



Türk Turizm Araştırmaları Dergisi

2020, 4(4): 3550-3569.

DOI: [10.26677/TR1010.2020.578](https://doi.org/10.26677/TR1010.2020.578)

ISSN: 2587-0890 Dergi web sayfası: <https://www.tutad.org>



ARAşTIRMA MAKALESİ

Türkiye’deki Turist Rehberliği Eğitim Modellerinin Karřılařtırılmalđ Bir Analizi*

Doç. Dr. Rahman TEMİZKAN, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Eskişehir, e-posta: rahmantemizkan@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9750-1543>

Arş. Gör. Dr. Beybala TİMUR, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Eskişehir, e-posta: beybalatimur@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7514-1129>

Öz

Bu çalışmada turizm sektörünün kalbinde yer alan turist rehberlerinin yetiştirildiği turist rehberliği eğitimi ele alınmıştır. Çalışmanın amacı turist rehberliği eğitiminde en verimli modelin eğitimden memnuniyet, mesleki yeterlilik ve mesleği icra niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiler aracılığıyla ortaya konulmasıdır. Bu amaçla Türkiye genelinde ön lisans, lisans ve tezsiz yüksek lisans düzeyinde turist rehberliği öğretilimi gören 500 öğrenciden, oranlı tabakalı örneklem yoluyla veri toplanmış ve 445 tanesinin analize uygun olduğu tespit edilerek analizler gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları çalışmaya konu olan memnuniyet, mesleki yeterlilik ve mesleği icra niyeti değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca mesleki yeterliliğin memnuniyet ile mesleği icra niyeti ilişkisinde kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları turist rehberliği eğitiminin lisans düzeyinde verilmesinin gerektiğine ve tezsiz yüksek lisans modelinin nadir dillerde rehber sorununun çözülmesinde kullanılmasına işaret etmektedir.

* Bu çalışmadaki veriler 2019 yılında yayınlanan “Turist Rehberliği Eğitiminde Memnuniyet, Mesleki Yeterlilik ve Mesleği İcra Niyeti İlişkileri” isimli doktora tezinden elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Turist Rehberliği Eğitimi, İnsan Kaynakları, Mesleki Yeterlilik, Memnuniyet, Mesleği İcra Niyeti.

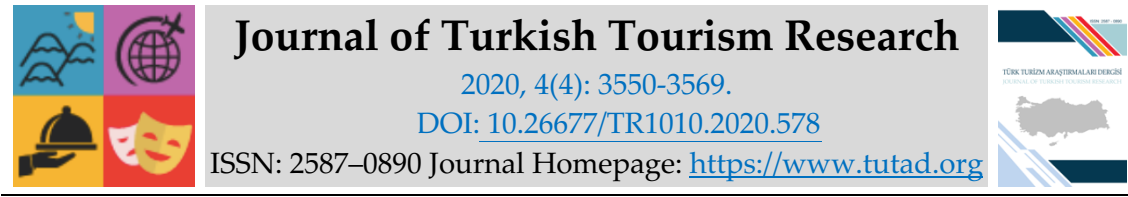
Makale Gönderme Tarihi: 02.06.2020

Makale Kabul Tarihi: 10.10.2020

Önerilen Atıf:

Temizkan, R. ve Timur, B. (2020). Türkiye’deki Turist Rehberliği Eğitim Modellerinin Karřılařtırılmalđ Bir Analizi, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(4): 3550-3569.

© 2020 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.



RESEARCH PAPER

A Comparative Analysis of Tour Guiding Education Models in Turkey

Associate Prof. Dr. Rahman TEMİZKAN, Eskişehir Osmangazi University, Faculty of Tourism, Eskişehir, e-mail: rahmantemizkan@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9750-1543>

Dr. Beybala TİMUR, Eskişehir Osmangazi University, Faculty of Tourism, Eskişehir, e-mail: beybalatimur@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7514-1129>

Abstract

Tour guiding education in Turkey is provided in four different models, and each model accepts students with different requirements. This creates a workforce with varying and questionable levels of skills in the tourism industry. Therefore, this study aims to determine the most efficient tour guiding education model by comparing these models in terms of students' vocational competences, satisfaction levels, and intention to work. The data were collected through a survey from a total of 445 participants. Stratified sampling method was chosen to represent the universe adequately. Results indicate that there are significant correlations between study variables. And, vocational competence has a partial mediating role in satisfaction and intention to work relationships. In light of the study findings, suggestions are given. Therefore, tour guiding education must be provided on a bachelor's degree and by the universities. Non-thesis master's degree should be used to provide tour guides who can speak different languages for the industry.

Keywords: Tourism Education, Human Resources, Vocational Competence, Satisfaction, Intention to Work.

Received: 02.06.2020

Accepted: 10.10.2020

Suggested Citation:

Temizkan, R. and Timur, B. (2020). A Comparative Analysis of Tour Guiding Education Models in Turkey, *Journal of Turkish Tourism Research*, 4(4): 3550-3569.

© 2020 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.

GİRİŞ

Turizm sektörü küresel ölçekte sürekli ve hızla büyüyen sektörler arasında ilk sıralarda gelmektedir. Turizm sektörü 2005-2017 yılları arasında küresel ölçekte yıllık ortalama %4,2 oranında büyüme göstermiştir. Dünya genelindeki turizm gelirleri 2015 yılında 1 trilyon 221 milyar dolar, 2016 yılında 1 trilyon 245 milyar dolar, 2017 yılında ise 1 trilyon 340 milyar dolar olarak hesaplanmıştır (UNWTO, 2018). Bu rakamlar ışığında turizm sektörünün özellikle gelişmekte olan ülkelerin ekonomileri açısından önemli bir rol oynadığını söylemek mümkündür.

Türkiye 2016 yılında 31 milyon turist ağırlamış ve bu turistlerden 22 milyar dolar gelir elde etmiştir. Buradan elde edilen gelir, ülkenin toplam ihracat gelirlerine 22 milyar dolar ile %15 düzeyinde katkıda bulunmuştur. 2019 yılında ziyaretçi sayısı 45 milyona yükselmiş, gelir ise 34,5 milyar dolar olarak kaydedilmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2020). Bu veriler turizm sektörünün Türkiye açısından ne kadar önemli bir sektör olduğunu ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte turizm sektörü, insan iletişiminin en üst seviyede olması ve emek yoğun yapısı nedeniyle (Amoah ve Baum, 1997; Sarıışık, 2007) insan faktöründen ayrı tutulamamaktadır. Turizm sektöründe verilen hizmetlerin nitelikli çalışanlarca sunulması ve yönetilmesi işletmelerin varlıklarını sürdürebilmesi ve rekabet avantajını ellerinde tutmaları açısından kritik rol oynamaktadır (Amoah ve Baum, 1997). Bu nedenle istihdam edilen çalışanların niteliğinin çok önemli olduğu (İlkiz ve Hitay, 1992: 159; Ilgaz ve Çakar, 2002: 385; Yazıcı, 2002: 407; Akçay, 2002: 461) ve mesleki yeterlilikleri yüksek çalışanlar tarafından sunulacak hizmetlerin turizm faaliyetlerinin başarıya ulaşmasında önemli bir yer tuttuğunu söylemek mümkündür. Bu kapsamda turizm çalışanlarının sahip olması gereken nitelikler, Türkiye’de 21.09.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5554 sayılı Mesleki Yeterlilik Kanunu uyarınca belirlenmiştir. Ve her yıl ülke genelindeki yükseköğretim kurumlarında çeşitli düzeylerde verilen eğitimlerle turizm sektörüne nitelikli çalışanlar kazandırılmaya çalışılmaktadır (Gürkan vd., 2010).

Bahsi geçen nitelikli iş gücünün en önemlilerinden birisi turizm etkinliklerinin tam kalbinde yer alan turist rehberleridir (Ahipaşaoğlu, 2006). Turist rehberleri Türk Turizmde kendilerine ait meslek yasası bulunan tek meslek dalıdır. Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği’ne göre turist rehberliği yapabilmek için aranan şartlardan birisi Kültür ve Turizm Bakanlığı denetiminde açılan sertifika programı, önlisans, lisans veya tezsiz yüksek lisans düzeyinde eğitim almaktır. Son dönemlerde sertifika programları açılmamakla birlikte, bu programların hepsinin kabul koşulları birbirinden farklıdır. Bu programlardan mezun öğrenciler farklı niteliklerde ve yeterliliklerde mezun olmaktadır. Bu durum turist rehberliği eğitiminde bir planlama ve uygulama eksikliğine işaret etmektedir.

Bir diğer önemli sorun farklı düzeylerdeki programlardan çok sayıda mezun verilmesidir. Bu durum yakın gelecekte turist rehberi sayılarında ihtiyaç fazlalığına yol açabilecektir (Kürkçü, 2017). Çünkü her yıl turist rehberliği programlarından 200-600 arasında öğrenci mezun olmaktadır. YÖK (2018) istatistiklerine göre 2013-2018 yılları arasında toplamda 2200 öğrenci mezun olmuştur. Bu kadar mezun verilmesine rağmen bir diğer önemli sorun mezunların sektöre girmemesi olarak ortaya çıkmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığı (2012) verilerine göre 2012 yılında Türkiye’de 15802 çalışma kartlı rehber bulunurken, Turist Rehberleri Birliği (2020) raporlarına göre bu sayı 11094’e gerilemiştir. Var olan rakamlar ışığında turist rehberliği mezunlarının çalışma kartı almak için gereken şartları karşılayamadığına ve başka sektörlere yöneldiğine işaret etmektedir. Bu bilgiler ışığında turist rehberliği eğitiminde yıllardır süregelen bazı sorunlar olduğu bu söylemek mümkündür. Araştırmanın temel sorununu buraya kadar bahsedilen durumlar oluşturmaktadır.

Bunlarla birlikte, ilgili literatür incelendiğinde, her ne kadar turizm literatüründe turist rehberliği eğitimine yönelik çalışmaların konu edildiği görülse de, bu çalışmaların bir kısmının eğitim kalitesi ve mesleği icra niyeti üzerine odaklandığı görülürken (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2003; Unur, Duman ve Tepeci, 2004; Akoğlan Kozak, 2009; Baltacı vd., 2012; Türkeri, 2016) bir kısmının da öğrencilerin memnuniyetleri (Arslantürk, 2010) ve kariyer niyetleri üzerine (Şahin ve Acun, 2016) odaklandığı görülmüştür. Ancak ilgili literatürde eğitim öğretim modellerini öğrencilerin mesleki yeterlilikleri, eğitimden memnuniyetleri ve mesleği icra niyetleri üzerinden ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak turizmin her alanında olduğu gibi turist rehberliği mesleğinde de iş gücünün başarısı eğitim düzeyi ve mesleki yeterliliklere bağlı olduğu bilinmektedir. Çünkü turist rehberleri turistlere ziyaretlerinin her anında eşlik ederek turistik deneyimi şekillendiren en önemli aktörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Ahipaşaoğlu, 2006). Bu nedenle çalışmada, turist rehberliği eğitim modelleri, öğrencilerin mesleki yeterlilikleri, eğitimden memnuniyetleri ve mesleği icra niyetleri üzerinden karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Eğitimden Memnuniyet

Memnuniyet, müşterilerin bir ürün ya da hizmeti satın aldıkları sırada ya da aldıktan sonraki hisleri olarak tanımlanmıştır (Tütüncü ve Doğan, 2003). Memnuniyet ya da memnuniyetsizlik durumu, tüketicilerin, hizmetleri ve ürünleri tükettikleri sıradaki adalet, ürün özellikleri ve performans değerlendirmeleri sonucu beklentilerinin karşılanma düzeyleri ile ortaya çıkmaktadır (Atay ve Yıldırım, 2010). Eğitim açısından bakıldığında, diğer her alanda olduğu gibi turizm yükseköğretim kurumlarının başarısı sektöre kazandırdıkları nitelikli iş gücü ile ölçülmektedir. Ayrıca eğitim kalitesiyle ilgili bu başarı algısında öğrencilerin memnuniyet düzeylerinin de etkisinin olduğu bilinmektedir (Swan, 2001). Bu nedenle, eğitimin başarısında öğrencilerin memnuniyet düzeylerinin etkili olduğunu söylemek mümkündür. Öğrencilerin eğitimden memnuniyet düzeylerindeki belirleyici unsurların fiziksel olanaklar, öğretim elemanlarının öğretim becerileri, tutumları, yeterlilikleri, isteklilikleri ve ders programları olduğu bilinmektedir (Tütüncü ve Doğan, 2003; Yılmaz, Filiz ve Yaprak., 2007; Arslantürk, 2010).

Memnuniyet kavramı turizm literatüründe sıklıkla işlenen bir konudur. Literatürde öğrencilerin genel olarak aldıkları eğitimden memnuniyetsiz olduklarını, mevcut ders programlarının sektördeki işler için gerekli nitelikleri kazandırmada yetersiz kaldığını, gelecek kaygısı yaşadıklarını ve sektörde kalmak istemediklerini belirten çalışmalara rastlanmaktadır (Baltacı vd., 2012). Öğrencilerin beklentileri ve algıları arasında olumlu bir ilişki bulunması nedeniyle bu durum turizm yükseköğretim kurumları açısından önemli bir sorundur (Okumuş ve Duygun, 2008). Çünkü eğitimlerinden memnun olan öğrencilerin sektörde kalmaya daha niyetli oldukları bilinmektedir (Jadidian ve Duffy, 2012).

Mesleki Yeterlilik

İnsan kaynakları literatüründe yeterlilik, belli meslekler ve iş rollerinde aranan ve kolaylıkla aktarılabilen genel yeterlilikleri ifade etmektedir (Delamare Le Deist ve Winterton, 2005) Mesleki açıdan bakıldığında, yeterliliğin, eğitim ve iş gereklilikleri arasında bir köprü görevi gördüğünü söylemek mümkündür (van der Klink ve Boon, 2002). Mesleki yeterlilik, bireyin daha iyi iş performansı göstermesini sağlayan bir özellik olarak tanımlanmaktadır (Hartle, 1995). Yeterli olmak tek başına işin gerektirdiği özelliklere sahip olmayı ifade ederken, mesleki yeterlilik, bir işi yaparken gerekli tutum ve davranışları sergileyebilmek olarak değerlendirilmektedir

(Burgoyne, 1988; Boak, 1991). Mesleki yeterlilikler kıyaslama kriterlerinin kullanıldığı standartlara dayanabileceği gibi kişisel modellere, çıktı modellerine, eğitim-öğretim modellerine dayanabilmektedir (Mangham, 1986). Bununla birlikte, mesleki yeterlilikleri oluşturan farklı boyutlar bulunmaktadır. Bunlar, çalışanların iş esnasında ihtiyaç duyacakları nitelikleri belirten mesleki standartlar, yapılması gereken işler ve kişisel özelliklerdir (Mansfield, 2004).

Turizm sektörü mesleki yeterlilikler açısından ele alındığında, sektörde faaliyet gösteren işletmeler için nitelikli, hevesli ve bağlılığı yüksek iş gücüne sahip olmanın işletmenin başarısını doğrudan etkilediği bir gerçektir (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2000). Bu durum, özellikle, misafirle bire bir iletişimin en yoğun olduğu ve bu iletişimin müşteri memnuniyetini ve bağlılığını doğrudan etkilediği turizm sektörünün (Heskett vd., 1994) her alanında mesleki yeterlilikleri ve nitelikleri yüksek bireylerin istihdam edilmesini gerektirmektedir.

Turist rehberleri de turizm sektörünün tam kalbinde yer almakta, tüm paydaşların birbiriyle iletişimini sağlamakta ve turizm etkinliklerinin başarı ve başarısızlığında turist rehberlerinin mesleki yeterlilikleri en önemli rolü oynamaktadır (Ahipaşaoğlu, 2006). Ancak akademik eğitim ve standardize edilmiş yeterlilikler tek başına yeterli olmayacaktır. Aynı zamanda her bireyin hangi işe uygun olduğunu belirleyecek kendine özgü bir yaratılışı, yetenekleri ve deneyimleri mevcuttur (Kristof-Brown, 2000) ve bir turist rehberi adayının da mesleki yeterliliğinin mesleği icra etmesinde etkili olacaktır.

Davranışsal Niyet ve Mesleği İcra Niyeti

Bireylerin günlük davranışları istemli hareketlerden oluşmaktadır. Bireyler hareket etmeden önce karşılaşılabilecekleri sonuçları değerlendirirler. Normal şartlar altında bireylerin niyetleri doğrultusunda hareket etmeleri beklenmektedir. Ancak niyetler birçok başka faktörden etkilenmektedir (Ajzen, 1985). Niyet kelimesi birçok anlama gelebilmektedir ve genel olarak bir beklentinin ifade edilmesidir. (Warshaw ve Davis, 1985). Davranışsal niyet ise bir bireyin bir davranışa yönelik öznel ihtimalleri olarak tanımlanmaktadır (Fishbein ve Ajzen, 1975). Bir diğer deyişle davranışsal niyetin bir bireyin bir davranışa yönelik planlarını kapsamaktadır.

Niyetler iki etken tarafından şekillenmektedir. Birinci etken bireyin doğası olarak değerlendirilmektedir. Buna göre birey, davranışı gerçekleştirmeden önce kendi içinde bir değerlendirme yapmaktadır. Bu, bireyin o davranışa yönelik tutumunu ifade etmektedir. İkinci etken iste sosyal etkidir. Burada ise birey davranışı gerçekleştirdiği zaman yaşadığı çevreden alacağı tepkiyi değerlendirmektedir. Bireyler genel olarak toplum tarafından desteklenecek davranışları gerçekleştirme eğilimindedirler. Ancak yine de niyetler bireylerin inançları, kendine güvenleri, uzun dönemli tahminleri gibi unsurlara göre değişebilmektedir (Ajzen, 1985).

Mesleği icra niyeti ise bir bireyin eğitim aldığı alanda çalışmasını ifade etmektedir. Bu kavram literatürde işten ayrılma niyeti, işte kalma niyeti gibi farklı isimlerle de kullanılabilmektedir (Zigarmi vd., 2012). Mesleği icra niyeti birçok faktörden etkilenmektedir. Her bireyin farklı kişilik özellikleri bulunmaktadır ve bu özellikler kariyerleri ile ilgili kararlarda önemli roller oynar (Kristof-Brown, 2000). Kişilik özelliklerine uygun işlerde çalışan bireylerin daha istikrarlı ve uzun yıllar çalıştıkları bilinmektedir (Arıkan Saltık, Avcı ve Kaya, 2016). Aynı zamanda bireylerin gelecek niyetleri üzerinde memnuniyetin de etkili olduğu bilinmektedir (Kozak ve Rimmington 2000; Bigne vd, 2001; Duman ve Öztürk 2005; Zabkar, Brenčić, ve Dmitrović 2010; Heung ve Gu 2012).

Kavramsal çerçevede verilen bilgiler ışığında çalışmaya konu edilen eğitimden memnuniyet ve mesleki yeterlilik ve mesleği icra niyeti değişkenlerinin turist rehberliği eğitim modellerinin

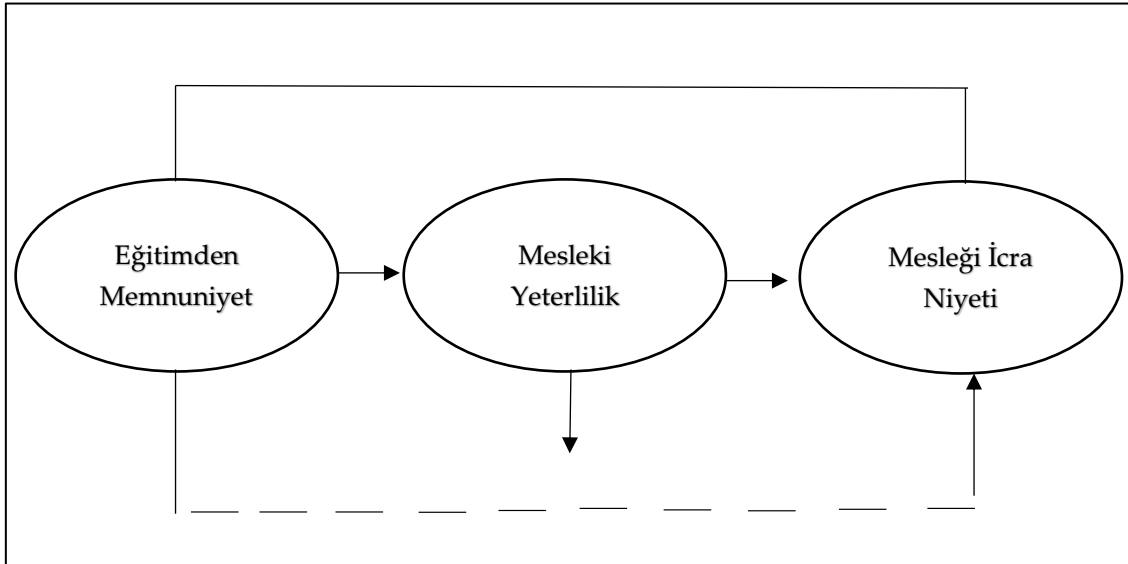
başarısı ve yeterliliği ile ilgili bilgi sağlayabileceği ortaya koyulmuştur. Bu amaçla çalışmada Tablo.1’de verilen hipotezler belirlenmiştir.

Tablo 1. Araştırma Hipotezleri

H₁: Öğrencilerin mesleki yeterlilikleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
H₂: Öğrencilerin mesleki yeterlilikleri öğretim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.
H₃: Öğrencilerin eğitimden memnuniyetleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
H₄: Öğrencilerin eğitimden memnuniyetleri öğretim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.
H₅: Öğrencilerin mesleği icra niyetleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
H₆: Öğrencilerin mesleği icra niyetleri öğretim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.
H₇: Öğrencilerin mesleki yeterlilikleri ile eğitim memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H₈: Öğrencilerin mesleki yeterlilikleri ile mesleği icra niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H₉: Öğrencilerin eğitim memnuniyetleri ile mesleği icra niyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
H₁₀: Öğrencilerin eğitim memnuniyetlerinin mesleği icra niyetleri üzerinde etkisi vardır.
H₁₁: Öğrencilerin mesleki yeterliliklerinin eğitim memnuniyetleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.
H₁₂: Öğrencilerin eğitim memnuniyetlerinin mesleği icra niyetleri üzerinde etkisi vardır.
H₁₃: Öğrencilerin mesleki yeterliliklerinin memnuniyetleri ile mesleği icra niyetleri ilişkisinde aracılık rolü vardır.

YÖNTEM

Araştırmada ön lisans, lisans ve yüksek lisans düzeyindeki turist rehberliği öğrencilerinin mesleki yeterlilikleri, aldıkları eğitimden memnuniyetleri ve kariyer tercihleri arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır.



Şekil 1. Önerilen Araştırma Modeli

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de ön lisans, lisans ve yüksek lisans düzeyinde eğitim alan turist rehberliği öğrencileri oluşturmaktadır. 2017-18 öğretim yılı itibarıyla, Türkiye’de ön lisans, lisans ve tezsiz yüksek lisans düzeyinde turist rehberliği eğitimi alan toplam 9142 öğrenci bulunmaktadır. Ön lisans programlarında 3497, lisans programlarında 5535 öğrenci bulunmaktadır (YÖK, 2018). Tezsiz yüksek lisans programlarında ise 110 öğrenci bulunmaktadır.

Zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle araştırmada örneklem yöntemine başvurulmuştur. Çalışmada tabakalı örneklem tekniklerinden orantılı tabakalı örneklem yöntemi kullanılmıştır. Orantılı tabakalı örnekleme tekniği, evrene ait alt grupların belirlenip, evrendeki sayıları oranında temsil edilmelerini ve bu grupların eşit sayıda seçilebilmelerini sağlayan, güvenilir bir tekniktir. Bu teknik, her alt grubun oranına göre örneklem seçilmesi nedeniyle örneklemin temsil yeteneğini artırmaktadır. Buna göre önce evren tanımlanır. Daha sonra örneklem büyüklüğü hesaplanır. Temsil edilecek alt grupların sayıları belirlenir ve örnekleme yansıyacak yüzdeleri belirlenir. Belirlenen yüzdeler göre, toplam örnekleme temsil edilecek her gruba ait yeterli örneklem sayısı belirlenir (Özen ve Gül, 2007).

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket formu kullanılmıştır. Katılımcılara sunulan anket formu dört bölümden oluşmaktadır ve 5’li likert olacak şekilde düzenlenmiştir. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgilerine yönelik ifadeler bulunmaktadır. İkinci bölümde katılımcıların mesleki yeterliliklerini ölçmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır (Cronbach Alpha = 0,929). Bu ifadeler “Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği” ve “Turist Rehberliği Meslek Standartları”ndan uyarlanmıştır. Üçüncü bölümde eğitim memnuniyetini ölçmeye yönelik ifadeler kullanılmıştır. Bu bölümde Yılmaz vd.’nin (2007) SERVQUAL ölçeğinden uyarladığı ölçekten faydalanılmıştır (Cronbach Alpha = 0,927). Son bölümde ise katılımcıların mesleği icra etme niyetlerinin belirlenmesine yönelik üç ifadeye yer verilmiştir (Cronbach Alpha = 0,980). Bu yöntem ile 2019 yılı ocak ayında toplanan 500 adet veriden 445’inin analizlere uygun olduğu tespit edilerek IBM SPSS ve LISREL programları yardımıyla analizler gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde verilere araştırmanın amacına yönelik olarak gerçekleştirilen analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Buna göre 445 katılımcının 214’ü kadınlardan (%48,1) ve 231’i erkeklerden (51,9) oluşmaktadır. Öğretim düzeyleri açısından bakıldığında katılan öğrencilerin 141’i ön lisans (%31,7), 237’si lisans (%53,3) ve 67’si tezsiz yüksek lisans (%15,1) öğrencilerinden oluşmaktadır. Katılımcıların öğretim düzeyleri incelendiğinde tüm öğretim düzeylerinde örnekleme belirlenen katılımcı yüzdesine ulaşıldığı görülmüştür.

Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Bulgular

Değişkenler		n	%
Cinsiyet	Kadın	214	48,1
	Erkek	231	51,9
Öğretim Düzeyi	Ön lisans	141	31,7
	Lisans	237	53,3
	Yüksek Lisans	67	15,1

İfadelere Yönelik Betimleyici Bulgular

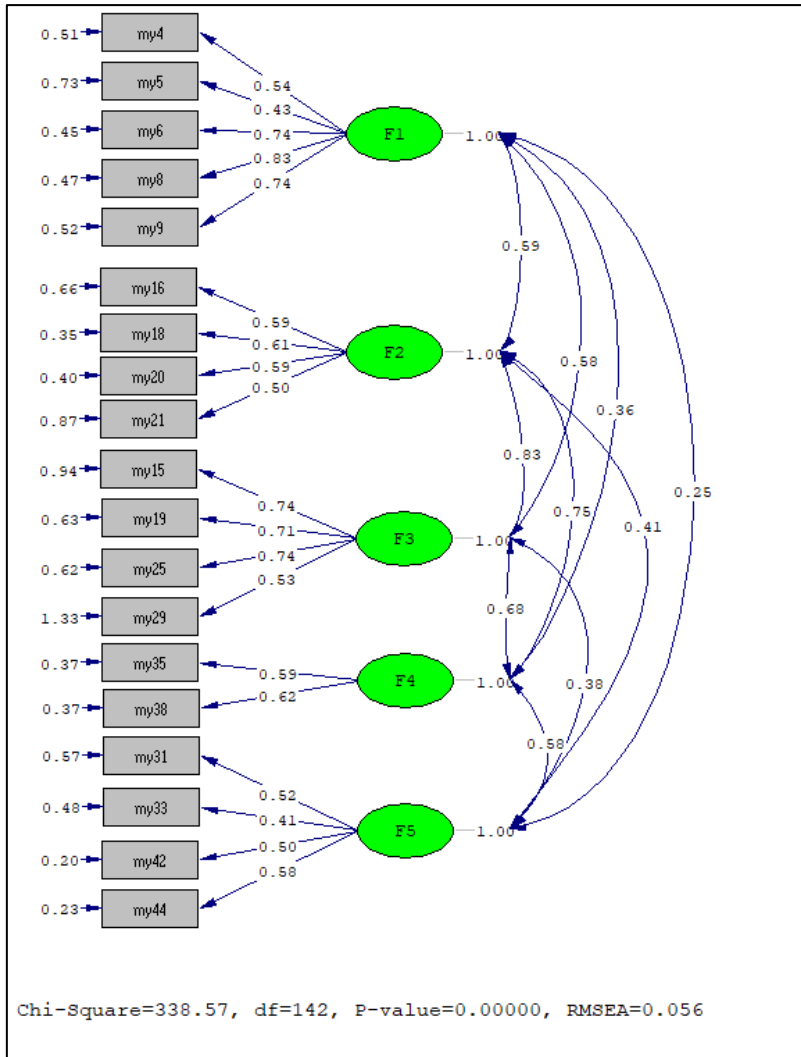
Katılımcıların kendi mesleki yeterlilik algılarını değerlendirdikleri mesleki yeterlilik ölçeğine verdikleri yanıtlarda, en yüksek sahiplik algılarının tutum ve davranışlara yönelik olduğu görülmektedir. Mesleki ders bilgisi ve mesleki bilgilere sahip olma ile ilgili ifadelere katılımın ise daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcıların eğitimden memnuniyet ölçeğindeki yanıtlarında, en fazla katıldıkları ifade öğretim üyelerinin sorulara cevap verebilme konusundaki donanımları olmuştur. Bu ifadeyi öğretim üyelerinin görünüşlerine verdikleri önem ifadesi takip etmektedir.

Faktör Analizlerine İlişkin Bulgular

Mesleki Yeterlilik Ölçeği Faktör Analizi

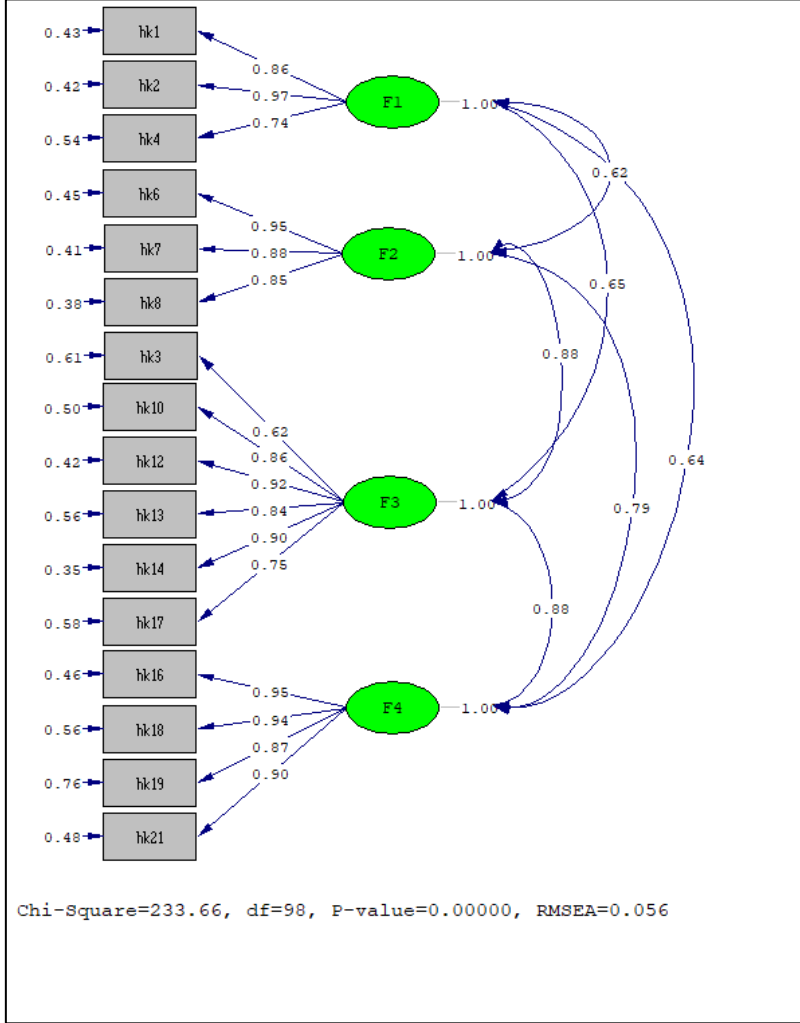
Mesleki yeterlilik ölçeğine yönelik faktör analizi sonucunda öz değeri birden büyük 5 boyut belirlenmiştir. Toplam varyansın %55'ini açıklayan bu boyutlar mesleki tutum (%29), mesleki bilgi (%11,47), mesleki dersler (%6,61), mesleki beceriler (%4,64) ve kişilik özellikleri (%3,37) olarak ortaya çıkmıştır.



Şekil 2. Mesleki Yeterlilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Eğitimden Memnuniyet Ölçeği Faktör Analizi

Memnuniyet ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda özdeğeri birden büyük 4 boyut tespit edilmiştir. Toplam varyansın %68,51'ini açıklayan bu boyutlar sırasıyla ilgi (%52,5), yeterlilik (%6,4), güvenilirlik (%5,7) ve somut öğeler (%3,7) olarak ortaya çıkmıştır.



Şekil 3. Eğitimden Memnuniyet Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Fark Testlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde değişkenler arasındaki farklılıkları araştıran analizlerin bulgularına yer verilmiştir. Tek değişkenli gruplar için t-testinden yararlanılırken, çoklu karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizinden (One-Way ANOVA) yararlanılmıştır.

Mesleki Yeterliliğe İlişkin Fark Analizi Bulguları

Öğrencilerin mesleki yeterliliklerinin cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre erkek öğrencilerin mesleki yeterlilikleri kadınlara oranla daha yüksektir ($t = -3,324, p < 0,001$). Buna göre mesleki bilgi, mesleki dersler ve mesleki beceri anlamında erkekler kendilerini daha donanımlı görmektedirler.

Tablo 3. Mesleki Yeterliliğin Cinsiyete Göre Farklılık Durumu

Değişken	Cinsiyet	n	x	s.s.	t	p
Mesleki Yeterlilik	Kadın	141	3,69	0,50	-3,324	<0,001
	Erkek	237	3,84	0,47		

Öğretim düzeyleri incelendiğinde en yüksek ortalamanın tezsiz yüksek lisans öğrencilerine ait olduğu görülmüştür ($Ort_{TYL} = 4,11$). Bu grubu lisans öğrencileri takip ederken en düşük ortalamaya ise ön lisans öğrencileri sahiptir.

Tablo 4. Mesleki Yeterliliğin Öğretim Düzeyine Göre Farklılık Durumu

Değişken	Öğretim Düzeyi	n	x	s.s.	f	p
Mesleki Yeterlilik	Ön lisans	141	3,60	0,48	47,77	<0,001
	Lisans	237	3,74	0,45		
	Tezsiz YL	67	4,24	0,29		

Eğitimden Memnuniyete İlişkin Fark Analizi Bulguları

Çalışmada, öğrencilerin eğitimden memnuniyetlerinin cinsiyetlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5. Eğitimden Memnuniyetin Cinsiyete Göre Farklılık Durumu

Değişken	Cinsiyet	n	x	s.s.	t	p
Memnuniyet	Kadın	141	3,36	0,76	-0,908	0,365
	Erkek	237	3,43	0,84		

Ancak öğretim düzeylerine bakıldığında yine tezsiz yüksek lisans öğrencilerinin en yüksek memnuniyet düzeyine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Eğitimden Memnuniyetin Öğretim Düzeyine Göre Farklılık Durumu

Değişken	Öğretim Düzeyi	n	x	s.s.	f	p
Memnuniyet	Ön lisans	141	3,22	0,71	26,82	<0,001
	Lisans	237	3,33	0,83		
	Tezsiz YL	67	4,02	0,59		

Mesleği İcra Niyetine İlişkin Fark Analizi Bulguları

Eğitimden memnuniyette olduğu gibi mesleği icra niyeti açısından da kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Her iki grubun da niyet düzeyleri ortalamanın üzerindedir.

Tablo 7. Mesleği İcra Niyetinin Cinsiyete Göre Farklılık Durumu

Faktör	Cinsiyet	n	x	s.s.	T	p
Mesleği İcra Niyeti	Kadın	214	3,31	1,38	-0,594	0,55
	Erkek	231	3,39	1,42		

Öğretim düzeyi açısından bakıldığında arada fark olduğu ancak sıralamanın yine aynı şekilde ortaya çıktığı görülmüştür. Buna göre mesleği icra etme niyeti en yüksek grup tezsiz yüksek lisans öğrencileriyken, ikinci sırada lisans öğrencileri bulunmaktadır. Mesleği icra niyeti en düşük olan grup ise ön lisans öğrencileri olarak belirlenmiştir.

Tablo 8. Mesleği İcra Niyetinin Öğretim Düzeyine Göre Farklılık Durumu

Faktörler	Öğretim Düzeyi	n	x	s.s.	f	p
Mesleği İcra Niyeti	Ön lisans	141	2,35	1,23	90,536	<0,001
	Lisans	237	3,61	1,28		
	Tezsiz YL	67	4,55	0,52		

Korelasyon Testine İlişkin Bulgular

Çalışmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla elde edilen verilere korelasyon analizleri uygulanmıştır.

Mesleki Yeterlilik - Eğitimden Memnuniyet İlişkisi

Analiz sonuçları turist rehberliği öğrencilerinin mesleki yeterlilikleri ile eğitimden memnuniyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur ($r=0,247$, $p<0,001$).

Tablo 9. Mesleki Yeterlilik–Memnuniyet İlişkisi

Değişken	Ortalama	SS	Mesleki Yeterlilik	Memnuniyet
Mesleki Yeterlilik	3,77	0,49	1	0,247**
Memnuniyet	3,40	0,80	0,247**	1

** : 0,01 düzeyinde ilişki.

Mesleki Yeterlilik - Mesleği İcra Niyeti İlişkisi

Analiz bulguları mesleki yeterlilik ile mesleği icra niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır ($r=0,170$, $p<0,001$).

Tablo 10 – Mesleki Yeterlilik-Mesleği İcra Niyeti İlişkisi

Değişken	Ortalama	SS	Mesleki Yeterlilik	Mesleği İcra Niyeti
Mesleki Yeterlilik	3,77	0,49	1	0,170**
Mesleği İcra Niyeti	3,35	1,40	0,170**	1

** : 0,01 düzeyinde ilişki.

Eğitimden Memnuniyet - Mesleği İcra Niyeti İlişkisi

Analiz sonuçları öğrencilerin eğitim memnuniyetleri ile mesleği icra niyetleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r= 0,327$, $p<001$).

Tablo 11. Eğitimden Memnuniyet-Mesleği İcra Niyeti İlişkisi

Değişken	Ortalama	SS	Memnuniyet	Mesleği İcra Niyeti
Memnuniyet	3,40	0,80	1	0,327**
Mesleği İcra Niyeti	3,35	1,40	0,327**	1

** : 0,01 düzeyinde ilişki.

Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışmaya konu olan değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerinin ve aracılık rollerinin belirlenmesine yönelik analizlerin sonuçlarına yer verilmiştir. Bu amaçla elde edilen verilere regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizlerinde hataların bağımsızlık değerlerinin 1-3 arasında olması beklenmektedir. Hataların bağımsızlığını test etmek için Durbin-Watson testi uygulanmış ve sırasıyla birinci aşamada 1,359, ikinci aşamada 1,792, üçüncü aşamada 1,297, dördüncü aşamada 1,358 bulunmuştur.

Aracılık modellerinde nedensel adım yaklaşımı olarak adlandırılan Baron ve Kenny yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntemin uygulanması için bazı ön koşulları sağlamak gerekmektedir. Buna göre (Gürbüz ve Şahin, 2016):

- Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır (1. aşama).
- Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır (2. aşama).
- Bağımsız değişken ile birlikte model içerisinde kullanıldığında, aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır (3. aşama).
- Bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık etkisi; bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisinden bahsedilebilir (4. aşama).

Memnuniyet – Mesleği İcra Niyeti Regresyon Analizi (1. Aşama)

Turist rehberliği öğrencilerinin memnuniyetlerinin mesleği icra niyetlerine etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Model değerlendirildiğinde bir bütün olarak anlamlı olduğu ($p<0,01$), memnuniyetin mesleği icra etme niyeti üzerinde etkili olduğu ($\beta= 0,327$) ve mesleği icra niyetinin %10'unun memnuniyet ile açıklanabileceği tespit edilmiştir.

Memnuniyet – Mesleki Yeterlilik Regresyon Analizi (2. Aşama)

Regresyon analizinin ikinci aşamasında bağımsız değişkenin (memnuniyet), aracı değişken (mesleki yeterlilik) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Model değerlendirildiğinde anlamlı olduğu ($p<0,001$), mesleki yeterliliğin eğitimden memnuniyet üzerinde etkili olduğu ($\beta= 0,247$) ve memnuniyetin %6'sının mesleki yeterlilikle açıklanabileceği tespit edilmiştir.

Mesleki Yeterlilik – Mesleği İcra Niyeti Regresyon Analizi (3. Aşama)

Regresyon analizinin üçüncü aşamasında aracı değişkenin (mesleki yeterlilik), bağımlı değişken (mesleği icra niyeti) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Model değerlendirildiğinde anlamlı olduğu ($p<0,001$), mesleki yeterliliğin mesleği icra niyeti üzerinde etkili olduğu ($\beta= 0,170$) ve mesleği icra niyetinin %2'sinin mesleki yeterlilikle açıklanabileceği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre regresyon analizinin 3. aşamasındaki gereklilik sağlanmıştır.

Memnuniyet – Mesleği İcra Niyeti İlişkisinde Mesleki Yeterliliğin Aracılık Rolüne İlişkin Regresyon Analizi (4. Aşama)

Bu aşamada memnuniyet (bağımsız değişken) ile mesleği icra niyeti (bağımlı değişken) arasındaki ilişkide mesleki yeterliliğin (aracı değişken) aracılık etkisini tespit etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 12. Regresyon Analizi Özeti

Aşamalar	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri
	B	S.H.	β	
1. Aşama:				$R^2= 0,107$
B.SİZ değişken: Memnuniyet	0,569	0,078	0,327	$F= 52,989$
B.İ Değişken: Mesleği İcra Niyeti				$p< 0,001$
2. Aşama:				$R^2= 0,061$
B.SİZ değişken: Mesleki Yeterlilik	0,406	0,076	0,247	$F= 28,790$
B.İ Değişken: Memnuniyet				$p< 0,001$
3. Aşama:				$R^2= 0,029$
B.SİZ Değişken: Mesleki Yeterlilik,	0,487	0,134	0,17	$F= 13,202$
B.İ Değişken: Mesleği İcra Niyeti				$p< 0,001$
4. Aşama:				$R^2= 0,115$
B.SİZ Değişken: Memnuniyet,	0,528	0,08	0,303	$F= 28,814$
B.SİZ Değişken: Mesleki Yeterlilik,	0,273	0,132	0,095	$p< 0,001$
B.İ Değişken: Mesleği İcra Niyeti				

Bulgularda memnuniyetin mesleği icra niyeti üzerindeki etkisi $\beta = 0,327$, $p < 0,001$ iken, mesleki yeterlilik değişkeni modele eklendiğinde, memnuniyetin anlamlı etkisinin devam ettiği ve etki katsayısının $\beta = 0,303$, $p < 0,001$ haline geldiği, yani etkide azalma olduğu görülmüştür. Tam aracılık durumunun söz konusu olması için bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini tamamen yitirmesi beklenmektedir. Ancak mevcut modelde memnuniyetin mesleği icra niyeti üzerinde etkisini tam olarak yitirmediği görülmüştür. Bu durumda mesleki yeterliliğin memnuniyet ile mesleği icra niyeti ilişkisinde kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Kısmi aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Sobel testi gerçekleştirilmiş ve mesleki yeterliliğin kısmi aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($z = 3,00$, s.e.= 0,065, $p = 0,002$).

Çalışma Hipotezlerine İlişkin Değerlendirmeler

Araştırmanın hipotezlerine yönelik verilerin analiz edilmesi ile ortaya çıkan bulgular ışığında H_0 hipotezinin sadece 3. ve 5. hipotezlerde desteklendiği tespit edilmiştir. Çalışmanın diğer tüm hipotezlerinde H_1 hipotezi desteklenmiştir. Buna göre mesleki yeterlilik açısından bakıldığında öğrencilerin genel olarak orta düzeyde yeterliliğe sahip olduklarını söylemek mümkündür ($x = 3,77$, s.s.= 0,49). Cinsiyet açısından bakıldığında, erkeklerin mesleki yeterlilik ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Aradaki fark her ne kadar az olsa da erkeklerin kadınlara göre kendilerini mesleki bilgi, beceri ve ders konularında kendilerini daha yeterli gördükleri belirlenmiştir ($F = 47,77$, $p < 0,001$).

Mesleki yeterlilik öğretim düzeyleri açısından ele alındığında, tezsiz yüksek lisans düzeyinde öğretim gören öğrencilerin mesleki bilgi, mesleki beceri, mesleki tutum, mesleki ders ve kişisel özellik boyutlarının hepsinde lisans ve ön lisans düzeyindeki öğrencilere oranla en yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmüştür ($F = 40,65$, $p < 0,001$). Bu durumun tezsiz yüksek lisans yapan öğrencilerin lisans düzeyindeki eğitimlerine ek olarak belirli bir yaşam tecrübesine ulaşmış olmalarından, meslekle ilgili farkındalıklarının yüksek, eğitim alma kararlarının hedefe odaklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Tezsiz yüksek lisans öğrencilerini lisans öğrencileri takip etmektedir. Ön lisans öğrencilerinin ise en düşük mesleki yeterlilik düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Bu durumun ön lisans programına kayıt koşullarının diğerlerine oranla daha alt düzeyde olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Eğitim memnuniyeti açısından bakıldığında öğrencilerin aldıkları eğitimden orta düzeyde memnun olduğu görülmüştür ($x = 3,40$, s.s.=0,80). Cinsiyet açısından incelendiğinde kadınlarla erkekler arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır.

Eğitim memnuniyetleri öğretim düzeyine göre incelendiğinde ise anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($F = 26,82$, $p < 0,001$). Buna göre yine tezsiz yüksek lisans öğrencilerinin daha yüksek memnuniyete sahip olduğu görülmektedir. Lisans ve ön lisans öğrencilerinin eğitim memnuniyetleri arasında da anlamlı bir fark tespit edilmiş, lisans öğrencilerinin daha yüksek memnuniyet düzeyine sahip olduğu görülmüştür. Bu durumun ön lisans programlarındaki akademik kadro ve mali kaynak eksikliklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir (Arslantürk, 2010).

Mesleği icra niyeti değişkeni incelendiğinde öğrencilerin genel olarak mesleği icra niyetlerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir ($x = 3,35$, s.s.= 1,40). Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında mesleği icra niyetinin cinsiyete göre değişmediği görülmüştür ($t = -0,594$, $p = 0,55$).

Mesleği icra niyetine öğretim düzeyi açısından bakıldığında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($F = 90,53$, $p < 0,001$). Buna göre mesleği icra niyeti en yüksek olan öğrencilerin tezsiz yüksek lisans öğrencileri olduğu, bu grubu lisans öğrencilerinin takip ettiği görülmüştür. Mesleği icra niyetinin

en düşük olduğu grubun ise ön lisans öğrencileri olduğu görülmüştür. Bu durumun tezsiz yüksek lisans öğrencilerinin çoğunluğunun iş hayatına atılmış, kariyeri konusunda daha somut verilerle karar vermiş, yabancı dil sorunlarını çözmüş olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca ön lisans öğrencilerinin mesleği icra etme niyetlerinin düşüklüğünün çalışma kartı alma şartlarını sağlama konusunda, özellikle yabancı dil konusunda, kendilerine güvenmemeleriyle açıklanabileceği düşünülmektedir. Nitekim ön lisans öğrencilerinin turizm sektöründeki kariyer olanaklarına daha olumsuz baktıkları bilinmektedir (Duman, Tepeci ve Unur, 2006).

Çalışmada mesleki yeterlilik – memnuniyet ($r= 0,247$), mesleki yeterlilik-mesleği icra niyeti ($r= 0,170$) ve memnuniyet- mesleği icra niyeti ($r= 0,327$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre öğrencilerin mesleki yeterlilikleri arttıkça, memnuniyetlerinin ve mesleği icra niyetlerinin arttığını söylemek mümkündür (Simosi, Rousseau ve Daskalaki, 2015). Ayrıca eğitim memnuniyetleri arttıkça da icra niyetlerinin de arttığı söylenebilir (Baltacı vd., 2012).

Çalışmada gerçekleştirilen etki testleri sonucunda mesleki yeterliliğin memnuniyet ile mesleği icra niyeti arasında kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir. Bir diğer ifadeyle mesleki yeterlilik, memnuniyet düzeyinin mesleği icra niyeti üzerindeki etkisini azaltmaktadır. Bu durumda, düşük mesleki yeterliliğe sahip öğrencilerin, memnuniyet düzeyleri yüksek olsa bile mesleği icra niyetlerinin düşebileceğini söylemek mümkündür.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Eğitimden memnuniyet ve mesleği icra niyeti literatürde sıklıkla ele alınmış konulardır. Ancak mesleki yeterlilik kavramı Türkiye’de 2006 yılındaki Mesleki Yeterlilik Kanunu ile resmi olarak kabul edilmiştir. Turizm sektöründeki işler ile ilgili mesleki yeterlilikler bu kanun çerçevesinde tanımlanmıştır. 2012 yılında 1618 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu ile turist rehberliği turizm sektöründe meslek yasası bulunan, mesleğe giriş şartları kanunla belirlenen tek turizm mesleği haline gelmiştir. Mesleki Yeterlilik Kanunu ve Turist Rehberliği Meslek Kanunu’nun henüz yeni sayılabilecek düzenlemeler olması nedeniyle turist rehberliğinde mesleki yeterlilik ile ilgili çalışmaların sınırlı sayıda kaldığı görülmüştür. Bununla birlikte, meslek kanununda, turist rehberi olabilmek için gerekli şartlardan eğitimle ilgili olanı “Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın açtığı sertifika programını başarıyla tamamlamak veya üniversitelerin turist/turizm rehberliği bölümlerinin ön lisans, lisans veya yüksek lisans programlarından mezun olmak” şeklinde tanımlanmıştır. Mevcut durumda, 8 aylık sertifika programı, 2 yıllık ön lisans programı, 4 yıllık lisans programı ve 4 yıllık lisans programının üstüne 1 yıl tezsiz yüksek lisans programı bitirmiş bireyler turist rehberliği yapabilmektedir. Söz konusu programlara kabul koşulları, program çıktıları ve mezunların elde ettiği yeterlilikler düşünüldüğünde mezunlar arasında mesleki yeterlilik açısından ciddi farklılıklar olacağını söylemek mümkündür.

Ek olarak, turist rehberliği eğitimi ile yakından ilgili nadir diller sorunu, bölümle alakalı bilgi sahibi olmadan tercih yapılması, yabancı dil sorunu, uzmanlaşma sorunu gibi sorunların varlığı da turist rehberliği eğitiminin karşı karşıya olduğu sorunlardır (Kürkçü, 2017). Bu nedenle bu çalışma turist rehberliği eğitiminin en verimli öğretim modelinin, mevcut öğretim modellerinin karşılaştırılarak tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada turist rehberliği öğrencilerinin mesleki yeterlilikleri, eğitimden memnuniyetleri ile mesleği icra niyetleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Türkiye’de ön lisans, lisans ve yüksek lisans düzeyinde turist rehberliği eğitimi alan öğrencilerden veri elde edilmiş ve bu veriler istatistiksel testlerle incelenmiştir.

Çalışma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, mesleki yeterliliği, memnuniyeti ve mesleği icra niyeti en yüksek olan öğrenci grubunun tezsiz yüksek lisans öğrencileri olduğunu, bu grubu lisans öğrencilerinin izlediğini ve en düşük mesleki yeterliliğe, memnuniyete ve icra niyetine sahip grubun ön lisans öğrencileri olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki ilişki ve etki testlerinin sonuçları da göz önünde bulundurulduğunda turist rehberliği eğitiminde en verimli modelin tezsiz yüksek lisans olduğu düşünülebilir. Ancak, mevcut tezsiz yüksek lisans öğrencileri, bir lisans programı bitirmiş, kariyerlerinde belli bir noktaya gelmiş, yeni bir soluk arayan veya rehberlik mesleğini ikinci bir iş olarak gören kişilerden oluşmaktadır. Turist rehberliği mesleği ikinci bir iş olarak değerlendirilemeyecek kadar önemli, değerli, özveri ve sürekli kendini geliştirmeyi gerektiren bir meslektir. Bu nedenle, turist rehberliği eğitiminin daha uzun sürede ve öğrencilerin bu süreçte kendilerini daha rahat geliştirme imkânı bulabilecekleri 4 yıllık lisans programlarında verilmesinin doğru olduğu düşünülmektedir (Kürkçü, 2017).

Uygulayıcılar İçin Öneriler

Her yıl gerek devlet gerekse aileler tarafından milyonlarca liralık yatırımlar yapılmaktadır. Bu yatırımların ve yetişmiş, nitelikli çalışanların boşa gitmemesi için turist rehberliği eğitiminde birtakım düzenlemeler yapılması gerektiği ortadadır. Bunlardan bir tanesi derslerin kimler tarafından ve hangi içeriklere dayalı olarak verildiği bilinmeyen sertifika programlarının artık açılmamasıdır. Turist rehberliği eğitimi akademik düzeyde, konusunda uzman kişiler tarafından, bilimsel yöntemlere dayalı şekilde verilmelidir.

Ek olarak, nadir diller ve kaçak rehberlik sorunlarının çözümünde etkin rol oynayacağı düşünülen tezsiz yüksek lisans programlarının varlığının devam etmesi, ancak programa kabul koşullarında mesleğin geleceğini tehlikeye atmayacak şartların koyulması turist rehberliği eğitimi ve turist rehberleri açısından yüksek önem taşımaktadır. Sektörde ihtiyaç duyulan nadir dillerde rehber sorunu bu programlarda yetiştirilen rehberler sayesinde çözülebilecektir. Ayrıca bu programlar sayesinde çalışma kartı olmadan kaçak çalışan ancak alanında çok iyi olan kişilerin yasal şekilde çalışabilmeleri teşvik edilebilecek ve sağlanabilecektir.

Bir diğer önemli husus tüm turizm mesleklerini kapsayacak bir yasanın olması gerekliliğidir. Turizm meslekleri bir bütünün parçası olarak birbirleriyle sürekli iletişim halindedir ve birbirlerini desteklemektedir. Birisinde yaşanan aksaklık tüm turizm yatırımlarının zarar görmesine yol açacaktır. Turist rehberliği meslek kanununun olması, sektörde çalışan kişilerin kayıt ve kontrol altında olması, meslek kanununa dayandırılarak eğitilmiş, nitelikli çalışanlar yetiştirilmesi ülkenin yararına olacaktır. Ancak, diğer turizm meslekleri ile ilgili bir kanunun bulunmaması turizm sektörü açısından büyük bir eksikliklerdir. Turizm meslekleri için bir çatı kanunun varlığı, sektörde faaliyet gösteren tüm paydaşların kayıt altında tutulması, haklarının savunulması, usulsüz iş yapanlardan, ülkeye zarar verenlerden hesap sorulabilmesi yapılan yatırımların amacına ulaşması açısından elzemdir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

Gelecekteki çalışmaların öğrencilerin mesleği icra niyetlerine etki eden kariyer tercihi, sektörle ilgili algıları ve sektöre karşı tutumları gibi konulara odaklanması önerilmektedir.

Sınırlılıklar

Bu çalışmada zaman - maliyet kısıtları nedeniyle çalışmanın uygulanabilirliğinin tehlikeye girmemesi için çalışma kapsamı mesleki yeterlilik ve memnuniyet algıları ile sınırlanmıştır.

KAYNAKÇA

- Ahipaşaoğlu, S. (2006). *Turizmde Rehberlik, (Gözden Geçirilmiş II. Baskı)*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Ajzen, I. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behaviour, (Editors) Julius Kuhl ve Jürgen Beckmann, *Action Control – From Cognition to Behaviour*, Springer-Verlag: Berlin, Heidelberg, New York, Tokyo.
- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamaları Sık Kullanılan İstatistiksel Analizler ve Açıklamalı SPSS Çözümleri*, İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık.
- Akçay, Ş. (2002). Aktif Eğitim Metotları ile Eğitimcinin Eğitimi, *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop*, 11-13 Aralık, Ankara.
- Akoğlan Kozak, M. (2009). Akademik Turizm Eğitimi Üzerine Bir Durum Analizi, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 22: 1-20.
- Amoah, V.A. and Baum, T. (1997). Tourism Education: Policy Versus Practice, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 9(1): 5–12.
- Anderson, C.A. (1983). Imagination and Expectation: The Effect of Imagining Behavioral Scripts on Personal Intentions, *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2): 293-305.
- Arıkan Saltık, I., Avcı, U. ve Kaya, U. (2016). Mesleki Bağlılık ve Mesleği Bırakma Niyeti Üzerinde Etken Faktörler Olarak Birey-Meslek Uyumu ve Mesleğin Sosyal Statüsü: Turizm Sektöründe Görgül Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3): 42-63.
- Arslantürk, Y. (2010). Yükseköğretim Düzeyinde Turist Rehberliği Eğitimi Veren Öğretim Kurumlarında Uygulanan Eğitime Yönelik Öğrenci Algılamaları, *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1): 63-78.
- Atay, L. and Yıldırım, H.M. (2010). Determining the Factors That Affect the Satisfaction of Students Having Undergraduate Tourism Education with The Department by Means of the Method of Classification Tree, *Tourismos: An International Multidisciplinary Journal of Tourism*, 5(1): 73-87.
- Baltacı, F., Üngüren, E., Avsallı, H. ve Demirel, O.N. (2012). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetlerinin ve Geleceğe Yönelik Bakış Açılarının Belirlemesine Yönelik Bir Araştırma, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(1): 17-25.
- Baum, T. (2006). *Human Resource Management for Tourism, Hospitality and Leisure: An International Perspective*, Thomson Learning, London.
- Bigne, J. E., Sanchez, M. I. and Sanchez, J. (2001). Tourism Image, Evaluation Variables and After Purchase Behaviour: Interrelationship, *Tourism Management*, 22 (6): 607-616
- Boak, G. (1991). *Developing Managerial Competences: The Management Learning Contract Approach*, London: Pitman.
- Brien, A., (2004). Do I Want A Job in Hospitality? Only Till I Get A Real Job!. (Editors) Smith, K.A., Schott, C. In: *Proceedings of the New Zealand Tourism and Hospitality Research Conference*, Wellington, NZ.
- Burgoyne, J. (1988) *Competency Based Approaches to Management Development*, Lancaster: Centre for the Study of Management Learning.
- Deery, M.A. and Shaw, R.N. (1999). An Investigation of The Relationship Between Employee Turnover and Organisational Culture. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 23(4): 387–400.

- Delamare Le Deist, F. and Winterton, J. (2005) What Is Competence?, *Human Resource Development International*, 8(1): 27-46.
- Duman, T. ve Öztürk, A. B. (2005). Yerli Turistlerin Mersin Kızkalesi Destinasyonu ve Tekrar Ziyaret Niyetleri ile İlgili Algılamaları Üzerine Bir Araştırma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16 (1): 9-23.
- Duman, T., Tepeci, M. ve Unur, K. (2006). Mersin’de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1): 51-69.
- Fishbein, M. and Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behaviour: An Introduction to Theory and Research*, Reading, M.A.: Addison-Wesley.
- Gürkan, Ç., Dönmez, D., ve Küçükaltan, D. (2010). Turizm Alanında Eğitim Gören Öğrencilerin Kariyer Hedefleri: Ön Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, 11. Ulusal Turizm Kongresi, 2-5 Aralık 2010, Kuşadası, Türkiye.
- Hartle, F. (1995) *How to Re-engineer your Performance Management Process*, (London: Kogan Page).
- Heung, V. C. and Gu, T. (2012). Influence of Restaurant Atmospherics on Patron Satisfaction and Behavioral Intentions, *International Journal of Hospitality Management*, 31(4): 1167-1177.
- Heskett, J.L., Jones, T.O., Loveman, G.W., Sasser Jr., W.E. and Schlesinger, L.A., (1994). Putting the Service-Profit Chain to Work. *Harvard Business Review*, 72(2): 164-174.
- İlgaz, S. ve Çakar, M. (2002). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Problemleri: Başkent Üniversitesi İİBF Turizm İşletmeciliği Bölümü Öğrencileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop*, 11-13 Aralık 2002, Ankara.
- İlkiz, O. ve Hitay, O. (1992). Türkiye’de Turizm Eğitimindeki Sorunlar, *Turizm Eğitimi Konferans-Workshop*, 9-11 Aralık 1992, Ankara.
- Jadidian, A. and Duffy, R.D. (2012). Work Volition, Career Decision Self-Efficacy, and Academic Satisfaction: An Examination of Mediators and Moderators., *Journal of Career Assessment*, 20(2): 54-165.
- Kozak, M. and Rimmington, M. (2000). Tourist Satisfaction with Mallorca, Spain, as an Off-Season Holiday Destination, *Journal of Travel Research*, 38(3): 260-269.
- Kuşluvan, S. and Kuşluvan, Z. (2003). Perceptions and Attitudes of Undergraduate Tourism Students Towards Working in the Tourism and Hospitality Industry in a Developing Economy. (Editor) Salih Kuşluvan in: *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality Industry*, New York: Nova Science Publishers Inc.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit. *Personnel Psychology*, 53(3): 643-671.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2012). 2012 Yılı Dillere Göre Rehber Sayıları, <http://aregem.kulturturizm.gov.tr/TR,12923/2012-yili-illere-gore-rehber-sayilari.html>, Erişim Tarihi: 12.08.2012.
- Kürkçü, M. (2017). Turist Rehberliği Eğitimi Sorunları, Sektöre Etkileri ve Çözüm Önerileri, 3. *Turizm Şurası*, 1-3 Kasım 2017, Ankara.
- Mangham, I. (1986). In Search of Competence, *Journal of General Management*, 12(2): 5 – 12.

- Mansfield, B. (2004). Competence in Transition, *Journal of European Industrial Training*, 28(2/3/4): 296 – 309.
- Okumuş, A. ve Duygun, A. (2008). Eğitim Hizmetlerinin Pazarlanmasında Hizmet Kalitesinin Ölçümü ve Algılanan Hizmet Kalitesi ile Öğrenci Memnuniyeti Arasındaki İlişki, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2): 17-38.
- ÖSYM (2018). 2018-YKS Yerleştirme Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler, <https://www.osym.gov.tr/TR,15288/2018-yks-yerlestirme-sonuclarina-iliskin-sayisal-bilgiler.html> [Erişim Tarihi: 21.12.2018].
- Sarışık, M. (2007). Turizm Sektöründe Meslek Sahibi Olmaya Yönelten Etkenler: Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Çalışma, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(2): 143-160.
- Simosi, M., Rousseau, D. M. and Daskalaki, M. (2015). When Career Paths Cease to Exist: A Qualitative Study of Career Behavior in a Crisis Economy. *Journal of Vocational Behavior*, 91: 134-146.
- Swan K. (2001). Virtual interaction: Design Factors Affecting Student Satisfaction and Perceived Learning in Asynchronous Online Courses., *Distance Education*, 22(2): 306-311.
- Şahin, S. ve Acun, A. (2016). Turizm Rehberliği Öğrencilerinin Mesleğe Yönelik Tutumları, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 2016 15(2): 563-580.
- Tesone, D.V. and Ricci, P. (2005). Job Competency Expectations for Hospitality and Tourism Employees, *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 4(2): 53-64.
- TUREB (Turist Rehberleri Birliği) (2020). *Rehber İstatistikleri*, <http://tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik/> [Erişim Tarihi: 13.04.2020].
- Türkeri, İ. (2016). Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitiminin Özel Nitelikli Sorunları ve Çözüm Önerileri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 3(4): 1-14.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2020). *Turizm İstatistikleri*, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1072#. [Erişim Tarihi: 12.08.2020].
- Tütüncü, Ö. ve Doğan, Ö.İ. (2003). Müşteri tatmini kapsamında öğrenci memnuniyetinin ölçülmesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uygulaması, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(4): 130-151.
- Unur, K., Duman, T. ve Tepeci, M. (2004). Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Sektörde Kariyer Yapmaya Nasıl Bakıyor?, *Balıkesir Üniversitesi 1. Ulusal Turizm Kongresi*, 15-16 Nisan, Balıkesir.
- Ural, A., Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, (1.Basım)*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- van Klink, M. R. D., and Boon, J. (2003). Competencies: The Triumph of a Fuzzy Concept. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2): 125-137.
- Warshaw, P. and Davis, F.D. (1984). Disentangling Behavioral Intention and Behavioral Expectation, *Journal of Experimental Social Psychology*, 21(3), 213-228.
- World Tourism Organization - UNWTO (2017), *UNWTO Tourism Highlights, 2017 Edition*, <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284419029> [Erişim Tarihi: 21.11.2018].
- World Tourism Organization - UNWTO (2018) *UNWTO Tourism Highlights, 2018 Edition*, <https://www.eunwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284419876> [Erişim Tarihi: 21.11.2018].

Yılmaz, V., Filiz, Z. ve Yaprak, B. (2007). SERVQUAL Yöntemiyle Yükseköğretimde Hizmet Kalitesinin Ölçülmesi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1): 299-316.

YÖK (2018). 2017-2018 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri, <https://istatistik.yok.gov.tr/> [Erişim Tarihi 22.12.2018].

Zabkar, V., Brenčič, M. M. and Dmitrovic, T. (2010). Modelling Perceived Quality, Visitor Satisfaction and Behavioural Intentions at the Destination Level, *Tourism Management*, 31(4): 537-546.

Zehrer, A., Mössenlechner, C. (2009). Key Competencies of Tourism Graduates: The Employers' Point of View, *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, 9(3-4): 266-287.

Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., and Diehl, J. (2012). The Work Intention Inventory: Initial Evidence of Construct Validity. *Journal of Business Administration Research*, 1(1): 24.