

PAPER DETAILS

TITLE: Turist Rehberlerinin Akademiye Geçme Motivasyonlari ve Is Doyumlari

AUTHORS: Sibel KÖZ,Canan TANRISEVER

PAGES: 407-421

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1964953>

Turist Rehberlerinin Akademiye Geçme Motivasyonları ve İş Doyumları*

Sibel Köz^{1**}  Canan Tanrısever² 

¹ Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu, Türkiye, sbl.cyr@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0467-0557

² Kastamonu Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Kastamonu, Türkiye, ctanrisever@kastamonu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4747-5903

Öz

Çalışma, rehber akademisyenlerin rehberlikten akademiye geçme motivasyonlarını belirlemek ve hem rehberlik hem de akademisyenlik mesleklerine yönelik iş doyumlarını ölçmek amacıyla nicel olarak tasarlanmıştır. Araştırma evrenini temsil eden 52 akademisyenden gönüllülük esası ile 36 akademisyene ulaşıp, katılımcılara anket uygulanmıştır. Örneklem sayısının az olması sebebiyle parametrik olmayan Mann Whitney U ve Spearman korelasyon testlerinden yararlanılmıştır. Akademiye geçme gerekçeleri ile kategorik değişkenler arasındaki ilişki ise Ki-kare test ile incelenmiştir. Araştırma sonucunda, akademiye geçme gerekçelerinde en fazla yer verilen ifadelerin bilim insanı olma arzusu, gençlere öğretme arzusu ve özlük hakları olduğu, en yüksek etki puanına sahip olan ifadenin ise gençlere öğretme arzusu ifadesi olduğu görülmüştür. Genel iş doyum ve memnuniyetlerinin ise akademisyenlik mesleğinde daha yüksek puanlara sahip olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte iş doyum ve iş memnuniyetleri arasındaki ilişki incelendiğinde, genel doyum ve iş memnuniyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Akademisyen, Turist Rehberi, Rehber Akademisyen, İş Doyumu

The Motivations Behind Tourist Guides' Preference to Work in Academy and Their Job Satisfactions

Abstract

The research, which was designed in order to determine the reasons for passing of the guidance academics from guidance to academy and to measure job satisfaction and contentedness of them, was designed quantitatively. A total of 36 academics were reached on a voluntary basis from 52 academics representing the research universe and a survey technique was applied. Due to the low number of samples, non-parametric Mann Whitney U and Spearman correlation tests were used. The relationship between the reasons for passing to the academy and the categorical variables was examined with Chi-square test. As a result of the research, it was seen that the most frequently used expressions on the grounds of passing to the academy were the desire to be scientists, the desire to teach young people and their personal rights, and the expression with the highest impact score was the desire to teach young people. General job satisfaction and satisfaction were found to have higher scores in the academicians profession. However, when the relationships between the job satisfaction and job satisfaction were examined, the meaningful relation between global satisfaction and job satisfaction.

Keywords: Academicians, Tourist Guide, Guide Academicians, Job Satisfaction

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Köz, S. ve Tanrısever, C. (2022). Turist Rehberlerinin Akademiye Geçme Motivasyonları ve İş Doyumları. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 407-421.

*Bu çalışma, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında "Rehber Akademisyenlerin Rehberlikten Akademiye Geçme Motivasyonları ve İş Doyumu" adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

**Sorumlu yazar e-posta: sbl.cyr@gmail.com

Araştırma Makalesi

Cilt 6, Sayı 2, 2022
ss. 407-421

Gönderim : 09.09.2021
1. Düzeltme: 22.11.2021
2. Düzeltme: 28.03.2022
3. Düzeltme: 04.04.2022
Kabul Tarihi: 22.05.2022

Research Article

Vol 6, No 2, 2022
pp. 407-421

Received : 09.09.2021
Revision1: 22.11.2021
Revision2: 28.03.2022
Revision3: 04.04.2022
Accepted: 22.05.2022

GİRİŞ

İnsan, iş hayatında düzen ve işleyişin en önemli faktörüdür ve hayatının oldukça önemli bir bölümünü iş hayatı oluşturmaktadır. İş hayatında bireylerin yaptıkları işten tatmin olmaları ve motivasyonlarının yüksek olması, beraberinde başarıyı getirmektedir (Köroğlu, 2011:16). İş doyumu ve motivasyon birbiriyle karıştırılsa da aynı olmamakla birlikte ilişkili kavramlardır. Her iki kavram da geçmişten günümüze birçok araştırmaya konu olmuş ve iş hayatındaki etki ve önemi yine bu araştırmalar ile kanıtlanmıştır. Bu ilişkiyi kuramlarla ele aldığımızda Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında ihtiyaçlar belli bir düzende sıralanmış ve Maslow, ancak bu ihtiyaçların memnuniyeti ile motivasyonun sağlanacağını belirtmiştir (Kian, Yusoff ve Rajah, 2014:97). Herzberg, çift faktör kuramında ihtiyaçları içsel ve dışsal olarak sıralamış ve bunlar içerisinde motive edici faktörlerin motivasyondaki önemini vurgulamıştır. Bu faktörler aynı zamanda iş doyumuna etki eden faktörlerde de yer almaktadır. Buna göre, içsel faktörler ile motive olmuş bir bireyin iş doyumunu da yüksek olacaktır (Doğan ve Aslan, 2018: 116). Dolayısıyla iş doyumunu ve motivasyonun birbirini tamamlayıcı kavramlar olduğu görülmektedir. Bu kuramlardan yola çıkıldığında; işine karşı içsel motivasyonunu kaybetmiş bireylerin iş doyumlarının olmadığı ve bu sebeple yaşamlarında iş değişikliğine gittikleri çıkarımında bulunulabilir.

Bazı meslek gruplarında içsel ve dışsal motivasyon çok daha fazla önem arz eder. Bu mesleklerden biri de turist rehberliğidir. Turist rehberliği doğası gereği iş doyumunu yüksek bireylerin yüksek turist motivasyonu sağlayacağı bir meslektir. Bu sebeple de ülkede turizmi etkileyen olumlu ve olumsuz faktörlerden doğrudan ve dolaylı şekilde etkilenirler (Karakaş, 2018: 70). Etkilendikleri olumsuz durumları iyi yönetemediklerinde, diğer meslek gruplarında da olduğu üzere mesleği bırakma ve farklı mesleklere yönelme eğilimi gösterirler. Meslek değişikliğine giden turist rehberlerinin hangi mesleklere yöneldikleri konusunda literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak tercih edilen meslek grupları arasında rehber akademisyen sayıları da göz önünde bulundurulduğunda, akademisyenliğin de bulunduğu görülmektedir. Akademisyen, çalışma alanını oluşturan üniversite ve benzeri kurumlarda eğitim veren, araştırmalar gerçekleştiren, bilim üreterek özgün çalışmalarıyla alanlarına katkı sağlayan kişilerin genel mesleki unvanıdır (Sönmezsoy, 2018: 2). Hangi meslek olursa olsun bireyin başarılı olmasını etkileyen bir kavram olan iş doyumunun, özellikle birçok mesleğe nitelikli iş gücü yetiştiren akademisyenlikte de belirlenmesi önem arz etmektedir (Şangar, 2016: 15). Bu anlamda çalışmanın amacı, profesyonel turist rehberlerinin rehberlikten akademiye geçme motivasyonlarını belirlemek ve her iki mesleğe ait iş doyumlarını tespit etmektir. Tüm bunlar ışığında araştırma problemini;

- Rehberlikten akademiye geçenlerin kararlarını etkileyen motivasyonların yalnızca araştırmalarda görüldüğü gibi mesleğin getirdiği sorunlardan mı oluştuğu, yoksa farklı sebeplerin mi kararlarında etkili olduğunun belirlenmesi,

- Bu gerekçelerin belirlenmesi ile birlikte rehber akademisyenlerin iş doyumlarının turist rehberliği mesleği ve akademik yaşamlarınca tespit edilmesi gerekliliği düşünceleri oluşturmaktadır.

Çalışma bu amaçtan hareketle; literatür taraması, literatüre dayandırılan hipotezler, yöntem, bulgular, tartışma, sonuç ve  onerilerden oluşmaktadır.

Kavramsal  er eve

Araştırmada tarama modelinden yararlanılmıştır. Bu sayede ilgili yerli ve yabancı literatür taranarak, araştırma konusuna kaynaklık eden başlıklara yönelik veriler elde edilmiştir. Araştırma konusuna kaynaklık eden birincil kavramları, aralarında güçlü bir ilişki bulunan motivasyon ve iş doyumunu oluşturmaktadır. Motivasyonun temelini; bireylerin istekleri, beklentileri, gereksinimleri, amaçları ve davranışları oluşturmaktadır (Yavuz ve Karadeniz, 2009:1). Her ne kadar günümüze kadar birçok anlam ve alanda kullanılmış olsa da motivasyon en genel tanımı ile i ten gelen ve birey ya da bireyleri ulaşmak istediği hedeflerine yönelten amaçlı davranışları ifade etmektedir ( olak, 2009:6). İş doyumunu Hoppock'a (1935) göre, bireyin psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşullardan etkilenererek işinden duyacağı memnuniyetini; Vroom'a (1964) göre çalışanların işyerindeki rollerine odaklanarak bireylerin işlerine yönelik duygusal yönelimleri; Locke'a (1969) göre ise tutumsal bir değişken olmakla birlikte, insanların işleri ve işlerinin farklı yönlerine karşı tatmin veya hoşnut olma gibi hissettiği duygular olarak tanımlanmıştır. Bu durumda iş doyumunu, kimine göre duygusal bir yanıtken kimine göre aynı zamanda bir tutumu ifade etmektedir.

Kavramsal çerçeveden hareketle ilgili literatür üzerinde yapılan inceleme sonucunda rehber akademisyenlerle ilgili doğrudan bir çalışma bulunmasa da motivasyon ve iş doyumunu, birlikte ve ayrı ayrı olarak turist rehberliği ve akademisyenlik konularında yapılan araştırmalarda yer bulmuştur. Örneğin, Kabakulak (2018), yapmış olduğu çalışmasında turistlerle birebir iletişim halinde olan turist rehberlerinin yaşadıkları iş doyumunun, en başta acenteye birçok fayda sağlayacağını vurgulamıştır. Bu nedenle de acentelerin motivasyon araçları ile rehberlerin iş doyumuna ulaşmasını sağlayacak olanaklarda bulunmaları gerektiğini belirtmiştir. Turist rehberliği alanında iş doyumunu ve motivasyon çalışmaları incelendiğinde, turist rehberlerinin genel iş doyumlarının orta düzeyde, motivasyonlarının ise yüksek düzeyde olduğu görülmektedir ( akır, 2010; Köroğlu, 2011; Köroğlu, 2012; Erkol, 2015;  zdemir 2016; Kabakulak, 2018;). Bazı çalışmalarda ise turist rehberlerinin iş doyumunu düzeyi yüksektir (şenel, 2011; Arslan, 2016; Yıldırım, 2018). Bu çalışmaların ışığında; turist rehberlerinin iş doyumunu sağlayan faktörler arasında; etki ve olanaklar, tek başına çalışma imk nı, yaptıkları işten duydukları başarı hissi gibi ifadeler yer almaktadır. Ayrıca  alışmalar göstermektedir ki, ücret motivasyon aracı olsa da tek başına yeterli değildir. Akademisyenler ile ilgili iş doyumunu ve motivasyon çalışmalarında ise, genel motivasyon ve iş doyumlarının iyi düzeyde olduğu görülmektedir (Koçoğlu, 2015; Atalan, 2017; Jahwari, Sirakaya-Turk ve Tanrısever, 2017; Demir ve Akbaba, 2018).

Turist rehberliği ve akademisyenlikte, diğer mesleklerde olduğu gibi iş doyumunu ve motivasyon kavramları oldukça önemlidir. Sahip olunan mesleğin bırakılıp diğer bir

meslek grubunun tercih edilmesinin ardındaki sebeplerin araştırılması ile ilgili alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Aynı zamanda bir mesleği bırakıp başka bir mesleğe yönelmenin gerekçelerini araştırmak hem mesleğin algılanan olumlu ve olumsuz yönlerini yansıtmaya hem de olumsuzlukların giderilmesi adına geliştirilen önerilerin bilimsel bilgi ile desteklenmesini sağlamaktadır.

Hipotezler

Çalışmada profesyonel turist rehberlerini akademiye yönelten sebeplerin belirlenmesi amacıyla hazırlanan hipotezler literatürdeki çalışmalardan yararlanılarak oluşturulmuştur. Bu konu ile doğrudan örtüşen bir çalışmanın literatürde bulunmaması sebebiyle turist rehberliği mesleğinde rehberlerin iş doyumuna olumsuz etki eden faktörleri içeren çalışmalar incelenmiş ve bu konuda birden çok çalışmanın yer aldığı görülmüştür. Özdemir (2016), çalışmasında rehberlerin iş doyumlarına olumsuz etki eden birincil faktörün çalışma koşulları olduğunu, Şenel (2011) ise iş kaynaklı stres olduğunu belirtmiştir. Bununla beraber; rehberlerin meslek şartlarına göre aldıkları ücreti yeterli görmedikleri tespit edilmiştir. Yıldırım (2018) ve Gökdemir ve Hacıoğlu (2018) çalışmalarında, rehberlerin depresyon düzeyinin artması ve tüm bu olumsuz faktörlerin yanında, koşulsuz şartsız her mevsimde mesleklerini sürdürmeleri sebebiyle sağlıksal ve yine düzensiz çalışma saatleri sebebiyle de ailesel olarak olumsuz faktörlerden etkilendikleri sonucuna ulaşmışlardır. Düzgün ve Kurt'un (2020) çalışmalarında ise salgın hastalık gibi öngörülemeyen tehditlerden dolayı turist rehberlerinin mesleklerini sürdüremedikleri, bununla birlikte de en başta ekonomik olmak üzere birden fazla olumsuz faktörden etkilendikleri ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalar ışığında tasarlanan araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

- H₁: Çalışma koşulları ile rehberleri akademisyenliğe yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₂: Psikolojik faktörler ile rehberleri akademiye yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₃: Ücret faktörü ile rehberleri akademiye yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₄: Sağlık faktörleri ile rehberleri akademiye yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₅: İş-aile çatışması faktörü ile rehberleri akademiye yönelten faktörler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çalışmada aynı zamanda turist rehberlerini akademiye yönelten motivasyonların belirlenmesinin yanında hem turist rehberliği mesleğini sürdürürken hem de akademisyenliğe geçtikten sonraki iş doyumları araştırılmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde turist rehberleri ve akademisyenler için yine iş doyumunu ile ilgili birden çok çalışmanın bulunduğu görülmektedir. Baş'ın (2019) ve Bilgili'nin (2019) çalışmalarında, boş zaman faaliyetlerinin motivasyonu önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Bilge vd., (2007), Koçoğlu (2015) ve Çelikalp, Temel ve Bilgiç, (2019), çalışmalarında genç akademisyenlerin, kadınların ve daha düşük ücret alanların iş

doyum düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Aynı zamanda  akır (2010), Kabakulak (2018) ve Bozbaş (2019), çalışmalarında iş doyumuna olumsuz etki eden faktörlerin ücret, boş zaman, sağlık ve iş güvenliği imk nlarının eksikliğiyle oluştuğunu belirlemişlerdir. Bu  alışmalar ışığında belirlenen diğer hipotezler řu şekilde oluşturulmuştur:

- H₆:  cret faktörü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₇: Boş zaman faktörü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₈: İş güvenliği faktörü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H₉: Genç yaş grubundaki rehber akademisyenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
- H₁₀: Kadın rehber akademisyenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

YÖNTEM

Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmaktadır:

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

Araştırmada, nicel veri toplama tekniklerinden anket tekniği uygulanmıştır. Anket formu    bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların derinlemesine demografik bilgilerine ulaşmayı sağlayacak ve rehberlikten akademiye geçme motivasyonlarını ve etkilerini belirleyecek 21 farklı ifade yer almaktadır. İkinci bölümde katılımcıların rehberlik ve akademisyenlikte ayrı ayrı değerlendirmeleri üzere iş doyumlarını etkileyen iki farklı ölçekte toplam 38 ifade yer almaktadır. İş doyum ölçeklerinden ilki, iş doyum, memnuniyet ve motivasyon araştırmalarında oldukça sık kullanılan Minnesota Doyum  l eğidir. İş Doyumu2 olarak adlandırılan ikinci ölçek ise iş yapısı, iletişim, sorumluluk ve imkân faktörü olmak üzere dört faktörü ölçmektedir ve Küçük (2014)' n araştırmasından alınmıştır.    nc  ve son bölümde ise katılımcıların rehberlik ve akademisyenlik mesleklerindeki iş memnuniyetlerini etkileyen iki farklı ölçekte toplam 36 farklı ifade yer almaktadır. İş memnuniyeti  l ekleri Türker (2010) ve Alpaslan'ın (2015)  alışmalarından alınmıştır.

Araştırmanın evrenini, Türkiye'de profesyonel turist rehberliğinden akademik kariyere yönelen bireyler oluştırmaktadır. Ancak araştırmanın yalnızca turizm

alanında akademik kariyere yönelen kişiler ile gerçekleştirilmesi amaçlandığından, araştırma örneklemini profesyonel turist rehberliğinden turizm alanında akademik kariyere yönelen bireyler oluşturmaktadır. Çalışma verileri 2019 yılı Kasım-Aralık ayında toplanmış olup çalışma yalnızca rehberlik mesleğinden turizm alanında akademik kariyere yönelen rehber-akademisyenlerle gerçekleştirilmiştir. Araştırma evrenini oluşturan rehber akademisyenleri belirlemek amacıyla öncelikle YÖK Akademik Sistemi üzerinden üniversitelerin rehberlik bölümlerinde görev yapan akademisyenler belirlenmiştir. Belirlenen akademisyenlerin ilk olarak profesyonel turist rehberi olup olmadıklarını öğrenmek amacıyla TUREB (Turist Rehberliği Birliği) Rehber Veri Tabanı'nda isimleriyle inceleme gerçekleştirilmiştir.

Bu inceleme sonucunda bir yıldan daha fazla süre rehber olarak çalışmış akademisyen sayısına 52 olarak ulaşılmış ve tam sayım yapılmıştır. Araştırma evrenini temsil eden 52 rehber akademisyene hem sözlü hem yazılı olarak ulaşıp anket formu online olarak iletilmiş ve online olarak toplanmıştır. Ankete dönüş sağlayan 36 akademisyenden toplanan veriler SPSS 21.0 istatistik paket programı ile analiz edilmiştir ve %95 güven düzeyinde çalışılmıştır. Ölçeklerde değişiklik yapılmadığından değişkenlerin hangi faktörü ölçtüğü bilinmektedir. Bu sebeple geçerliği daha önce test edildiğinden faktör analizi uygulanmamıştır (Özdamar, 2004).

Kategorik değişkenler için frekans ve yüzde değerleri; sayısal değişkenler için ise minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma gibi değerler hesaplanmıştır. Örneklem sayısının az olması nedeniyle analizlerde Mann Whitney U ve Spearman korelasyon testleri gibi parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Hesaplanan puanların iki grupta kategorik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu Mann Whitney U testi ile, rehberlik ve akademisyenlik için hesaplanan puanlar arasındaki ilişki Spearman korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Rehberlikten Akademiye Geçme Motivasyonları ile kategorik değişkenler arasındaki ilişki ise Ki-kare test ile incelenmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde, anket formundan elde edilen bulguların genel değerlendirmesine yer verilmiştir. Bulgular incelendiğinde, rehberlikten akademiye geçen katılımcıların çoğunluğu kadındır (64,9). Çoğu evli (%62,2), 26-35 (%62,2) yaş aralığında ve çocuk sahibi değildir (%64,9). Katılımcıların tamamı İngilizce bilmekle beraber İngilizce dışında en fazla bilinen dilin Fransızca (%10,8) olduğu görülmüştür.

Eğitim düzeyleri doktora (%67,6) seviyesinde olup çalışma lisanslarını, lisans turist rehberliği (%94,6) bölümünü tamamlayarak almışlardır. Çoğunluğunun 2013 (%16,2) ve 2014 (%18,9) yıllarında akademiye geçtikleri ve yine rehberliklerine eylemli (%64,9'u) olarak devam ettikleri görülmüştür. Katılımcılar, aktif olarak öğrenci haricinde turlara çıkmazken (%70,3) genellikle öğrencilerle/öğrenciler için turlara çıkmaktadırlar (%73,0). Rehberliklerini ülkesel (%43,2) olarak ve çoğunlukla İç Anadolu Bölgesi'nde (%43,2) sürdürmektedirler.

Katılımcıların rehberlik deneyimleri ortalaması 8,03 yıl ve akademiye geçme yıl ortalaması 3,4 yıldır. Rehberlikte ortalama kazançları 6852,38 TL ve akademisyenlikte 7046,88 TL'dir. Rehberlerin akademiye geçme motivasyonlarında en fazla yer verdikleri ifade bilim insanı olma arzusu (%91,9) ve buna karşın kararlarına en çok etki eden ifade, gençlere öğretme arzusudur (5 üzerinden 4,63). Aynı zamanda en az yer verilen (%13,5) ve kararlarını en az etkileyen (2,12) ifadenin çocuk olduğu görülmüştür.

Tablo 11. Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçeleri İle Bazı Değişkenler Arasındaki İlişkinin Ki-Kare Testi Sonuçları

				Cinsiyetiniz?				Ki-kare	P
				Kadın		Erkek			
				N	%	N	%		
Bilim İnsanı Olma Arzusu	Etkisi var	24	100,0	10	76,9	6,027 ^a	,014*		
		Etkisi yok	0	0,0	3			23,1	
				Yaşınız?				Ki-kare	P
				35 ve altı		36-45			
				N	%	N	%		
İş Doyumu	Etkisi var	19	79,2	5	38,5	6,131 ^a	,013*		
	Etkisi yok	5	20,8	8	61,5				
				Rehberlikteki Aktiflik Durumunuz?				Ki-kare	P
				Eylemli		Eylemsiz			
				N	%	N	%		
Çocuk	Etkisi var	1	4,2	4	30,8	5,106 ^a	,024*		
	Etkisi yok	23	95,8	9	69,2				

Tablo 1'e bakıldığında rehberlikten akademiye geçme gerekçelerinin; cinsiyet ile ilişkisinin Ki-Kare test ile incelenmesi sonucunda anlamlı bir ilişki ($p<0,05$) bulunan ifadenin bilim insanı olma arzusu ifadesi olduğu görülmektedir. Oranlar incelendiğinde, kadınlarda bu gerekçenin etkisi daha fazladır. Yaş ile ilişkisinin Ki-Kare test ile incelenmesi sonucunda ise anlamlı bir ilişki ($p<0,05$) bulunan ifadenin iş doyumu ifadesi olduğu görülmektedir. Oranlar incelendiğinde, 35 yaş ve altında bu gerekçenin etkisi daha fazladır. Rehberlikteki aktiflik durumu ile ilişkisinin Ki-Kare test ile incelenmesi sonucunda ise anlamlı bir ilişki ($p<0,05$) bulunan ifadenin çocuk ifadesi olduğu görülmektedir. Oranlar incelendiğinde, aktiflik durumu eylemsiz olan rehberlerde bu gerekçenin etkisi daha fazladır.

Tablo 2. Rehberlikten Akademiye Geçme Gerekçelerinin Etki Puanının Bazı Değişkenler Açısından Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyetiniz?						U	P
	Kadın			Erkek				
	Ort	Ss	Medyan	Ort	Ss	Medyan		
Sağlık	3,15	1,72	4,00	1,50	1,22	1,00	17,500	,044*
	Rehberlikteki Aktivite Durumunuz?						U	P
	Eylemli			Eylemsiz				
	Ort	Ss	Medyan	Ort	Ss	Medyan		
Sağlık	1,92	1,51	1,00	3,86	1,46	4,00	16,500	,021*
Çocuk	1,40	0,97	1,00	3,14	1,57	4,00	14,500	,024*

Tablo 2'ye bakıldığında rehberlikten akademiye geçme motivasyonlarının etkisinin cinsiyet ile ilişkisinin Mann Whitney U testi ile incelenmesi sonucunda anlamlı bir ilişki ($p<0,05$) bulunan ifadenin sağlık ifadesi olduğu görülmektedir. Kadınların etki ortalaması 3,15 iken erkeklerin ortalaması 1,50'dir. Buna göre sağlık etki puan ortalaması kadınlarda daha fazladır.

Rehberlikteki aktivite durumu ile ilişkisinin Mann Whitney U testi ile incelenmesi sonucunda anlamlı bir ilişki ($p<0,05$) bulunan ifadenin sağlık ve çocuk ifadesi olduğu görülmektedir. Sağlık ifadesinin eylemli olanlarda etki ortalaması 1,92 iken eylemsiz olanlarda ortalaması 3,86'dır. Buna göre sağlık etki puan ortalaması eylemlilerde daha fazladır. Çocuk ifadesinin eylemli olanlarda etki ortalaması 1,40 iken eylemsiz olanlarda ortalaması 3,14'tür. Buna göre çocuk etki puan ortalaması eylemsiz olanlarda daha fazladır.

Rehberlik ve Akademisyenlik İçin İş Doyum ve Memnuniyeti Bulguları

Tablo 3. Rehberlik ve Akademisyenlik Açısından Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Grup						U	P
	Rehberlik			Akademisyenlik				
	Ort	Ss	Medyan	Ort	Ss	Medyan		
İçsel Doyum	4,06	,51	4,08	4,32	,60	4,42	480,000	,027*
Genel Doyum	3,79	,54	3,85	4,02	,64	4,25	500,500	,047*
İmkân	3,21	,69	3,17	4,09	,80	4,33	264,500	,000*
İş Memnuniyeti 2	3,75	,70	3,80	4,16	,86	4,40	420,000	,004*

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

ortalaması 3,79 iken akademisyenlik için puan ortalaması 4,02'dir. Buna göre akademisyenlik için Genel Doyum puan ortalaması daha yüksektir. İmkân   eşitliliği puanı mesleğe göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Rehberlik için puan ortalaması 3,21 iken akademisyenlik için puan ortalaması 4,09'dur. Buna göre akademisyenlik i in İmkân   eşitliliği puan ortalaması daha büyüktür.

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

Tablo 4. Rehberlik İçin Hesaplanan Puanlar Arasındaki İlişkinin Spearman Korelasyon Testi Sonuçları

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

Tablo 4'e bakıldığında için yapısı ve iş doyumunun rehberlik mesleğinde içsel doyumunu büyük ölçüde arttırdığı görülmektedir. İmkân   eşitliliği, iş doyumunu ve iş memnuniyeti ve iş memnuniyeti2 ifadelerinin rehberlik mesleğinde dışsal doyumunu önemli ölçüde arttırdığı görülmektedir. Rehberlik mesleğinde için yapısı, imkân çeşitliliği, iş doyumunu ve iş memnuniyeti ve iş memnuniyeti2 ifadelerinin genel doyum düzeyini önemli ölçüde arttırdığı görülmektedir. Rehberlik mesleğinde iş yapısı, iletişim ve iş doyumunu maddelerinin iş memnuniyeti   l  ğinde yer alan alt boyutları olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Rehberlik mesleğinde iletişim, imkân çeşitliliği ve iş doyumunu maddelerinin iş memnuniyeti 2   l  ğinde yer alan alt boyutları olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Aynı zamanda iletişim ve iş doyumunu maddelerinin her iki   l  kte ilişkisi ortak sonuçlar gösterirken, bu ilişkinin iş memnuniyeti   l  ğinde iş memnuniyeti 2   l  ğine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Rehberlik mesleğinde her iki ölçek, alt boyutlarında birbirini önemli ölçüde pozitif yönde etkilemektedir.

Tablo 5. Akademisyenlik İçin Hesaplanan Puanlar Arasındaki İlişkinin Spearman Korelasyon Testi Sonuçları

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

Tablo 5'e bakıldığında akademisyenlikte iş yapısı, iletişim, imkân, iş doyum ve iş memnuniyeti ifadelerinin akademisyenlikte içsel doyum pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. İş yapısı, sorumluluk, imkân çeşitliliği ve iş doyumunun akademisyenlikte dışsal doyum önemli ölçüde artırdığı görülmektedir. İletişim maddesi ve iş memnuniyeti ve iş memnuniyeti2 ifadelerinin akademisyenlikte dışsal doyum diğer maddelere göre daha fazla etkilediğini göstermektedir. İletişim, sorumluluk, imkân çeşitliliği maddeleri ile iş memnuniyeti2 ifadelerinin akademisyenlikte genel doyum önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. İş yapısı, iş doyum maddesi ve iş memnuniyeti ifadelerinin akademisyenlikte dışsal doyum diğer maddelere göre daha fazla etkilediğini göstermektedir.

Akademisyenlikte sorumluluk, imkân çeşitliliği, iş yapısı, iletişim ve iş doyum maddelerinin iş memnuniyeti ölçeğinde yer alan alt boyutlar ile olumlu yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ancak iş yapısı, iletişim ve iş doyum maddelerinin iş memnuniyeti alt boyutlarıyla daha fazla ilişkili olduğu göze çarpmaktadır. Akademisyenlikte iş yapısı, sorumluluk, imkân çeşitliliği, iletişim ve iş doyum maddelerinin iş memnuniyeti2 ölçeğinde yer alan alt boyutlar ile olumlu yönde bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ancak iletişim ve iş doyum maddelerinin iş memnuniyeti2 ölçeği alt boyutlarıyla daha fazla ilişkili olduğu görülmektedir. Akademisyenlikte her iki ölçek, alt boyutlarında birbirini önemli ölçüde pozitif etkilemektedir.

Hipotezlere İlişkin Bulgular

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

Rehberlikten akademiye geçme motivasyonları incelendiğinde katılımcıların %59,5'i akademiye yönelme motivasyonları arasında psikolojik faktörlere yer verdiği

saptanmıştır. Elde edilen sonuca göre H₂ kabul edilmiştir. Rehberlikten akademiye geçme motivasyonları incelendiğinde katılımcıların %59,5'inin akademiye yönelme motivasyonları arasında ekonomik faktörlere yer verdiği saptanmıştır. Elde edilen sonuca göre H₃ kabul edilmiştir. Rehberlikten akademiye geçme motivasyonları incelendiğinde katılımcıların %21,6'sının akademiye yönelme motivasyonları arasında sağlık faktörlere yer verdiği saptanmıştır. Elde edilen sonuca göre H₄ reddedilmiştir.

Rehberlikten akademiye geçme motivasyonları incelendiğinde, katılımcıların %59,5'i akademiye yönelme motivasyonları arasında aile/ evre baskısı etkisi faktörlere yer verdiği saptanmıştır. Elde edilen sonuca göre H₅ kabul edilmiştir.  cret, boş zaman fırsatı ve iş güvenliği faktörü, dışsal doyum faktörleri arasında yer almaktadır. Katılımcıların dışsal doyum puanı her iki meslekte de anlamlı bir farklılık göstermemektedir (p>0,05). Bu durumda elde edilen sonuca göre H₆, H₇, H₈ reddedilmiştir. Rehber akademisyenlerin iş doyum puanlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır (p>0,05). Elde edilen sonuca göre H₉ kabul edilmiştir. Rehber akademisyenlerin iş doyum puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır (p>0,05). Elde edilen sonuca göre H₁₀ kabul edilmiştir. Hipotezlerin kabul ve ret durumu Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Hipotez Doğruluk Değeri Tablosu

Hipotez	Sonuç	Hipotez	Sonuç
H1	×	H6	×
H2	✓	H7	×
H3	✓	H8	×
H4	×	H9	✓
H5	✓	H10	✓

SONUÇ, TARTIşMA VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda, katılımcıların bilim insanı olma arzusu, gençlere öğretme arzusu ve özlük hakları motivasyonlarıyla akademiye tercih ettikleri görülmektedir. Motivasyonların puan ortalamalarına bakıldığında sırasıyla; gençlere öğretme arzusu, bilim insanı olma arzusu ve özlük hakları rehberlikten akademiye geçme motivasyonları oluşturmaktadır. Rehberlerin mesleği bırakma, farklı veya ikinci bir mesleğe yönelme motivasyonlarının rehberlik mesleğinin olumsuz şartları olduğunu gösteren çalışmaların aksine, (Güzel, Türker ve şahin, 2014;  zoğul ve EĞe, 2018; Gökdemir ve Hacıoğlu, 2018; İlhan ve Soybalı, 2018; Kılıçhan, 2019;) bu araştırmada akademinin özünü oluşturan bilim insanı olma arzusu ve gençlere öğretme arzusuna diğer motivasyonlar arasında daha fazla yer verildiği görülmüştür. Buna karşın, özlük haklarının da diğerleri arasında oldukça yüksek oranda yer bulması, bir anlamda rehberlik mesleğinin olumsuz şartlarından etkilendiklerinden mesleği bırakma veya farklı bir mesleğe yönelme niyeti içerisine girdiğini gösteren bu çalışmaları destekler niteliktedir.

Katılımcıların mesleklere ait iş doyum puanları incelendiğinde, rehberlik mesleğinde içsel ve genel doyum puanlarının yüksek, dışsal doyum puanlarının ise orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, Çakır (2010), Özcan (2016) ve Kabakulak'ın (2018) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Akademisyenlikte de genel doyum puanlarının yüksek, dışsal doyum puanlarının ise orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, Günaydın (2008), Şangar (2016) ve Atalan'ın (2017) çalışmalarıyla benzerlik göstermektedir. Her iki meslekte de iş doyum puanları benzer sonuçlar gösterirken; puan ortalamaları incelendiğinde akademisyenlikte iş doyum puanlarının rehberlik mesleğine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmada içsel doyum puanının arttıkça genel doyum puanını arttırması ve dışsal doyum puanlarının azaldıkça genel doyum puanının azaldığı görülmektedir. Bu durum, Herzberg'in çift faktör teorisini destekler niteliktedir.

Katılımcıların mesleklere ait iş doyumları incelendiğinde; rehberlik mesleğinde genel iş doyumunun orta, akademisyenlikte ise yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmada rehberlik mesleğinden akademiye geçmek yalnızca rehberlik mesleğinin olumsuz şartlarından kaynaklanmadığından, rehberlik mesleğini tam olarak bırakmanın söz konusu olmadığı görülmektedir. Akademinin özünü oluşturan bilme arzusu ile bu mesleği tercih edenler için rehberlik mesleği yalnızca rehberlik edilen kişiler açısından yön değiştirmiştir. Mesleklerden biri olumsuz olarak algılanıp diğerine geçiş söz konusu olmadığından ve çalışma bir durum analizi olduğundan az sayıda öneri geliştirilmiştir.

Rehber akademisyenlerin uzun yıllar rehberlik mesleğini de sürdürebilmeleri için TUREB önderliğinde anlaşmalı sağlık sigortalarının kapsamı genişletilebilir. Akademiye geçme gerekçelerinde önemli oranda özlük hakları ifadesine yer verildiğinden, özlük haklarının iyileştirilmesi önerilir. Her iki meslekte de dışsal doyum düzeylerinin yükseltilmesini sağlayacak iyileştirmelere gidilebilir. Rehber akademisyenlerin rehberlikteki doyumlarının orta seviyede olduğu ve bunu en fazla etkileyen durumun gelecek kaygısı olduğu görülmektedir. Bu konunun daha detaylı araştırılarak imkânların TUREB, rehber odaları ve acenteler tarafından iyileştirilerek bu kaygıyı azaltabilmenin yoluna gidilmelidir. Gelecekteki araştırmalarda bu çalışma, nitel araştırma teknikleri ile derinlemesine görüşme ile yapılabilir. Ayrıca her yıl akademiye geçen rehber sayısı artmaktadır. Belirli periyotlarda çalışma tekrar edebilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Teşekkür: Araştırma verilerinin toplanma aşamasında katkı sağlayan tüm rehber akademisyenlere teşekkür ederiz.

Destek Bilgi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Güncel Turizm Araştırmaları

Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazar(lar)ına aittir.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya d hil olmuşlardır.

Etik Kurul Onayı: Çalışma verileri 2019 yılı Kasım-Aralık ayında toplandığı için etik kurul onay belgesi beyan edilmemiştir.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Veri Kullanılabilirlik Beyanı: Araştırma verileri paylaşılmamıştır.

KAYNAKÇA

- Alpaslan, S. (2015). Sağlık alışanlarının Beslenme Durumu ve Alışkanlıkları ile İş Memnuniyetlerinin İncelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri  rneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Atalan, D. B. (2017). Öğretim Elemanlarının Mobbing'e Maruz Kalma Düzeylerinin İş Doyumuyla İlişkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Baş, M. (2019). Akademisyenlerdeki İş Doyumunun Algılanan Sosyal Destekle İlişkisinin İncelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.
- Bilgili,  . (2019). Akademik Personellerin Serbest Zaman Faaliyetlerindeki Kolaylaştırıcıları ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bartın.
- Bozbaş, A. (2019). Turist Rehberlerinin Demografik ve Mesleki Değişkenler Bakımından İş ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Çakır, A. (2010). Profesyonel Turist Rehberlerinin alışma Biçimi ve Mesleki Eğitim Süreleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çelikalp,  ., Temel, M. ve Bilgi, ř. (2019). Akademisyenlerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Yükseköğretim Dergisi*. 9(1), 59-66.

- Çolak, G. (2009). İşgören Motivasyonu ile İş Doyumu Arasındaki İlişki-Kuşadası'ndaki Beş ve Dört Yıldızlı Otellerde Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Demir, S. ve Akbaba, A. (2018). Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonları ile İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1256-1286.
- Doğan, S. ve Aslan, M. (2018). Psikolojik Sermaye, İçsel Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125.
- Düzgün, E. ve Kurt, A. (2020). Covid-19 (Koronavirüs) Salgınının Turist Rehberleri Üzerindeki Etkileri: Ankara Turist Rehberleri Odası Örneği. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (23), 301-321.
- Erkol, G. (2015). Mobbing ve Motivasyon Arasındaki İlişki: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gökdemir, S. ve Hacıoğlu, N. (2018). Turist Rehberlerinde Tükenmişlik Ve Meslekten Ayrılma Niyeti. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(39), 511-541.
- Günaydın, Z. (2008). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi; KTÜ Örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Güzel, F. Ö., Türker, A. ve Şahin, İ. (2014). Profesyonel Turist Rehberlerinin Algıladıkları Mesleki Engelleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, (2), 173-190.
- Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction, *Harper And Brothers, New York*, 47.
- İlhan, Y. ve Soybalı, H. H. (2018). Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunları Üzerine Bir Araştırma. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 1(1), 13-23.
- Jahwari, A., Sirakaya-Turk, E. ve Tanrisever, C. (2017). Efficacy Of The Theory Of Communication Competence and Personality Traits In Predicting Tour Guides. *Income. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 16(2), 109-136.
- Kabakulak, A. (2018). Turist Rehberleri Açısından İş Doyumunun Önemi. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 1(1), 1-12.
- Karakaş, B. (2018). Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunları ve Çözüm Önerileri: İstanbul Örneği, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kılıçhan, B. (2019). Profesyonel Turist Rehberliği Mesleği: Mevcut Durum, Meslek Sorunlarının Tespiti ve Çözüm Önerileri, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Kian, T. S. Yusoff, W. F. W. ve Rajah, S. (2014). Job Satisfaction and Motivation: What Are The Difference Among These Two. *European Journal Of Business And Social Sciences*, 3(2), 94-102.
- Koçoğlu, C. M. (2015). Akademik Personelin İş Tatmin Düzeylerinin Ölçülmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(13), 16-35.

- Köroğlu,   . (2011).   ş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla   lişkisi: Turist Rehberleri   zerine Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Köroğlu,   . (2012).   çsel Ve Dışsal   ş Doyum Düzeyleri ile Genel   ş Doyum Düzeyi Arasındaki   lişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri   zerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Küçük, S. (2014). Sağlık   alışanlarında   ş Doyumu ve   ş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri   rneği), (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Locke, E. A. (1969). 'What is Job Satisfaction?'. *Organizational Behavior And Human Performance*, 4(4), 309-336.
-   zdamar, K. (2004). *Statistical Data Analysis With Package Programs: I (In Turkish)*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
-   zdemir,   . (2016). Turist Rehberlerinde Personel Güçlendirme Uygulamalarının   ş Doyumuna Etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
-   zoğul, G. ve Eğe, Z. (2018). Mesleki Bağlılık: Tanımı, Boyutları ve Turist Rehberliği Açısından   nemi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(66), 366-384.
- Sönmezsoy, N. (2018). Akademisyenlerin Algıladıkları Sosyal Destek ve   ş Doyumu Arasındaki   lişki, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- şangar, Z. (2016).   ş Doyumu ve Yaşam Kalitesi: Akademik Personel   zerinde Bir   alışma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- şenel, G. (2011). Stres Faktörlerinin   ş Motivasyonuna Etkisi: Turist Rehberleri   zerine Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Türker, D. (2010). Enformasyon Paylaşımı, B  t  sel Katılım ve   ş Memnuniyetinin   alışan Performansı   zerine Etkisi, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley and Sons, New York, 99.
- Yavuz, C. ve Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf   ğretmenlerinin Motivasyonunun   ş Tatmini   zerine Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9).
- Yıldırım, C. (2018). Depresyon ve Mesleki Doyumun   şten Ayrılma Niyetine Etkisi: Turist Rehberleri   zerinde Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.