahat” kelimesinin İngilizce karşılığı Fransız dilinde çalışmak anlamına gelen “travailler” kelimesinden etkilenmiştir (Pond, 1993). Rehberlerin o zaman ki rolü “yol gösterici”liktir (Cohen, 1985). 19. yüzyıldan itibaren ortaya çıkan kitlesel turizm hareketleriyle turist rehberlerinin rolleri “yol göstericiden” “eğitimci” ve “kültürel temsilci” rollerine kadar geniş bir yelpazede değerlendirilmektedir (Holloway, 1981; Cohen, 1985; Pond, 1993; Black ve Weiler, 2005).

Dünya Turist Rehberleri Birliği Federasyonu’na göre (World Federation of Tourist Guide Associations – WFTGA -) turist rehberi; “tura katılanlara arzu ettikleri dilde rehberlik yapan ve genelde bir yetkili kurum tarafından verilen ve/veya tanınan alan-özü lisansa sahip olan ve bir bölgenin kültürel ve doğal mirasını sözlü olarak anlatan kişi” (WFTGA, 2015) olarak değerlendirilmektedir.

İçerik olarak farklılıklar olmasına rağmen Türkiye’de 2012 yılında çıkarılan 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu’na göre turist rehberi “Kanun hükümleri uyarınca mesleğe kabul edilerek turist rehberliği hizmetini sunma hak ve yetkisine sahip olan gerçek kişi” ve turist rehberliği hizmeti ise

Seyahat acenteliği faaliyeti niteliğinde olmamak kaydıyla kişi veya grup hâlindeki yerli veya yabancı turistlerin gezi öncesinde seçmiş oldukları dil kullanılarak ülkenin kültür, turizm, tarih, çevre, doğa, sosyal veya benzeri değerleri ile varlıklarının kültür ve turizm politikaları doğrultusunda tanıtılarak gezdirilmesini veya seyahat acenteleri tarafından düzenlenen turların gezi programının seyahat acentesinin yazılı belgelerinde tanımladığı ve tüketiciye satıldığı şekilde yürütülüp acente adına yönetilmesini

ifade etmektedir (TUREB, 2015). Hem TUREB hem de WFTGA tarafından yapılan tanımlar “kültür ve turizm politikaları”, “yazılı belgelerde tanımlandığı şekilde tüketiciye satıldığı şekilde yürütülmesi” ve “acentecilik faaliyeti yürütmemesi” vurgusu haricinde içerik olarak aynıdır.

Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık kavramının öncülü “kariyer” kavramı ile yapılan çalışmalara dayanmaktadır (Greenhaus, 1971). Hall (1971) bu kavramı kariyer bağlılığı olarak ilk defa ortaya çıkarmıştır (Aktaran: Cohen, 2007). Blau (1985) kariyer bağlılığını bireylerin mesleğine / işine karşı olan tutumu şeklinde değerlendirmektedir. Colarelli ve Bishop (1990) bu tanımı bir adım daha öteye taşımak suretiyle kariyer bağlılığını “kariyer amaçlarının geliştirilmesi ve bu amaçları gerçekleştirmek için sergilenen bağlılık, kendini verme ve özdeşleşme” (s.159) olarak detaylandırmışlardır.

Diğer yandan, 2000’li yıllara gelindiğinde araştırmacılar hem kariyer hem de mesleki bağlılık kavramlarını yeniden ele almaya başlamışlar ve bunun sonucunda “kariyer” ve “mesleki” bağlılık kavramlarının eşdeğer kavramlar olduğu değerlendirmesini yapmışlardır (Morrow, 1993; Lee vd., 2000; Blau, 2001). Örneğin, bu bağlamda Lee vd. (2000) aşağıda belirtilen hususlara değinmiştir:

Meslek,..., kariyer terimleri bağlılık literatüründe kısmen birbirinin yerine kullanılmıştır. Bu durum tamamen bir bakış açısı meselesi olmasına rağmen bize göre meslek terimi bu değerlendirme için kullanılabilecek en uygun kavramdır.... [meslek] daha kapsayıcı bir ifadedir.... Kariyer teriminden ziyade meslek terimin seçilmesi potansiyel karışıklıkların önüne geçmek içindir. Bazı araştırmacılar bizim meslek terimini kullandığımız anlamda kariyer terimini kullanmaktadırlar....Diğer yandan, bazı araştırmacılar ise kariyeri iş, meslekle ilgili seçimler ve iş ile ilgili diğer etkinlikler olarak tanımlamışlardır (s. 800).

Üç Bileşen Modeli

Meyer ve Allen (1991) bağlılıkla ilgili yapılan tanımların ortak özelliklerini karakterize eden “Üç Bileşen Modeli” adını verdikleri bir model önerisi geliştirmiştir. Buna göre bağlılık “çalışanların örgütle olan ilişkilerini karakterize eden psikolojik bir durumdur ve o örgütte çalışmaya devam edip etmeme kararında etkilidir ” (s.67). Çalışmalarında örgütsel bağlılığın tanımı ile ilişkili üç bileşeni öne sürmüşlerdir. Bu bileşenler duygusal, devam ve normatif olarak adlandırılmıştır. Buna göre:

Duygusal bağlılık çalışanların işyerleriyle kendilerini ne kadar özdeşleştirdikleriyle ilgili hisleri ve çalıştıkları işyerine karşı olan ilgileri anlamına gelir...Devam bağlılığı işyerinden ayrılmaları durumunda ortaya çıkabilecek maliyetlerin farkındalığı anlamına gelir ... Normatif bağlılık çalışmaya devam etme zorunluluğu hissini yansıtır (s. 67).

O’Reilly ve Chatman (1986), Meyer ve Allen (1991) ve Becker (1992) gibi araştırmacılar bağlılığı etkileyen diğer değişkenlerin incelenmesi amacıyla çok boyutlu bir bağlılık yaklaşımının, diğer bir deyişle, sadece örgütsel bağlılık diğer boyutlardaki bağlılığın da araştırılması gerekliliği üzerinde durmuşlardır ve bu bağlamda Becker (1992) konuyla ilgili:

Geleneksel iş ile ilişkili bağlılık görüşü tamamen örgütsel bağlılığı kapsamaktadır ve bağlılığın temel rolleri anlamında çok açık değildir. ... çoklu odak yaklaşımının ve bağlılığın temellerinin öneminin daha iyi anlaşılması kesinlikle gereklidir (s. 242).

ifadelerini kullanmıştır.

İlerleyen yıllarda salt örgütsel bağlılık odaklı olmayan çalışmalar özellikle mesleki bağlılık ile ilgili çalışmalar ortaya çıkmıştır. Meyer vd. (1993) üç bileşen modelinin örgütsel bağlılıktan başka amaçlar için kullanılabileceğini ileri sürmüştür ve çok boyutlu yaklaşımın sadece mesleki boyutuyla da ilgilenmişlerdir. Meyer vd. (1993) üç bileşen modelini mesleki bağlılığın ölçümünde etkili olup olmayacağını belirlemek için kullanmışlardır. Araştırmalarını öğrenciler ve hemşireler üzerine gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçları üç bileşen modelin duygusal, devam ve normatif bağlılığı ölçmek için kullanılabileceğini göstermiştir.

1997 yılında Meyer ve Allen bağlılık tanımlarını daha genel bir hale getirmek suretiyle “duygusal, devam ve normatif bağlılık söz konusu kavramlarla [örgüt-meslek]

olan ilişkisini belirleyen psikolojik unsurlardır ve bunlarla olan ilişkiyi sürdürme anlamında önemli sonuçlara yol açabilecek etkileri vardır” (s. 93) şeklinde belirtmişlerdir. Irving vd. (1997) Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen üç bileşen modelini hem örgütsel hem de mesleki bağlılık boyutlarıyla geçerliliğini incelemiş ve bu modelle [üç bileşen] mesleki bağlılığın ölçülebileceğini belirtmişler, ölçeğin geçerliliğini kanıtlayan bulgular sunmuşlardır.

Mesleki Bağlılığın Ölçümü

Mesleki bağlılık çok sayıda ölçek ile ölçülmektedir (Cohen, 2003). Bu konuyla ilgili en yaygın kullanılan ölçekler Meyer vd. (1993), Blau vd. (1993) ve Carson ve Bedeian (1994) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmacılar tarafından geliştirilen bu üç ölçek Likert tipi ölçeklerdir.

Blau vd. (1993) mesleki bağlılığı ölçmek amacıyla 11 ifadeden oluşan bir ölçek geliştirmişlerdir. 31 ifade yapılan açıklayıcı faktör analizi yoluyla 11 ifadeye indirgenmiştir. Yazarlar ölçeğin tutuma ait üç farklı bileşenden – duygu, inanç ve davranışsal niyet- oluştuğunu belirtmişlerdir. Ölçek geliştirme çabaları Carson ve Bedeian (1994) tarafından çoklu ve önceden mevcut ölçeklerin ifadelerinin bir araya getirilmesi suretiyle oluşturulduğu için eleştirilmiştir. Carson ve Bedeian (1994) ölçeğin yüksek olarak değerlendirilebilecek bir güvenilirlik katsayısına sahip olmasına rağmen içerik geçerliliğinin yüksek olmadığı ile ilgili kaygılarını dile getirmişlerdir.

Bu duruma tepki olarak Carson ve Bedeian (1994) Kariyer Bağlılık Ölçeği (KBÖ) adında yeni bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu ölçek kariyerle ilgili duygusal tepkileri içeren 12 ifadeden oluşmaktadır. Yapı geçerliliği bir hakem kurulu tarafından değerlendirilmiş, içsel geçerlilik iki pilot çalışma ve bir alan çalışması yoluyla elde edilmiştir. Yapmış oldukları pilot çalışma çeşitli mesleklerde çalışan katılımcılardan oluşmaktaydı ve çalışmaların sonunda KBÖ üç boyuttan oluşturulduğunu belirtmişlerdir; kariyer özdeşleşmesi, kariyer esnekliği ve kariyer planlaması.

Bu çalışmada da kullanılan üçüncü ölçek Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen Mesleki Bağlılık Ölçeğidir (MBÖ). MBÖ örgütsel bağlılığı ölçmek için kullanılan üç bileşen ölçeğinden geliştirilmiştir

Meyer vd. (1993) üç bileşen modelinin genelleştirilip genelleştirilemeyeceğini mesleki bağlılık kapsamında test etmişlerdir. MBÖ duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere eşit dağılımlı 18 ifadeden oluşmuştur. İçsel güvenilirlik ve geçerlilik analizleri faktör analizi ve korelasyon analizi yoluyla gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği Irving, Coleman, ve Cooper (1997) tarafından desteklenmiştir. Her iki grup araştırmacı yöntemlerinin bir parçası olarak doğrulayıcı faktör analizi kullanmışlardır. Meyer vd. (1993) ölçeği Kanada’da hemşire ve hemşire öğrencileri üzerinde, Irving vd. (1997) Kanada’da hükümette çalışanlarıyla farklı meslek dallarındaki katılımcılara ve Snape ve Redman Birleşik Krallık’ta insan kaynakları uzmanlarına uygulamak suretiyle ölçeğin güvenilirliğini ve geçerliliğini desteklemişlerdir. Tablo 1 mesleki bağlılık ölçeklerinin güvenilirlik katsayıları ile ilgili bilgi vermektedir.

Tablo 1. Mesleki Bağlılık Ölçeklerinin İçsel Güvenilirlik Katsayıları (Cronbach's Alpha)

Yazarlar	Yıl	n	Duygusal	Devam	Normatif
Meyer vd.	1993	530	0.82	0.76	0.80
Irving vd.	1997	227	0.79	0.83	0.83
Snape ve Redman	2003	678	0.79	0.79	0.77
Blau	2003	412	0.94	0.92	0.86

Araştırmacılar bağlılığın önemine vurgu yaparak tersi durumda yani bağlılığın olmaması durumunun akıldan uzak davranış ve koşullara yol açabileceğini belirtmiştir (Blau ve Holladay, 2006). Bu bağlamda örgütler yüksek seviyede iş tatminini ve örgütsel bağlılığı dikkate alan çalışma ortamlarının oluşumuna büyük önem vermişlerdir ve mesleki bağlılık araştırmacılar için önemli bir kavram haline gelmiştir (Blau, 1985, 1989, 2001, 2003; Blau & Boal, 1987; Blau ve Holladay, 2006; Blau vd., 2009; Blau, vd., 2009). Araştırmacılara göre çalışan bağlılığı örgütselden mesleki alana doğru kaymaktadır (Johnson, 1996; Meyer ve Allen, 1997). Bu durumun böyle olmasına neden olabilecek faktörler arasında iş rotasyonu, örgütsel değişim, çalışan sayısının azaltılması, azalan iş güvencesi ve alternatif işgücü arzındaki artış gösterilmiştir (Cappelli vd.1997; Hall ve Moss, 1998)

Çalışmalar bir mesleğe karşı olan bağlılığın kişinin o mesleğe devam edip etmemesi konusundaki kararını etkileyebileceğini belirtmiştir (Blau, 1989; Meyer, vd., 1993; Meyer ve Herscovitch, 2001).

Literatürde duygusal bağlılığın mesleği bırakma niyeti üzerine olumsuz bir etkiye sahip olduğunu gösteren çalışmalar vardır. Ayrıca, araştırmalar örgütsel bağlılığın normatif, birikmiş maliyet ve sınırlı alternatif boyutlarının da işten ayrılma niyetini olumsuz etkileyebileceğini ortaya koymuştur (Blau vd., 2006, s.209).

Tarihsel açıdan, bireylerin mesleğe veya örgüte karşı bir psikolojik bağlılık oluşturacağına inanılırdı ve bu bağlılıklarda oluşan her hangi bir artışın diğerinde düşüşe yol açacağı görüşü hâkimdi (Vandenberg ve Scarpello, 1994). Bu görüş daha sonra bağlılığın bu iki biçiminin – **mesleki ve örgütsel** [benim vurgum]- tamamen bir birinden bağımsız yapılar olduğu şeklinde değişikliğe uğramıştır (Miller ve Wager, 1971; Greene, 1978). İlerleyen yıllarda bu durumun tersine bu iki kavramı birbirinden bağımsız düşünmenin yerine örgütsel bağlılığın bir öncülü olarak değerlendirilmiştir (Lachman ve Aranya, 1986; Blau, 1989; Vandenberg ve Scarpello, 1994).

ARAŞTIRMANIN AMACI VE HİPOTEZLER

Turizm sisteminin özellikle paket turların yasal bir zorunluluğu haline gelen turist rehberlerinin mesleki bağlılıkları hakkında bilgi sahibi olmak önemlidir çünkü mesleki bağlılık performansın artırılmasında, motivasyon sağlanması konusunda, müşteri memnuniyeti sağlamada, iş ile alakalı baskının en aza indirgenmesinde ve mesleki tükenmişliğin azaltılmasında ve dolayısıyla performansın artmasında önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Blau ve Boal, 1987; Irving vd., 1997 ; Meyer vd., 2002; Blau vd., 2006; Cohen, 2007).

Turist rehberliğinin diğer mesleklerden bir farkı herhangi bir örgüte, turizm söyleminde değerlendirildiğinde, herhangi bir seyahat acentası bünyesinde tam zamanlı

çalışma zorunlulukları yoktur. Her ne kadar 2012 yılında yürürlüğe giren 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek kanunu ve sonrasında yayınlanan ilgili yönetmelikle tam zamanlı çalışmak için yasal zemin hazırlansa da bununla ilgili tam bir veriye ulaşılmamıştır. Bundan dolayı örgütsel bağlılıktan ziyade sadece mesleki bağlılık kavramı ele alınmıştır.

Çalışmada mesleki bağlılık iki değişken açısından değerlendirilmiştir. Bunlardan ilki ikinci işte çalışma durumu ve diğeri ise rehberlik eğitimi durumudur. İkinci işte çalışma durumunun mesleki bağlılığı etkileyebilecek önemli bir değişken olduğu düşünülmektedir. Meyer ve Allen (1984) bireyleri mesleklerine bağlayan unsurlar arasında en önemlilerinden biri olarak çalıştığı örgütten ayrılmalari durumunda o örgütte geçirmiş olduğu zamanla orantılı örgüte yapılan emek olduğunu belirtmişler ve bu anlamda devam bağlılığının yüksek olmasını alternatif iş olanaklarının azalması ile değerlendirmişlerdir. Diğer bir deyişle, devam bağlılığı ekonomik sebeplerle yakından ilişkilidir. Turist rehberliği bağlamında değerlendirildiğinde ikinci bir işte çalışan turist rehberlerinin devam bağlılığının ikinci bir işte çalışmayan turist rehberlerine göre farklı olması beklenmektedir. Bu anlamda aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H₁: İkinci bir işte çalışma durumu ile çalışmama durumu açısından mesleki bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{1a}: İkinci bir işte çalışma durumu ile çalışmama durumu açısından duygusal bağlılık boyutunda anlamlı bir fark vardır.

H_{1b}: İkinci bir işte çalışma durumu ile çalışmama durumu açısından devam bağlılığı boyutunda anlamlı bir fark vardır.

H_{1c}: İkinci bir işte çalışma durumu ile çalışmama durumu açısından devam bağlılığı boyutunda anlamlı bir fark vardır.

Ülkemizde turist rehberliği eğitimi dört şekilde gerçekleştirilmektedir ve bu durum 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek kanunu ile net bir biçimde ortaya konulmuştur. Buna göre, bu yollardan ilki TUREB tarafından düzenlenen ülkesel turist rehberi olmak için en az 700 ders saati ve bölgesel turist rehberi olabilmek için bölge başına en az 150 ders saati şeklinde düzenlenen sertifika kursları, ikincisi; turist rehberliği eğitimi veren ön lisans programları, üçüncüsü; turist rehberliği eğitim veren lisans programları ve son olarak turist rehberliği ile ilgili lisansüstü programlar yasada belirtilmektedir.

Sertifika programları süre açısından değerlendirildiği zaman diğer alternatiflere göre daha cazip bir seçenek olarak gözükmektedir. İlgili kanuna göre turist rehberi olmak için bir yabancı dil koşulu söz konusudur. Buna göre adayların Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından düzenlenen Yabancı Dil Sınavı (YDS) ve/veya ÖSYM tarafından belirlenen başka bir yabancı dil sınavından eşdeğer bir puan almaları gerekmektedir. Sertifika programı mezunları yabancı dil koşulunu yerine getirmiş olduğundan dolayı turist rehberliği mesleğinin icra etmeleri daha olasıdır. Bundan dolayı sertifika programı mezunlarının turist rehberliği mesleğine karşı olan tutumları diğer seçeneklerden mezun olan bireylere göre farklı olabilir. Bu anlamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₂: Rehberlik eğitimi durumu ile mesleki bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2a}: Rehberlik eğitimi durumu ile duygusal bağlılık boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2b}: Rehberlik eğitimi durumu ile devam bağlılığı boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2c}: Rehberlik eğitimi durumu ile normatif bağlılık boyutu arasında anlamlı bir fark vardır.

Araştırmanın Modeli

Şekil 1’de sunulan araştırma modeli çalışma amacı bağlamında kullanılan değişkenleri sunmaktadır. Modele göre, araştırmanın değişkenleri ikinci işte çalışma durumu ve rehberlik ile ilgili eğitim durumları ve mesleki bağlılık alt boyutları duygusal, devam ve normatif bağlılık değişkenleri değerlendirilmiştir. Şekil 1 araştırma modelini göstermektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli

YÖNTEM

Araştırma betimleyici bir araştırmadır. Betimleyici araştırmanın temel amacı Kurtuluş’a (1996) göre, mevcut problemi, bununla ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamak ve değerlendirmektir. Turist rehberlerinin mesleki bağlılıklarını ölçmek için Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen Mesleki Bağlılık Ölçeği ile beraber bazı demografik bilgi sorularına yer verilmiştir.

Ölçeğin asıl dili İngilizcedir ve mesleki bağlılık üç temel boyutta ele alınmaktadır. Duygusal Bağlılık meslekte kalmak istemeyi, meslekle özdeşleşmeyi ve mesleği severek yapmayı; Devam Bağlılığı, kişinin yeni bir meslek seçmek için elinde uygun seçeneklerin olmamasını ve Normatif Bağlılık ise mesleklerinde kalmakla ilgili sorumluluk ve zorunluluk hissetmelerini ifade etmektedir. Anlam açıklığını sağlamak için İngiliz dili ile ilgili bölümlerden en az Doktora derecesine sahip üç kişinin uzman görüşleri yoluyla Türkçeye yeniden çevrilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu Ek:1’de sunulmuştur.

Araştırma verileri - 5’li Likert tipi 1= kesinlikle katılmıyorum 5= kesinlikle katılıyorum - bir anket formu yoluyla araştırmacı tarafından TUREB bünyesinde faaliyet gösteren meslek odaları yoluyla 2015 Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında elde edilmiştir. 248 adet anket formu değerlendirmeye uygun bulunmuştur.

Güvenilirlik Analizi

Güvenirlik analizi ölçme aracını oluşturan ifadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla kullanılmaktadır ve aralarındaki ilişkinin (korelasyonun) ölçülmesiyle ortaya çıkmaktadır (Gökçe, 1992). Araştırmada, kullanılan ölçeğin güvenilirliği Cronbach's Alpha (α) istatistiği suretiyle belirlenmiştir. Cronbach's Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme " $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir. $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir ve $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir" şeklindedir (Özdamar, 2002). Tablo 2 araştırmada kullanılan Mesleki Bağlılık Ölçeğine ilişkin içsel güvenilirlik katsayılarını (α) göstermektedir

Tablo 2. Mesleki Bağlılık Ölçeği İçsel Güvenilirlik Katsayıları (α)

Boyutlar	Madde Sayısı	α
Duygusal	6	0,77
Devam	6	0,84
Normatif	6	0,82
Genel	18	0,81

Kullanılan ölçeğe dair güvenilirlik katsayısı (α) genel olarak 0,81 olarak hesaplanmıştır ve yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir. Tablo 3 araştırmada kullanılan ölçekle ilgili madde sayısı, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçekle ilgili Bazı Tanımlayıcı İstatistikler

Boyutlar	Madde Sayısı	$\bar{X}$	s.s.
Duygusal	6	3,81	0,471
Devam	6	3,21	0,412
Normatif	6	3,41	0,664

BULGULAR

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların %55,24'ünün 20-39 yaş aralığında olduğu, meslekte aktif çalışma süresinin %61,29'luk bir oran ile 0-14 yıl olduğu görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların %62,1'inin turist rehberliğinden başka bir işe sahip olduğu görülmektedir. Turist rehberliği eğitimi durumu açısından katılımcıların %62,1'inin turist rehberliği sertifika programlarından ve %37,91'inin ise ön lisans ve lisans programlarından mezun olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Demografik Bulgular

		n	%			n	%
Yaş	20-29	59	23,79	Rehberlik Eğitimi Aldığınız Kurum	Sertifika Programı	154	62,1
	30-39	78	31,45		Ön Lisans	39	15,73
	40-49	68	27,42		Lisans	55	22,18
	50 ve üstü	43	17,34		Toplam	248	100
	Toplam	248	100			n	%
Rehberlik dışında iş yapıyor musunuz?	Evet	94	37,9	Eğitim Durumunuz	Lise	20	8,06
	Hayır	154	62,1		Ön Lisans	33	13,31
					Lisans	153	61,69
					Yüksek		
	Toplam	248	100		Lisans	34	13,71
Meslekte Aktif Çalışma Süresi	0-9	121	48,79	Cinsiyet	Doktora	8	3,23
	10-14	31	12,5		Toplam	248	100
	15-19	31	12,5			n	%
	20 ve üzeri	65	26,21		Erkek	175	70,6
					Kadın	73	29,4
	Toplam	248	100		Toplam	248	100

Hipotez Testleri

Çalışmanın bu aşamasında demografik bilgiler arasından Mesleki Bağlılık Ölçeği alt boyutları için boyut ortalama puanları ardında fark olup olmadığını sınamak için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri yapılmıştır. Yapılan t test sonucunda “Anlamlılık Düzeyi” (p) < Tablo Değeri (α) = 0,05 tablo değerinden küçük ise H_0 hipotezi kabul edilmez. Diğer bir deyişle değişkenlerin ortalama boyut puanları arasında fark vardır sonucuna ulaşılmıştır. Aksi halde H_0 hipotezi kabul edilir (Özdamar, 2002). Yani değişkenlerin ortalama puanları arasında fark yoktur sonucuna ulaşılır. Analiz sonucu elde edilen üç boyut için yapılan t testi sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 5’e göre ikinci işte çalışma durumuna göre meslek bağlılık ölçeği alt boyut puanları ortalaması için “Duygusal Bağlılık” boyutunda ikinci işte çalışanların ortalaması 3,70 iken ikinci işte çalışmayanların puan ortalaması 3,88 olup, arasındaki fark istatistiksel açıdan önemlidir ($p < 0,05$). “Devam Bağlılığı” boyutunda ikinci işte çalışanların ortalaması 2,89 iken ikinci işte çalışmayanların puan ortalaması 3,43 olup, arasındaki fark istatistiksel açıdan önemlidir ($p < 0,001$). “Normatif Bağlılık” boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p > 0,05$).

Bu bulgular ışığında H_{1a} hipotezi desteklenmiştir. Diğer bir deyişle ikinci bir işte çalışma durumu ile çalışmama durumu açısından duygusal bağlılık boyutunda anlamlı bir fark vardır sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ikinci bir işte çalışma durumu ile çalışmama durumu açısından devam bağlılığı boyutunda anlamlı bir fark olduğunu ileri süren H_{1b} hipotezi de desteklenmiştir.

Tablo 5. İkinci İşte Çalışma Durumuna Göre Ölçeğin Alt Boyutlarının Ortalamaları, Standart Sapma ile *t* Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	İkinci İş Çalışma Durumu	$\bar{X}$	s.s	<i>t</i> Değeri	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Evet	3,70	0,417	1,155	0,036*
	Hayır	3,88	0,509		
Devam Bağlılığı	Evet	2,89	0,389	-0,733	0,000**
	Hayır	3,43	0,447		
Normatif Bağlılık	Evet	3,39	0,655	1,453	0,293
	Hayır	3,44	0,723		

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

Tablo 6’da turist rehberliği eğitimine göre mesleki bağlılık ölçeğinin boyutlarının ortalamaları için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi testi sonuçları verilmiştir. Buna göre turist rehberliği eğitimi durumuna göre meslek bağlılık ölçeği alt boyut puanları ortalaması için “Duygusal Bağlılık” boyutunda “sertifika programı” mezunlarının ortalaması 4,01 iken “ön lisans” ve “lisans” programları mezunlarının puan ortalaması sırasıyla 3,72 ve 3,79 olup, arasındaki fark istatistiksel açıdan önemlidir ($p < 0,01$). Yapılan analizde varyansların ve örneklemin eşit olmadığı belirlenmiş ve bundan dolayı Tamhane’s T2 post-hoc testi kullanılmıştır. Buna göre fark “sertifika programı” mezunları ve “ön lisans” mezunları, “sertifika programı” mezunları ve “lisans” programı mezunlarından kaynaklanmaktadır.

Diğer yandan “Devam Bağlılığı” boyutunda “sertifika programı” mezunlarının ortalaması 3,34 iken “ön lisans” ve “lisans” programları mezunlarının puan ortalaması sırasıyla 3,01 ve 3,18 olup, arasındaki fark istatistiksel açıdan önemlidir ($p < 0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında bulunduğunu belirlemek için uygulanan Tamhane’s T2 testi sonucu fark “sertifika programı” mezunları ve “ön lisans” mezunları, “sertifika programı” mezunları ve “lisans” programı mezunlarından kaynaklanmaktadır.

Son boyut olan “Normatif Bağlılık” değerlendirildiğinde, “sertifika programı” mezunlarının ortalaması 3,55 iken “ön lisans” ve “lisans” programları mezunlarının puan ortalaması sırasıyla 3,20 ve 3,30 olarak belirlenmiş ve aralarındaki farkın istatistiksel açıdan önemli olduğu ortaya çıkmıştı ($p < 0,05$). Tamhane’s T2 testi sonucu fark diğer iki boyutta olduğu gibi “sertifika programı” mezunları ve “ön lisans” mezunları, “sertifika programı” mezunları ve “lisans” programı mezunlarından kaynaklanmaktadır. Bu bulgular ışığında rehberlik eğitimi durumu ile mesleki bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir fark olduğunu ileri süren H₂ hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6. Turist Rehberliği Eğitimine Göre Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ortalamaları İçin Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Rehberlik Eğitimi	n	$\bar{X}$	s.s	F Değeri	p	Tamhane T2 Testi (Fark)
Duygusal Bağlılık	Sertifika Programı	154	4,01	0.489	13.723	0.000**	1 – 2**
	Ön Lisans	39	3,72	0.499			1 – 3**
	Lisans	55	3,79	0.417			
Devam Bağlılığı	Sertifika Programı	154	3,34	0.422	0.537	0.026*	1 – 2*
	Ön Lisans	39	3,01	0.368			1 – 3*
	Lisans	55	3,18	0.401			
Normatif Bağlılık	Sertifika Programı	154	3,55	0.578	0.253	0.045*	1 – 2*
	Ön Lisans	39	3,20	0.712			1 – 3*
	Lisans	55	3,30	0.573			

* p < 0.05 ve ** p < 0.01

1: Sertifika Programı 2: Ön Lisans, 3: Lisans,

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı turizmin ara yüzü olarak nitelendirilebilecek turist rehberlerinin mesleki bağlılıklarının ikinci işte çalışma ve eğitim durumuna göre fark gösterip göstermediğini incelemektir. Yapılan analizler sonucu ikinci işte çalışma durumuna göre mesleki bağlılık boyutlarından “duygusal” ve “devam” bağlılığı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (p < 0,05). Diğer yandan, turist rehberi olmak için önemli kriterlerden biri olan değişkenine göre tüm boyutlarda, yani, “duygusal, devam ve normatif” bağlılık boyutlarında, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (p < 0,05).

Turist rehberliği turistlerin tecrübe kalitesini, kalış sürelerini ve yerel halkın ekonomik faydasıyla beraber rehberlik yapılan bölgenin temsil edilmesinde stratejik bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Dahles, 2002). Bu anlamda turist rehberlerinin mesleklerine bağlılıklarının artmasının genel anlamda ülke turizmine her türlü açıdan olumlu katkıda bulunacağını ileri sürmek yanlış olmaz. Diğer yandan, tersi durumda olumsuz etkiler oluşturabileceği söylenebilir.

Araştırmada kullanılan değişkenler açısından “ikinci işte çalışma durumunun” turist rehberlerinin mesleğe genel bakışını ve dolayısıyla genel performanslarını her türlü açıdan etkileyebileceği düşünülmektedir. Çalışma bulgularından da anlaşılabacağı üzere ikinci işte çalışmayanların çalışanlara göre “duygusal” ve “devam” bağlılıkları ortalamaları daha yüksektir. Diğer yandan “normatif bağlılık” açısından bir fark bulunamamıştır.

Hem Holloway (1981) hem de Cohen (1985) tarafından turist rehberliği mesleğinin kurumsallaşamamasından dolayı mesleki rolleri diğer meslekler gibi keskin ve oturmuş çizgilere oturmadığı belirtilmiştir ve bu durum Türkiye için de bugün hale geçerliliğini iki sebepten dolayı muhafaza ettiği söylenebilir.

Bunlardan birincisi daha yeni sayılabilecek bir mesleki örgütlenme sürecinde olmalarıdır. 2012 yılında yürürlüğe giren 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu sayesinde daha önce dernek yapısında işlev gören TUREB yasal bir zemine oturtulmuş ve turist rehberliği yasal bağlamda bir meslek olarak tanımlanmıştır. Yasa yürürlüğe gireli yaklaşık dört yıl olmuş ve bu süreç boyunca iki defa yönetmelik çıkartılmıştır. Türkiye’de örgütlenmelerini bölgesel ve ülkesel on üç meslek odası altında sürdürmektedir. Bu bağlamda örgütlenme sürecinin daha yeni olduğunu ileri sürmek yanlış olmaz. İlgili kanunla beraber bir olumlu bir de olumsuz bir durum söz konusudur. Olumlu durum turlarda turist rehberlerinin yasal bir zorunluluk olması şeklinde değerlendirilebilir.

Diğer yandan başka meslek sahiplerinin turist rehberliğini devlet memurları açısından “yedek” meslek olarak değerlendirmesine imkân veren bir düzenlemenin yapılması ve özel sektör açısından ise böyle bir düzenlemenin zaten bulunmamasının yaratmış olduğu olumsuzluk nedeniyle turist rehberliğinin diğer mesleklerden farklı bir yönü ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı çalışmada mesleki bağlılıkla ilgili yabancı literatür çalışmalarında “ikinci işte çalışma durumu” [benim vurgum] değişkenine asla rastlanmamıştır. Bunun önüne geçilmedikçe turist rehberliğinin ne ölçüde bir kariyer mesleği olup olmayacağı ve mesleki bağlılığın ne ölçüde değerlendirilebileceği tartışılmaya açıktır.

İkinci sebep ise turist rehberliğine ve turizme özgü olaylar şeklinde değerlendirilebilir. Ahıpaşaoğlu’na göre (2001) “...turist rehberleri genel kural olarak bağımsız çalışan ancak işlerini tur operatörlüğü veya seyahat acentalarından alan kişilerdir” (s. 105). Diğer bir deyişle, her ne kadar mevcut kanun turist rehberlerinin bir işletmeye bağımlı çalışmasına imkân verse de bunnula ilgili TUREB tarafından yayınlanmış bir bilgi veya veri bulunmamaktadır. Bu özelliğiyle turist rehberleri ve örgüt - çoğunlukla seyahat acentaları - ilişkileri diğer alanlarda olduğu gibi sabit bir yapıya sahip değildir, çünkü turist rehberliği mevsimsellik ve konjonktür gibi unsurlardan tüm turizm ile ilgili işletmelerde olduğu gibi çok kolay etkilenmektedir.

Bu çalışmada da ele alınan değişkenlerden biri olan “turist rehberliği eğitimi durumu” dikkatle incelenmesi gereken bir konudur. İlgili kanun mevcut durumu ile turist rehberi olmak için sertifika, turist rehberliği ile ilgili ön lisans, lisans ve yüksek lisans programlarından birini bitirmeyi şart koşturmaktadır. Bu haliyle sertifika programlarına kabul edilen adaylar yabancı dil barajını ön koşul olarak yerine getirmek zorunda oldukları için ve sertifika programları diğer alternatiflere göre daha kısa sürdüğü için bu programı başarı ile bitiren bireylerin mesleğe daha çabuk başlamak ve meslekte süreklilik sağlamak isteyecekleri değerlendirilmiştir. Belki de bir mesleğe kabulün dört farklı ve hepsinin mesleği kabul bağlamında aynı derecede değerlendirilmesi ülkemizde turist rehberliğine özgü bir durumdur. Başka hiçbir meslek için bu durum söz konusu değildir. Turist rehberliği eğitimi durumu göz önüne alındığında meslekle ilgili beklentilerin ve dolayısıyla mesleki bağlılıkta bir farklılığın beklenmesi olağan bir durum olarak karşılanmalıdır. Bu çalışmada da bu durum karşımıza bir farklılık olarak yansımıştır.

Turist rehberliğinin yukarıda belirtilen sebeplerden dolayı kurumsallaşma konusunda diğer alanlara göre yeterli yol alamaması beraberinde turist rehberliği için mesleki bağlılık ölçümüne ilişkin bazı soruları akla getirebilir. Bu çalışmada da bahsi geçen ve mesleki bağlılığı ölçmek için kullanılan ölçekler ile ilgili ön uygulamalar istisnasız tam zamanlı çalışmayı gerektiren seyahat acentaları ve turist rehberi ilişkisinin tersine her zaman devamı gerektiren hemşirelik, hükümet çalışanları gibi meslek gruplarını içermektedir. Bu durumu göz önüne alınırsa turist rehberliğinin mesleki koşullarını göz önünde bulunduran mesleki bağlılık ile ilgi ölçek çalışmalarının yapılması daha sağlıklı sonuçlar verebilir. Daha önceden de belirtildiği üzere turizmin esnek yapısından dolayı “ikinci işte çalışma” diğer meslek grupları için her zaman geçerli olan bir durum olarak karşımıza çıkmamaktadır.

Ayrıca bu çalışmada kullanılan ölçek de dâhil ister mesleki ister örgütsel bağlılık olsun geliştirilen ölçekler Kuzey Amerika kökenli ölçeklerdir ve bunlar dünya çapında kültürel fark gözetilmeden kullanılmaktadırlar. Bu anlamda konuyla ilgili Cohen (2007) şu eleştirileri getirmektedir:

Örgütsel ve mesleki bağlılıkla ilgili modeller Kuzey Amerika’da geliştirilmiştir ve orada hâkim olan endüstriyel psikoloji düşünce okulundan oldukça etkilenmiştir ve aynı zamanda ölçeklerin nerdeyse her kısmı nicel araştırmalar sonucu ortaya çıkan bulgulara dayanmaktadır. Bu bulgular ve teoriler diğer kültürel ortamlara ne kadar uygulanabilir? Bunlar [bulgular ve teoriler] Kuzey Amerika ülkeleri dışında değerleri ve kültürleri farklı olan örgütlerde ve ülkelerde çalışanların bağlılık derecelerini ne kadar karakterize edebilir? ... bu tür soruların kesin bir cevabı yoktur. ... baskın yaklaşımlar diğer kültür ve ortamlarda test edilmeden geçerli kılınmaz (s.9).

Benzer şekilde bir yaklaşım turist rehberliği için de söz konusudur. Turist rehberliğinin yapısından kaynaklanan esneklikler mesleki bağlılıkla ilgili ölçümlerde yeni yaklaşımları gündeme getirmelidir. Bu anlamda bu konuyla ilgili ileride yapılacak olan çalışmalarda turist rehberliğinin özel yapısı göz önüne alınmak suretiyle turist rehberliğine özgü bir mesleki bağlılık ölçeği geliştirme çabasına girebilir.

KAYNAKÇA

- Ahipaşaoğlu, H.S. (2001). *Turizmde Rehberlik*. 1. Baskı, Detay Yayıncılık: Ankara.
- Ap, J. , ve Wong, K. K. F. (2001). Case study on tour guiding: Professionalism, issues and problems. *Tourism Management*, 22, 551-563.
- Batman, O. (2003). Türkiye’de profesyonel turist rehberlerinin mesleki sorunlarına yönelik bir araştırma. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 117-134.
- Black, R.S.ve Weiler, B. (2005). Quality assurance and regulatory mechanisms in the tour guiding industry: A systematic review. *Journal of Tourism Studies*, 16(1), 24-37.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. ve Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12(2), 288-300.
- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), 88-103.
- Blau, G., Paul, A., ve St. John, N. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 42(3), 298-314.
- Blau, G. (2001). Testing the discriminant validity of occupational entrenchment. *Journal of Occupational ve Organizational Psychology*, 74(1), 85-93.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 469-488.
- Blau, G., Daymont, T., Hochner, A., Koziara, K., Doyle, K. ve Ellinger, P. (2006). Exploring the impact of certification activity, years of laboratory experience, highest degree held, occupational commitment, and job loss insecurity on intent to leave occupation for medical technologists. *Journal of Allied Health*, 35(4), 208- 214.
- Blau, G. ve Holladay, E. B. (2006). Testing the discriminant validity of a four dimensional occupational commitment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(4), 691-704.
- Blau, G., Pred, R. S., Daymont, T., Hochner, A., Koziara, K., Portwood, J., ve Tatum, D.S. (2009). Exploring relationships to three types of occupation perceptions: Forced to stay in occupation, voluntary occupation withdrawal intent, and involuntary occupation withdrawal. *Journal of Allied Health*, 38(1), 31-38.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35, 232-244.
- Byron, J. (2012). Tour Guides as Story Tellers – From Selling to Sharing. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 12 (1), 27 – 43.
- Cappelli, B. P., Katz, L., Knoke, H., Osterman, D.ve Useem, R. M. (1997). *Change at work*. New York, NY: Oxford University Press.

- Carson, K. D. ve Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Cohen, E. (1985). The tourist guide: The origins, structure and dynamics of a role. *Annals of Tourism Research*, 12(1), 5-29.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, A. (2007). Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: A review of the literature and suggestions for a future research agenda. *Research Report*. Universität Bremen. Bremen. [URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.488.7369&rep=rep1&type=pdf>] (Erişim: 11.11.2015)
- Colarelli, S. M. ve Bishop, R. C. (1990). Career commitment: functions, correlates, and management. *Group and Organization Studies*, 15, 158-176.
- Çetin, G. ve Kızılırmak, İ. (2012). Türk turizminde kokartlı turist rehberlerin mevcut durumunun analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (2), 307-318.
- Dahles, H. (2002). The Politics of Tour Guiding: Image Management In Indonesia. *Annals of Tourism Research*, 29 (3), pp. 783–800.
- Demirkol Ş. ve Ekmekçi İ. (2005). Paket Turların Sürdürülebilirliğinde Turist Rehberlerine Etik Bir Bakış", IV. Geleneksel Turizm Paneli, Sakarya, 22 Nisan: 59-85.
- Gökçe, B. (1992). *Tophumsal Bilimlerde Araştırma*. (2.Basım). Ankara: Savaş Yayınları.
- Greene, C. N. (1978). Identification modes of professionals: Relationship with formalization, role strain and alienation. *Academy of Management Journal*, 21(3), 486-492.
- Greenhaus, J. H. (1971). A factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 104-110.
- Güzel, F.Ö., Atilla G. G. ve İşler, D. B. (2013). Duygusal Emek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, Eylül-Aralık, 10(3): 107- 122.
- Hall, D. T. ve Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37.
- Hallin, A. ve Dobers, P. (2012). Representation of Space. Uncovering the Political Dimension of Guided Tours in Stockholm. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 12 (1), 8 – 26.
- Holloway, J.C. (1981). The guided tour: A sociological approach. *Annals of Tourism Research*, 8(3), 377-401
- Irving, P. G., Coleman, D. F. ve Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 3, 444.

- Jafari, J. (1985). Editor's page. *Annals of Tourism Research*, 12(1), 12.
- Kaya, U. ve Özhan, Ç. K. (2012). Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2), 109 – 130
- Korkmaz, S., Temizkan, S.P. ve Temizkan, R. (2010). Profesyonel Turist Rehberliğine Yönelik Zorunlu Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Pazarlama Açısından İçerik Analizi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 133-149.
- Kozak, M. A. ve Yetgin, D. (2013). Profesyonel Turist Rehberlerinin (PTR) Yetkinliklerinin Mesleki Yeterlilikler Çerçevesinde Değerlendirilmesi, 14. Ulusal Turizm Kongresi, Erciyes Üniversitesi, Nevşehir, 5-8 Aralık: 408-428.
- Koroğlu, Ö. (2013). Turist Rehberlerinin İş Yaşamındaki Rollerine Kavramsal bir Değerlendirme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 91-112.
- Kurtuluş, K. (1996). *Pazarlama Araştırmaları*. 5. baskı, İstanbul: İÜ İşletme Fak. Yayını, No:28.
- Lachman, R. ve Aranya, N. (1986). Evaluation of alternative models of commitments and job attitudes of professionals. *Journal of Occupational Behavior*, 7(3), 227-243.
- Mak, A., Wong, K. ve Chang, R. (2011). Critical Issues Affecting the Service Quality and Professionalism of the Tour Guides in Hong Kong and Macau. *Tourism Management*, 32 (6), 1442-1452.
- Lee, K., Carswell, J. J. ve Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person and work related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811.
- Mackenzie, S. H. ve Kerr, J. H. (2013). Stress and Emotions at Work: An Adventure Tourism Guide's Experience. *Tourism Management*, 36, 3 – 14.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing The Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372–378.
- Meyer, J., Paunonen, S., Gellatly, I., Goffin, R., & Jackson, D. (1989). Organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the work place: Theory research and application*. Thousands, Oaks CA: Sage.
- Meyer, J. P. ve Herscovitch, L.(2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11 (3), 299-326.

- Miller, G. A. ve Wager, L. W. (1971). Adult socialization, organization structure and role orientations. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 151-163.
- Morrow, P. C. (1993). *The Theory and Measurement of Work Commitment*. Greenwich, CT: JAI Press Ltd.
- Tetik, N. (2015). Turist Rehberlerinin Davranışsal Personel Güçlendirme Algıları. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 407-431.
- O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Overend, D. (2012). Performing Sites: Illusion and Authenticity in the Spatial Stories of the Guided Tour. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 12 (1), 44 - 54.
- Pereira, E. M. ve Mykletun, R. J. (2012). Guides as Contributors to Sustainable Tourism? A Case Study from the Amazon. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 12 (1), 74 – 94.
- Pond, K.L. (1993). *The Professional Guide*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Reisinger, Y. ve Steiner, C. (2006). Reconceptualising Interpretation: The Role of Tour Guides in Authentic Tourism. *Current Issues in Tourism*, 9(6), 481-498.
- Salazar, N. B. (2005). Tourism and Glocalization “Local” Tour Guiding. *Annals of Tourism Research*, 32(3), 628-646.
- Snape, E. ve Redman, T. (2003). An evaluation of a three-component model of occupational commitment: Dimensionality and consequences among United Kingdom human resources specialists. *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 152-159.
- Tosun, C. ve Temizkan, R. (2004). Türkiye'nin Dış Tanıtım ve Ülke İmajında Turist Rehberlerinin Rolü. 1. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi. 345-365.
- Turist Rehberliği Meslek Kanunu. (2012). *T.C. Resmi Gazete*, 28331, 22 Haziran 2012.
- UNWTO.(2016). UNWTO Tourism Highlights, 2015 Edition. Madrid: United Nations World Tourism Organization (UNWTO). [URL: <http://mkt.unwto.org/publication/unwto-tourism-highlights-2015-edition>] (Erişim: 10.02.2016).
- Vandenberg, R. J. ve Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior (1986-1998)*, 15(6), 535-547.
- Weiler, B. ve Black, R. (2015). *Tour Guiding Research: Insights, Issues and Implications*. Bristol: Channel View Publications.
- WFTGA. (2015). World Federation of Tourist Guide Associations. [URL: <http://www.wftga.org/tourist-guiding/what-tourist-guide>] (Erişim: 10.11.2015).
- Wynn, J. R. (2010). City Tour Guides: Urban Alchemists at Work. *F City & Community*, 9 (2), 145-164.

Yarcan, Ş. (2007).Profesyonel Turist Rehberliğinde Mesleki Etik Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18 (1), 33-44.

Yazıcıoğlu, İ., Tokmak, C. ve Uzun, S. (2008). Turist rehberlerinin rehberlik mesleğine bakışı, *Üniversite ve Toplum Dergisi*, 8 (2), <http://www.universitetoplum.org/text.php3?id=367>, (Erişim Tarihi 26.11.2015)

EK:1

Duygusal

1. Turist rehberliği kişisel imajım için önemlidir.
2. Turist rehberliği mesleğine girdiğim için pişmanım. **(T)**
3. Turist rehberliği mesleğinde olduğum için gurur duyuyorum.
4. Turist rehberi olmaktan hoşlanmıyorum. **(T)**
5. Kendimi turist rehberliği mesleğiyle özdeşleştirmiyorum. **(T)**
6. Turist rehberliğini heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.

Devam

1. Turist rehberliğine şu anda meslek değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok emek verdim.
2. Şu anda meslek değiştirmek benim için zor olurdu.
3. Mesleğimi bugün değiştirmek zorunda kalsam, hayatımda pek çok şey sekteye uğrar.
4. Şu anda meslek değiştirmek bana pahalıya patlar.
5. Mesleğimi değiştirmeme engel olacak herhangi bir baskı yoktur. **(T)**
6. Şu anda meslek değiştirmemin büyük kişisel fedakârlıklar gerektireceğini düşünüyorum.

Normatif

1. Bir mesleği icra etmek üzere eğitilmiş kişilerin makul bir süre o mesleği icra etmeye devam etme sorumlulukları olduğunu düşünüyorum.
2. Turist rehberliğine devam etmeye hiç mecbur hissetmiyorum. **(T)**
3. Turist rehberliği mesleğine devam etmek yönünde bir sorumluluk duyuyorum.
4. Yararıma bile olsa, şu anda turist rehberliğini bırakmamın doğru olmayacağını düşünüyorum.
5. Turist rehberliğini bırakacak olsam suçluluk hissederdim.
6. Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı turist rehberliği yapıyorum.

(T): Ters puanlamıştır.

Vocational Commitment: A Study into Tourist Guides

Yalçın ARSLANTÜRK

Gazi University
Tourism Faculty
Ankara, Turkey
arslanturk@gazi.edu.tr

Introduction

Rather than being regarded as an academic field, tourist guiding has been labeled as “ the Cinderella of tourism industry: attractive, useful but usually ignored” (Mak et al., 2011, p. 1442). Academic studies into tourist guiding compared to the other fields of tourism are relatively fewer, and the ones published are from the points of tourist, not the tour guides (Mackenzie and Herr, 2013). Some examples of the studies from the perspective of tourist guides in the foreign literature are by Cohen (1985), Holloway (1981), Pond (1993), Ap and Wong (2001), Black and Weiler (2005), Salazar (2005), Reisinger and Steiner (2006), Wynn (2010), Mak vd. (2011), Pereira and Mykletun (2012), Hallin and Dobers (2012), Byron (2012), Overend (2012), Weiler and Black (2015). On the other hand, considering Turkey, the situation is more or less the same.

TUREB (Union of Tourist Guides’ Chambers) operates under the law enacted in 2012, which makes their position in the tourism industry a must rather than a need. According to the law, package tours have to be attended by licensed tourist guides recognized by TUREB. Since the issue of the law in 2012, tour guiding has been recognized as a profession recognized by governmental bodies. Thanks to the law, tourist guides have their righteous positions in the tourism system of Turkey has been strengthened once more. According to the data obtained by TUREB, presently, in Turkey there are 9868 licensed tourist guides. Also labeled as cultural representatives, tourist guides are an integral part of tourism and for this reason; this study sets out to examine the vocational commitment of tourist guides. It is expected that the results yielded will contribute to the literature of tourist guiding in terms of vocational commitment.

The antecedents of the concept of vocational commitment date back to the studies on “career” (Greenhaus, 1971). In this context, for the first time, a new concept called “career commitment” emerged. Career commitment is defined as the attitude towards a job / vocation Blau (1985). Then, Colarelli and Bishop (1990) furthered this definition and elaborated the definition as accomplishing the career objectives and commitment, and identification with the profession.

In order to measure commitment, Meyer and Allen (1991) developed a model they called “three component model”. According to this model, commitment is a psychological situation that characterizes the relation of the employees with the work place and is influential in continuing working there. In their study, they put forward the three components of commitment, which are affective, continuance and normative commitment. Affective commitment is to do with the identification of the employees with the work they perform. Continuance commitment refers to extra cost employees

can face in the event that they leave quit their work and finally normative commitment denotes the responsibility felt towards the profession.

Objective

In this paper, vocational commitment was evaluated from the perspectives of two variables, which are second-employment and tour guiding educational background. It is postulated that continuance commitment has a lot to do with second employment in that it is evaluated within the context of alternative employment opportunities. In other words, economic opportunities are crucial factor in continuance commitment.

Secondly, tour guiding educational background is projected to be important in that presently in order to be licensed tour guide in Turkey a variety of options are available, ranging from certificate courses to Graduate degrees, at the end of tour guiding is a viable option. This being the case, the motivation of the tour guides is thought to differ by the type of education they receive. The shortest way to tour guiding is certificate programs, offering 700 hours of lessons. And the candidates in such programs have to be equipped with a foreign language in order to take part in the program, unlike the other three options. This being the case educational background is assessed to be an important variable. On the whole, there are two main hypotheses in this study. One can be postulated that there is statistically difference between vocational commitment and second employment status and the other one is that there is statistically significant difference between vocational commitment and tour guiding educational background.

Method

The study is of a descriptive nature. The scale developed by Meyer et al. (1993) was employed in the study with some other demographic questions such as duration of employment, age and the variables under consideration in this study. The scale covers 18 items, 6 for each dimension of vocational commitment. The number of participants is 248. Since the main hypotheses seek to measure difference between the variable mentioned above and the dimensions of vocational commitment, *t* test and variance analysis (ANOVA) were employed to test the difference.

Results and Discussion

The results of the analyses performed are that in terms of the variables under consideration there are statistically significant difference in the dimension of vocational commitment, except for the dimension of normative commitment for second employment variable.

The implications of the study could be as the followings. The content of the questionnaire employed in this study is a one used extensively in the studies into commitment. However, considering the delicate nature; i.e. conjectural developments, seasonality and second employment chance, of tourist guiding, it could be a good idea to develop another scale solely designed and developed for tourist guiding and related professions. What's more, it is a well-known fact that tourist guides are the foremost interface between the tourist and the enterprise as well as the country represented. Hence, the performance they will exert will definitely have an influence on the repeat behavior and hence the satisfaction of the tourist.