T.C.
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TURİST REHBERLERİNİN DEMOGRAFİK VE MESLEKİ DEĞİŞKENLER BAKIMINDAN İŞ VE YAŞAM DOYUMLARININ İNCELENMESİ

Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Alper BOZBAŞ

Danışman
Dr. Öğretim Üyesi Tolga GÜL

Alanya
Mayıs 2019

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Alper Bozbaş'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğretim Üyesi OĞUZ NEBİOĞLU

Üye (Danışmanı) : Dr. Öğretim Üyesi TOLGA GÜL

Üye : Dr. Öğretim Üyesi EMİRHAN YENİŞEHİRLİOĞLU

Tez Başlığı : TURİST REHBERLERİNİN DEMOGRAFİK VE MESLEKİ DEĞİŞKENLER BAKIMINDAN İŞ VE YAŞAM DOYUMLARININ İNCELENMESİ

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi :17/05/2019

Mezuniyet Tarihi :...../...../2019

Dr. Öğr. Üyesi Yakup ARI
Müdür V.

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Tezi Hazırlayan
Alper BOZBAŞ

İÇİNDEKİLER

TABLOLAR LİSTESİ ..... **iv**

ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **viii**

ÖZET ..... **ix**

ABSTRACT ..... **x**

ÖNSÖZ ..... **xi**

GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

YAŞAM DOYUMU

1.1. Yaşam Doyumu Kavramı **3**

1.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler **4**

1.2.1. Kişisel ve Demografik Faktörler 5

1.2.2. İş İle İlgili Faktörler 6

1.2.3. Çevresel Faktörler 6

1.2.4. Toplumsal Faktörler 7

1.3. Yaşam Doyumu Kuramları **7**

1.3.1. Belirli Bir Noktaya Erişme Kuramı 8

1.3.2. Etkinlik Kuramı 8

1.3.3. Yukarıdan Aşağı – Aşağıdan Yukarı Kuramı 9

1.3.4. Yargı Kuramı 9

1.3.5. Bağ Kuramı 10

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ DOYUMU

2.1. İş Doyumu Kavramı **11**

2.2. İş Doyumunun Önemi **12**

2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler **13**

2.3.1. Bireysel Faktörler 14

2.3.2. Örgütsel Faktörler 15

2.3.2.1. İşin Niteliği 15

2.3.2.2. Çalışma Koşulları 16

2.3.2.3. İş Güvenliği 16
2.3.2.4. İş Arkadaşları 17
2.3.2.5. Ücret 17
2.3.2.6. Terfi Olanakları 18
2.3.2.7. Yönetim Tarzı 18
2.3.2.8. Örgüt Kültürü 19
2.4. İş Doyumu Kuramları 19
2.4.1. Kapsam Kuramları 19
2.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı 20
2.4.1.2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı 20
2.4.1.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı 21
2.4.1.4. Alderfer'in ERG Kuramı 22
2.4.2. Süreç Kuramları 22
2.4.2.1. Wroom'un Beklenti Kuramı 23
2.4.2.2. Lawler ve Porter'in Sonuçsal Şartlanma Kuramı 23
2.4.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı 24
2.4.2.4. Locke'un Amaç Kuramı 24

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TURİST REHBERLİĞİ

3.1. Turist Rehberliği Kavramı 26
3.1.1. Turist Rehberlerinin Görev Ve Sorumlulukları 27
3.1.2. Turist Rehberlerinin Nitelikleri 28
3.1.3. Turist Rehberlerinin Çalışma Şekilleri 29
3.2. Turist Rehberliği Meslek Eğitimi 30
3.3. Turist Rehberliği Mesleğine İlişkin İstatistiksel Veriler 31

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TURİST REHBERLERİNİN DEMOGRAFİK VE MESLEKİ DEĞİŞKENLER BAKIMINDAN İŞ VE YAŞAM DOYUMLARININ İNCELENMESİ

4.1. Araştırmanın Konusu 32
4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi 32
4.3. Araştırmanın Yöntemi 33
4.3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 34
4.3.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi 35

4.3.3. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirliliği 35
4.4. Araştırmanın Hipotezleri 37
4.4.1. Örnekleme İlişkin Bulgular 43
4.4.2. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular 46
4.4.3. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular 48
4.4.4. Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Ölçek Boyutları Arası Korelasyon Analizi 122
4.4.5. İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular 124
4.4.6. İş ve Yaşam Doyumu Boyutları Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular 125
SONUÇ VE TARTIŞMA 127
KAYNAKÇA 135
EKLER 142
Ek 1: Anket Formu 142
ÖZGEÇMİŞ 144

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4- 1: İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi 36
Tablo 4- 2: Turist Rehberlerinin Demografik ve Mesleki Bilgileri 44
Tablo 4-3: İş Doyumu Ölçeği Verilerinin Sıklık Tablosu 45
Tablo 4- 4: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Sıklık Tablosu 48
Tablo 4- 5: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Farklılaşması. 49
Tablo 4- 6: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Boyutu Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Farklılaşması 51
Tablo 4- 7: İş Doyumu Ölçeği Kariyer Boyutu Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Farklılaşması 52
Tablo 4- 8: İş Doyumu Ölçeği Ücret Boyutu Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Farklılaşması 54
Tablo 4- 9 İş Doyumu Ölçeği İş Arkadaşları Boyutu Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Farklılaşması 55
Tablo 4- 10: İş Doyumu Ölçeği İşin Yapısı Boyutu Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Farklılaşması 57
Tablo 4- 11: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Mesleki Tecrübe Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 58
Tablo 4- 12: İş Doyumu- Yönetim Boyutu Ölçeğinin Mesleki Tecrübe Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 60
Tablo 4- 13: İş Doyumu- Kariyer Boyutu Ölçeğinin Mesleki Tecrübe Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 61
Tablo 4- 14: İş Doyumu- Ücret Boyutu Ölçeğinin Mesleki Tecrübe Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 63
Tablo 4- 15: İş Doyumu- İş Arkadaşları Boyutu Ölçeğinin Mesleki Tecrübe Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 64
Tablo 4- 16: İş Doyumu- İşin Yapısı Boyutu Ölçeğinin Mesleki Tecrübe Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 66
Tablo 4- 17: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Rehberlik Dili Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 67
Tablo 4- 18: İş Doyumu- Yönetim Boyutu Ölçeğinin Rehberlik Dili Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 69

Tablo 4- 19: İş Doyumu- Kariyer Boyutu Ölçeğinin Rehberlik Dili Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 70
Tablo 4- 20: İş Doyumu- Ücret Boyutu Ölçeğinin Rehberlik Dili Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 72
Tablo 4- 21: İş Doyumu- İş Arkadaşları Boyutu Ölçeğinin Rehberlik Dili Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 74
Tablo 4- 22: İş Doyumu- İşin Yapısı Boyutu Ölçeğinin Rehberlik Dili Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 75
Tablo 4- 23: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Hizmet Verilen Milliyet Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 77
Tablo 4- 24: İş Doyumu- Yönetim Boyutu Ölçeğinin Hizmet Verilen Milliyet Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 78
Tablo 4- 25: İş Doyumu- Kariyer Boyutu Ölçeğinin Hizmet Verilen Milliyet Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 80
Tablo 4- 26: İş Doyumu- Ücret Boyutu Ölçeğinin Hizmet Verilen Milliyet Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 81
Tablo 4- 27: İş Doyumu- İş Arkadaşları Boyutu Ölçeğinin Hizmet Verilen Milliyet Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 82
Tablo 4- 28: İş Doyumu- İşin Yapısı Boyutu Ölçeğinin Hizmet Verilen Milliyet Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 84
Tablo 4- 29: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Çalışma Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 85
Tablo 4- 30: İş Doyumu- Yönetim Boyutu Ölçeğinin Çalışma Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 87
Tablo 4- 31: İş Doyumu- Kariyer Boyutu Ölçeğinin Çalışma Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 89
Tablo 4- 32: İş Doyumu- Ücret Boyutu Ölçeğinin Çalışma Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 90
Tablo 4- 33: İş Doyumu- İş Arkadaşları Boyutu Ölçeğinin Çalışma Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 92
Tablo 4- 34: İş Doyumu- İşin Yapısı Boyutu Ölçeğinin Çalışma Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 93
Tablo 4- 35: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Tur Tipi Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu..... 95

Tablo 4- 36: İş Doyumu- Yönetim Boyutu Ölçeğinin Tur Tipi Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 96
Tablo 4- 37: İş Doyumu- Kariyer Boyutu Ölçeğinin Tur Tipi Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 98
Tablo 4- 38: İş Doyumu- Ücret Boyutu Ölçeğinin Tur Tipi Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 99
Tablo 4- 39: İş Doyumu- İş Arkadaşları Boyutu Ölçeğinin Tur Tipi Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 100
Tablo 4- 40: İş Doyumu- İşin Yapısı Boyutu Ölçeğinin Tur Tipi Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 102
Tablo 4- 41: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Ek Gelir Durumu Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 103
Tablo 4- 42: İş Doyumu- Yönetim Boyutu Ölçeğinin Ek Gelir Durumu Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 104
Tablo 4- 43: İş Doyumu- Kariyer Boyutu Ölçeğinin Ek Gelir Durumu Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 105
Tablo 4- 44: İş Doyumu- Ücret Boyutu Ölçeğinin Ek Gelir Durumu Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 106
Tablo 4- 45: İş Doyumu- İş Arkadaşları Boyutu Ölçeğinin Ek Gelir Durumu Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 107
Tablo 4- 46: İş Doyumu- İşin Yapısı Boyutu Ölçeğinin Ek Gelir Durumu Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 109
Tablo 4- 47: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Mesleği İcra Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 110
Tablo 4- 48: İş Doyumu- Yönetim Boyutu Ölçeğinin Mesleği İcra Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 111
Tablo 4- 49: İş Doyumu- Kariyer Boyutu Ölçeğinin Mesleği İcra Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 112
Tablo 4- 50: İş Doyumu- Ücret Boyutu Ölçeğinin Mesleği İcra Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 113
Tablo 4- 51: İş Doyumu- İş Arkadaşları Boyutu Ölçeğinin Mesleği İcra Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 114
Tablo 4- 52: İş Doyumu- İşin Yapısı Boyutu Ölçeğinin Mesleği İcra Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu 115

Tablo 4- 53: Turist Rehberlerinin Yaşam ve İş Doyumu Boyutlarının Eğitim Durumu Grupları Bakımından Analizi 116
Tablo 4- 54: Turist Rehberlerinin Yaşam ve İş Doyumu Boyutlarının Mesleki Tecrübe Grupları Bakımından Analizi 117
Tablo 4- 55: Turist Rehberlerinin Yaşam ve İş Doyumu Boyutlarının Çalıştığı Dil Grupları Bakımından Analizi 118
Tablo 4- 56: Turist Rehberlerinin Yaşam ve İş Doyumu Boyutlarının Çalıştığı Milliyet Grupları Bakımından Analizi 119
Tablo 4- 57: Turist Rehberlerinin Yaşam ve İş Doyumu Boyutlarının Çalışma Şekli Grupları Bakımından Analizi 120
Tablo 4-58: Turist Rehberlerinin Yaşam ve İş Doyumu Boyutlarının Tur Tipi Grupları Bakımından Analizi 121
Tablo 4- 59: Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Ölçek Boyutları Arasındaki Korelasyon Tablosu 122
Tablo 4- 60: İş Doyumunun Yaşam Doyumuna Etkisi 124
Tablo 4- 61: İş Doyumu Boyutlarının Yaşam Doyumuna Etkisi 125
Tablo 4- 62: Araştırma Hipotezlerinin Genel Sonuçları 128

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4- 1: Farklılık Analizlerine İlişkin Karar Verme Şeması 33
Şekil 4- 2: İş ve Yaşam Doyumu Ölçeği Güvenirlilik Grafiği 36

ÖZET

TURİST REHBERLERİNİN DEMOGRAFİK VE MESLEKİ DEĞİŞKENLER BAKIMINDAN İŞ VE YAŞAM DOYUMLARININ İNCELENMESİ

İş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı ve bu ilişkinin demografik değişkenler açısından farklılaşmasını belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, Turist Rehberleri Birliği'ne bağlı rehberlik meslek odalarına kayıtlı ve eylemli olarak çalışan 7864 profesyonel turist rehberleri üzerinden yürütülmüştür. Araştırmada iş ve yaşam doyumu ölçeği kullanılarak 408 rehberden veri toplanmıştır. Toplanan verilerle SPSS-23 istatistik programı aracılığı ile Shapiro-Wilk normallik testi, Kruskal-Wallis testi, Mann-Whitney U testi, Korelasyon ve Regresyon analizleri yapılmıştır.

Yapılan araştırmada elde edilen verilere göre; katılımcıların yaşam doyum ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş doyum düzeyi arttıkça yaşam doyum düzeyi de artmakta ve yaşam doyum düzeyi arttıkça iş doyum düzeyi artmaktadır. İş doyumu alt boyutlarından yönetim, kariyer, ücret ve işin yapısı boyutları ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu bulunmuş fakat iş arkadaşları boyutu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Demografik ve mesleki değişkenlere göre ise; eğitim durumu, mesleki tecrübe, rehberlik dili, çalışılan milliyet, çalışma şekli, ek gelir durumu, tur tipleri ve asıl iş durumu değişkenlerinde iş ve yaşam doyumu düzeylerinin anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF TOURIST GUIDES DEMOGRAPHIC AND PROFESSIONAL VARIABLES OF TERMS OF JOB AND LIFE SATISFACTION

This research, which aims to reveal the relationship between job and life satisfaction and to determine the differentiation of this relationship in terms of demographic variables, was carried out through 7864 professional tourist guides who were registered and acted in the guidance professional chambers of the Tourist Guides Association. Data were collected from 408 tourist guides using the job and life satisfaction scale. Shapiro-Wilk normality test, Kruskal-Wallis test, Mann-Whitney U test, Correlation and Regression analyzes were performed with SPSS-23 statistical program.

According to the data obtained in the research; It was found that there was a significant and positive relationship between life satisfaction and job satisfaction levels of the participants. As job satisfaction level increases, life satisfaction level also increases and job satisfaction level increases as life satisfaction level increases. A significant and positive relationship was found between job satisfaction sub-dimensions of management, career, wage and structure of work and life satisfaction but no significant relationship was found between the size of the colleagues and life satisfaction. According to the demographic and professional variables; It was found that job and life satisfaction levels differed significantly in terms of educational status, professional experience, language of instruction, nationality, mode of study, additional income status, types of tours and actual job status.

ÖNSÖZ

Turizm sektörünün ve ülkemizin tanıtılmasında, gelişmesinde önemli rol oynayan ve kendimin de icra ettiği turist rehberliği mesleğinin önemi her geçen gün artmaktadır. Bu önemin farkına varılması hem sektör hem de ülkemizin imajı için gereklidir. Ülkemizi ziyaret eden turistlerin daha iyi hizmet almaları ve memnun bir şekilde ülkemizden ayrılmaları için turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumlarının yüksek olması gereklidir. Gerekli alanyazınının taranması sonucunda bu konu ile ilgili pek fazla çalışma yapılmamasından dolayı, bu çalışmanın rehberlik mesleğine, turizm sektörüne ve ülkemize önemli katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Çalışmanın hazırlanması, konunun seçilmesi, alanyazının oluşturulması ve analiz sürecinde her türlü fedakarlığı gösteren, bilgi, tecrübe ve yakın çalışma imkanı vererek çalışmama ışık tutan danışman hocam Sayın Dr. Tolga Gül'e ve verilerin toplanmasında katkı sağlayan Murat Özgül'e teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca eğitim hayatım boyunca maddi manevi desteklerini benden esirgemeyen babam M. Zeki Bozbaş'a, annem Hanife Bozbaş'a ve eşim Esra Bozbaş'a teşekkür ederim.

Mayıs, 2019 Alper BOZBAŞ

GİRİŞ

Günümüzde teknolojinin, endüstrinin, ekonomilerin gelişmesi zorlu bir rekabet ortamına geçilmesine sebep olmuştur. Bu rekabet ortamında birlikte çalışma, üretme ve başarmanın önemi daha da artmıştır. Yoğun rekabet koşulları, iş hayatının temelini oluşturan, insanlar için çalışma şartlarını da iyice zorlaştırmıştır. Üretim ve hizmetin odağında insanın olduğu örgütler çalışanların neler hissettiği, nasıl hareket ettiği, verimli ve etkili bir biçimde çalışıp çalışamadığı, emek karşılığı aldığı ücret, iş ve işgören güvenliği, çalışma saatlerinin yoğunluğu ve bu tempoya karşı çalışanların sergiledikleri tutumlar hem örgütün hem de çalışanların varlığı ve verimliliği için büyük önem taşımaktadır.

Çalışmak insanların hayatlarında vazgeçilmez ve çok önemli bir yer tutmaktadır. Hayatlarının büyük bir kısmını çalışarak ve bu zaman dışında bile işlerini düşünerek geçirirler. Bu nedenle icra edilen iş insanların bütün hayatına etki etmektedir. Bu derece önemli bir konu olan iş yaşamı bilim dünyasında da yaklaşık 100 yıldır tartışılmaya, araştırılmaya ve geliştirilmesi için çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. İnsanların işlerinden ve hayatlarından memnuniyet veya memnuniyetsizliklerini konu alan iş ve yaşam doyumu kavramları bu süreçte ortaya çıkmıştır. Yapılan çalışmaların çoğunda iş hayatında mutlu olan çalışanların verimliliğinin arttığı ve bu durumun da insanların yaşam doyumlarına pozitif bir etki ettiği görülmüştür. Bu sebeple işletmeler için çalışanlarının iş doyumlarının arttırılması önemli bir kavram haline gelmiştir. Bu kavramlar özellikle hizmet sektörlerinde insanlarla birebir ilişki içinde olan işletmeler için daha da önemlidir.

Dünyada her geçen gün gelişen ve büyüyen bir hizmet sektörü olan turizm sektöründe de işletmeler yoğun bir rekabet içindedirler. İşletmeler turistlerin talepleri doğrultusunda ve diğer işletmeler ile rekabet edip turizm pastasından azami payı alabilmek için büyük yatırımlar yapmaktadırlar. Bunun yanında işletmeler için en önemli hizmet ve rekabet avantajı sağlayabilme konularından birisi de kalifiyeli hizmet personeli edinmektir. Ülkelerarası rekabetin de önemli bir konusu olan kalifiyeli personel yetiştirmek için liseler, üniversiteler ve meslek edindirme kursları konaklama, gastronomi, rekreasyon, seyahat acentacılığı ve turist rehberliği gibi alanlarda eleman yetiştirmektedir.

Profesyonel turist rehberleri ülkeye gelen turistlere bölgelerin tarihi, kültürel ve doğal güzelliklerini tanıtan, onlara yol gösteren, eğlendiren, yerel halk ile iletişimlerini sağlayan ve turist memnuniyetinin sağlanmasında önemli rol oynayan hizmet elemanlarıdır. Bir turistin

memnuniyeti oraya başka turistleri de çekeceğinden ülke imajının ve tanıtımının sağlanmasında, uluslararası rekabet avantajı edinilmesi içinde de turist rehberleri çalışmaktadır.

Bu çalışma turizm sektöründe bu denli önemli bir yere sahip olan turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumlarının ilişkisi ve onları etkileyen faktörlerin demografik değişkenler açısından incelenmesi için yapılmaktadır. Çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yaşam doyumu alanyazını, ikinci bölümde iş doyumu alanyazını, üçüncü bölümde turist rehberliği alanyazını ile ilgilidir. Dördüncü bölümde ise araştırmanın yöntemi, problemleri, verilerin istatistiksel yöntemlerle incelenmesi, bulguların yorumlanması ve sonuçlarına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM
YAŞAM DOYUMU

Yaşam doyumu, insanların hayatlarından memnun olup olmadıkları ile alakalı olduğundan alan yazınlarında geçmişten bugüne pek çok araştırmacıyı bu konuda meraklandırmış ve araştırma yapmaya yönlendirmiştir (Batan, 2016:15). Günümüzde insanların zor çalışma koşullarında çalıştıkları, ücret faktörünün yetersiz kaldığı ve kendilerine boş zaman ayıramadıklarını da düşünürsek hayattaki memnuniyetlerinin azalmakta olduğu görülebilir. İşletmeler de kendilerini örgüte adamış çalışanlar istediklerinden ve onları bünyelerinde tutmak için onların iş dışındaki hayatlarını, aile yaşamlarını da önemsemeye ve bunu araştırmaya başlamışlardır. Bu sebeple yaşam doyumu kavramı her geçen gün önemini arttırmaktadır (Turgut, 2010: 40).

İnsanların mutlulukları ve mutluluklarını sağlayan koşullar eskiden beri dikkat çeken ve incelenen konulardır. İnsanın mutlu olması konusu, öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş, yaşam kalitesi ve yaşam doyumu kavramları çerçevesinde araştırılmaktadır. Yaşam doyumu bireyin kendi ortaya koyduğu kriterlere göre hayatının nitelik bakımından genel değerlendirmesi olarak değerlendirilebilir (Dost, 2007: 133).

1.1. Yaşam Doyumu Kavramı

İlk kez Neugarten ve arkadaşları (1961) ile ortaya konan yaşam doyumu kavramı, günlük yaşamda sürekli kullanılan, sosyal, kültürel ve politik bir kavram olmakla beraber akademik yazında da çok yaygın olarak kullanılmaktadır. İfade şeklinin kişiden kişiye farklılık göstermesinden dolayı bir anlam karmaşası da oluşabilmektedir. Değişen yaş, cinsiyet ve kültür potansiyeli bu anlam farklılıklarını oluşturmaktadır (Büber, 2017: 97). Yaşam doyumu kavramının anlaşılabilmesi için tanımlamadan önce yaşam ve doyum kavramlarının ayrı ayrı açıklanması doğru olacaktır. Yaşam kişinin iş hayatında ve iş dışında geçirdiği zamanın bütünüdür. Doyum ya da diğer bir tanıma göre tatmin ise, bireylerin istek, gereksinim ve beklentilerinin karşılanmasıdır (Yüksel, 2007:81).

Bu yaklaşım ile yaşamanın bir anlamı ve önemi olduğunu düşünen bireyler en üst düzeyde yaşam doyumu olan bireyler oldukları dile getirilmektedir. Çok basit gözüken bu tanımlamadan yaşam doyumunun kolay anlaşılır bir kavram olduğunu düşünmemek gerekir. Yaşamın sürekliliği ve bir sürecin içinde olması ve insanların farklı beklenti, ihtiyaç ve öncelikleri bulunması tanımlamadaki farklılıkları oluşturur ve bu sebeple akademik yazında da

yaşam doyumuna ilişkin birçok farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Bunlardan birine göre yaşam doyumu, kişinin iş hayatı dışında kalan duygusal tepkisidir (Keser, 2005:80).

Veenhoven'a (1996) göre yaşam doyumu kavramı bir bütün içerisinde yaşamın olumlu gelişmelerinin bir derecelendirilmesidir. Yaşam doyumu derecesinin belirleyici faktörleri yaşamdaki değişimlerdir. Yani yaşanılan çevrenin kalitesi, bireyin o çevredeki yeri ve bireysel yetenekleridir. Bu yetenekler de hayat tecrübeleri, olayların gidişatı, olaylardan sonuç çıkarma, hislerin kökenindeki anlamları araştırma olarak sınıflandırılabilir (Dalkıran, 2015: 27). Başka bir tanımlamaya göre ise yaşam doyumu, birinin kendi belirlediği kriterlere uygun şekilde bütün hayatını olumlu değerlendirmesidir. Yaşam doyumu kişinin kendine yüklemiş olduğu bu kriterler ile hayat şartlarını karşılaştırması da denebilir yani kendi yaşamına biçtiği değerin göstergesidir (Çeçen, 2007:181).

Yaşam doyumunun kesin bir tanımlaması bulunmamakla beraber genel kanıya göre yaşam doyumu kişilerin kendi yönlendirdikleri yaşamlarından ne kadar çok memnun oldukları ve genel olarak yaşamları ile ilgili duygularını ifade eder. Yaşam doyumu kavramı hayatın iş, aile ve sosyal hayat gibi belirli çevrelerinden tatmin seviyesi olarak değerlendirileceği gibi hayatın geneli içinde değerlendirilebilir. Çünkü yaşam doyumu hayattaki duygusal mutluluğun bir göstergesi olarak görülür (Arasan, 2010: 8).

Yukarıda yapılan tanımlamalarından da anlaşılabileceği gibi yaşam doyumu hayatın tamamını kapsar ve kişinin nasıl bir ruh halinin içinde bulunduğunu gösterir. Hayat boyunca karşılaşılabilecek herhangi bir zorluk ve olumsuz olay yaşam doyumu düzeyinin azalmasına neden olabilmektedir (Topbaşoğlu, 2016: 20).

1.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yukarıda açıkladığımız yaşam doyumu kavramını etkileyen birçok etken faktör bulunmaktadır. Her araştırmacı kendi tezlerini sunmakla beraber bunların hiçbiri tek başına kesin bir yargıya ulaşamamaktadır. Bu değişkenlerin hangisinin yaşam doyumuna daha çok etki ettiği ya da önceliğinin olduğunu söylemek yanlış olacaktır. Katı yorumlardan kaçınılarak esnek olunması daha doğru olacaktır (Ünal, 2015: 78). Bu sebeple bu bölümde farklı araştırmaların kendi görüşlerine yer verilmiştir.

Yaşam doyumu kavramı kişiden kişiye farklı algılama düzeyi gösterir. Bu sebeple kavramın tanımlanması ve kapsamının belirlenmesi oldukça güç olmasından kaynaklı yazında çok farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Kişilerin yaşam doyumuna etki eden faktörler bir araştırmada şu şekilde sıralanmıştır (Keser, 2005: 80):

- Günlük hayattan mutluluk duymak

- Hayatı olumlu değerlendirmek
- Amaçlara ve hedeflere ulaşmak için adaptasyon
- Olumlu bireysel kimlik
- Fiziksel olarak kendini iyi hissedebilme
- Ekonomik olarak güvende hissetme ve
- Çevre ile sosyal ilişkiler.

Yaşam doyumu kişiden kişiye değişiklik göstereceği gibi ülkeden ülkeye göre de farklılıklar gösterir, Dockery (2004) tarafından paylaşılan bir araştırma kapsamında 32 ülkede 245 farklı çalışmaya göre yaşam doyumunu etkileyen faktörler şunlardır (Baştemur, 2006: 66):

- Özgürlüğün ve demokrasinin olduğu, ekonomik olarak zenginleşen bir ülkede yaşamak.
- Politik istikrarın olması.
- Toplumun bir parçası olmak.
- Toplumda bulunan sosyal sınıfların üst kısımda bulunmak.
- Fiziksel ve ruhsal olarak sağlam olmak.
- Evli olmak, ailesi, arkadaşları ve çevresi ile iyi ilişkileri olmak.
- Aktif ve açık fikirli olmak.
- Hayatının kontrolünün kendi elinde olduğunu hissetmek.
- Sosyalleşmek ve moral değerlere sahip olmaya karşı istekli olmak.

Yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin incelendiği yukarıdakiler gibi birçok çalışma yapılmış ve onlarca farklı öğe ortaya atılmıştır. Birbirinin benzeri olan bu sonuçlar 4 ana başlıkta toplanarak genel bir gruplama yapılmıştır. Bunlar (Kaplan, 2014: 54);

1.2.1. Kişisel ve Demografik Faktörler

Yaşam doyumu üzerine yapılan birçok araştırmada kişisel ve demografik özelliklerin etkileri konu edilmiş ve farklı düzeylerde etkileri ortaya konmuştur. Bu grupta kişilerin olaylara ve yaşantılara olumlu ya da olumsuz yaklaşım göstermeleri, iş değerleri ve işten beklentileri araştırılmaktadır. Olaylara olumlu yaklaşma eğilimi olan kişiler, stresten uzak durma, rahat ve huzurlu bir yaşam sürme eğiliminde olmaktadırlar. Olumsuz yaklaşım özellikleri gösteren kişiler ise stresli bir yapıda olup memnun olmayan ve çevresine saldırgan eğilim gösterirler. Bu da gösteriyor ki kişilerin ruhsal durumu yaşam doyumuna oldukça etkilidir.

Yaşam doyumu ve kişilik arasında bulunan ilişkiyi ortaya koymak için yapılan birçok araştırmada dışadönük ve içedönük kişilik modellerine bakılmıştır. Bu araştırmaya göre yaşam

doyumunun dışadönük kişilik yapısıyla olumlu ve içedönük kişilik yapısıyla olumsuz ilişkisi olduğu görülmüştür. Bu ilişki yaşam doyumları yüksek olan kişilerin olmayanlara göre daha çok dışadönük kişilik özelliği gösterdiklerini öne sürmektedir (Baştemur, 2006: 69).

Yaşam doyumunu demografik özelliklerle olan ilgisi de birçok çalışmada incelenmiş. Bu özelliklerde daha çok yaş ve yaş gruplarının ilişkisi karşılaştırılmış ve yaşam doyumu ile ileri ve genç yaştakiler ile benzer ve olumlu bir ilişki olduğu, orta yaştaki bireylerde ise daha olumsuz bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu çalışmalarda daha çok yaş ilerledikçe yaşam doyumunun azaldığı görülmüştür (Arasan, 2010: 16).

Bunların dışında cinsiyet, gelir düzeyi, eğitim seviyesi ve medeni durum gibi çeşitli demografik değişkenler ile de araştırmalar yapılmış ve cinsiyetin yaşam doyumu ile arasında kesin bir ilişki tespit edilmemekle beraber kadınların erkeklere göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Buna karşın gelir düzeyinin yaşam doyumu ile pozitif ilişkisi olduğu ve gelir seviyesi arttıkça yaşam doyumunun da arttığı görülmüştür. Eğitim seviyesinde de eğitimli kişilerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu ve son olarak medeni durum değişkeninde de evli bireylerin bekarlara kıyasla yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Büber, 2017: 103).

1.2.2. İş İle İlgili Faktörler

Yukarıda yaşam kavramını tanımlarken de bahsedildiği üzere yaşam, kişinin iş ve iş dışı hayatını kapsamaktadır. Yaşam doyumunu etkileyen faktörlerin içinde de iş ile ilgili faktörler yadsınamaz. İş hayatı bireyin genel yaşamında önemli bir yer tutar ve bu sebeple iş ile ilgili faktörler yaşam doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Çalışma ortamının etkisi, yüklenilen işin niteliği, işin rutinliği, iş güvenliği, ücret düzeyi, rol belirsizliği ve ödüllendirilme imkanları iş ile ilgili faktörleri oluşturmaktadır. Bu faktörlerin çalışan için olumlu düzeyde olması onun yaşam doyumunu da olumlu seviyede arttıracaktır. Mesela yüksek gelir elde eden çalışanlar daha kaliteli bir yaşam elde edeceklerdir ve buda yaşam doyumlarına olumlu etki etmektedir (Kaplan, 2014 :56).

1.2.3. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörlerin de yaşam doyumunu etkilediği yapılan çeşitli araştırmalarla anlaşılmıştır. Bu etki hem iş çevresinden hem de sosyal çevresinden kaynaklanmaktadır. Bireylerin farklı sektör ve şirketlerdeki iş olanaklarından ve endüstriyel ilişkilerden oluşur. Bireyin çalıştığı şirketi dışında ki diğer iş olanaklarına ve sendikal haklarına sahip olması, ayrıca yaşadığı ülkenin sahip olduğu ekonomik durum da yaşam doyumunu olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir (Özdevecioğlu, 2004: 214).

İnsanların iş çevresinin dışında kişisel ve kişilerarası ilişkileri yani sosyal çevresi de yaşam doyumunu etkilemektedir. Yaşadığı bölge koşulları, aile problemleri, yalnızlık, mesleki yetersizlik, stres ve hastalıklar gibi çeşitli yaşamsal problemler yaşam doyumunu olumsuz etkilemektedir (Özel, 2015: 24). Bunların dışında enflasyon da insanların yaşam doyumunu etkilemektedir. Özellikle hayat pahalılığının yüksek olduğu yerlerde insanların satın alım güçleri zayıfladığından yaşam doyumlarının da düşüşe geçmesine sebep olmaktadır (Baştemur, 2006: 73).

1.2.4. Toplumsal Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen son faktör grubu olan toplumsal faktörler daha çok insanların toplumsal olaylara katılımını yani kulüp dernek gibi yerlere gitmeyi, ailesi ve akrabalarıyla beraber yaşam tarzını, iş dışı sorumlulukları ve yaptıkları diğer rutin faaliyetlerini kapsar. Günlük fiziksel egzersiz yapan, sporla uğraşan, inancına göre dini toplantılara katılan, gönüllü faaliyetlerde görev alan kişilerde yaşam doyum düzeyinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Turgut, 2010: 45).

Genel olarak içinde bulunulan kültür yaşam doyumunu etkilemektedir. İnsanların yaşadıkları kültür çevresinin ve kendi ailesinin yapısına göre yaşam doyumları değişmektedir. Amerika'da yapılan bir araştırmada bireylerin beraber yaşadıkları aileleri ile olan ilişkilerini anlaşılabilir ve makul karşılıyorsa ve yaşamlarını yönetilebilir ve anlamlı algılıyorsa yaşam doyumlarının arttığı sonucuna ulaşmıştır (Mamur, 2014: 15).

Bunların yanında evli olan kişilerin olmayanlara göre, insanlarla sıcak ve iyi ilişkiler kurabilenlerin diğer kişilere göre, kendisi ve çevresiyle barışık olanlarında olmayanlara göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel durum böyle olsa da bunların dışında kişilik özellikleri yukarıda belirtilenlerden zıt şekilde olan bazı bireylerin de hayatlarından memnun olmaları mümkündür (Baştemur, 2006: 74).

1.3. Yaşam Doyumu Kuramları

Yaşam doyumu tarih boyunca insanların ilgi odağında olmuştur. İnsanların yaşamlarından beklentilerini gerçek hayatlarıyla kıyaslamaları ile ortaya çıkan sonucu göstermekle beraber genel anlamda kişinin yaşamının farklı boyutlarını içerir. Kişiden kişiye değişen bu boyutlar sürekli olarak araştırmacıların ilgisini çekmiştir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 7).

Yaşam doyumu konusunda yapılan araştırmalara baktığımızda bazı kuramların (model) ortaya çıktığını görüyoruz. Bu kuramlar yazında tam olarak oturmamış olsa da genel olarak 5

kuram öne çıkmaktadır. Bunlar; Belirli bir noktaya erişme kuramı (ereksel), etkinlik kuramı, yukarıdan aşağıya- aşağıdan yukarıya kuramı, yargı kuramı ve bağ kuramıdır.

1.3.1. Belirli Bir Noktaya Erişme Kuramı

Bu kuram Wilson (1967) tarafından ortaya atılmış olup temel olarak ihtiyaçların doyurulması sonucunda doyuma yani mutluluğa erişilir yargısını taşır. İhtiyaçları karşılanmazsa doyumsuzluk oluşur. Bu kuram ortaya atılırken hangi isteklerin ve ihtiyaçların daha önemli olduğu ve ihtiyaçların birbirleriyle olan ilişkisi de tartışılmıştır. Bunun yanında doyumun, ihtiyaçların karşılanması ile mi yoksa istenilen ihtiyaca ulaşma ile mi alakalı olduğu bu kuramda tartışılmaktadır (Gümüş, 2006: 41).

Farklı görüşlerin ortak fikrine göre insanlar farkında olsa da olmasa da ihtiyaçlarına karşılık buldukları sürece doyuma ulaşmış olur, başka bir deyişle kişiler farkında oldukları ihtiyaçları karşılandığı kadar doyum sağlanır. Belli amaçlar doğrultusunda kişinin değer yargıları ön plana çıkarken, bazı ihtiyaçlar evrensel olabilmektedir. Maslow bu tip ihtiyaçları sınıflandırılarak, ihtiyaçların evrensel bir sırada olduğunu belirtmiştir. Bu sıralamada fizyolojik ihtiyaçları olan ve bu ihtiyaçları karşılanan bireyler doyuma ulaşacaktır. Ancak sıralamada daha üstlerde bulunan ihtiyaçlar karşılandığında ulaşılan yaşam doyumu da daha güçlü olacaktır (Mamur, 2014: 17).

Bu kurama karşı geliştirilen en önemli eleştiri bireysel ihtiyaçların kişilere ve toplumlara göre farklılık gösterebilmesidir. Bu farklılıklar sonucunda bireyin ihtiyaçları giderilse de doyum düzeyleri de aynı şekilde değişecektir. Başka bir eleştiriye göre ise insanların farklı amaç ve istekleri yeni ihtiyaçlar doğurur, sürekli bir şekilde ortaya çıkan ve karşılanması mümkün olmayan bu ihtiyaçlar da en sonunda doyumsuzluğun yolunu açar. Ters bakış açısıyla bakmak gerekirse amaç ve isteğin olmaması ya da az olması da kişinin mutlu olmadığını, yaşam doyumuna ulaşmadığını göstermez (Baştemur, 2006: 110).

1.3.2. Etkinlik Kuramı

Bu kuramda mutluluğu yani yaşam doyumunu sağlayan ve seviyesini belirleyen asıl değişken insanların gerçekleştirdikleri etkinliklerdir. Çeşitli aktiviteler, egzersizler, hobiler ve çevre ile olan sosyal ilişkiler mutluluk için sebeplerdir (Büber, 2017: 110).

İnsanların kendilerinin yapacağı etkinliklerin mutluluğun kaynağı sayıldığı bu kuramın en dikkat çeken temsilcisi Aristo'dur. Aristo mutluluğu *"yaşamın anlamı ve amacı, insan varoluşunun bütün amacı ve neticesi"* olarak ifade eder. Bu yaklaşıma göre bireyler etkinliklerine yoğunlaşırsa mutluluk kendiliğinden gelebilir (Kıvılcım, 2014: 27).

Etkinlik kuramını farklı bir yaklaşımla açıklamak gerekirse insanların kendilerini anlamaya çalışması mutluluğu azaltır. Devamlı bir şekilde mutluluğu nasıl elde edeceğini düşünmek anlamsızdır. Yaklaşımın burada öngördüğü bireyler organize olarak etkinlikler üzerinde dururlarsa mutluluk kendiliğinden oluşacaktır. Mesela sosyalleşen, kendine zaman bulabilen, düzenli spor yapan kişilerin mutlulukları yani yaşam doyumları daha yüksektir (Mamur, 2014: 18).

1.3.3. Yukarıdan Aşağı – Aşağıdan Yukarı Kuramı

Bu yaklaşım günümüz psikoloji alanında popüler olan bir görüştür. Yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya sınıflamasıyla insanların mutluluk kaynaklarını bulma yolları araştırılmıştır. Aşağıdan yukarıya öngörümünde mutluluğun küçük hoşlanmaların bir araya gelmesiyle oluştuğunu varsayılır. Bu kurama göre insan mutlu olup olmadığına bakarken hayatında yaşadığı mutlu ve mutsuz anların genel bir değerlendirmesini yapmaktadır. Mutlu bir hayat mutlu geçen dakikaların birleşmesinden oluşmaktadır (Gümüş, 2006: 44).

Yukarıdan aşağıya yaklaşımında ise mutluluk insanın kendi kişiliğinin bir özelliğidir. Onun sahip olduğu bu yetenek hayatında yaşadığı olaylara vereceği tepkileri etkileyecektir. Yani mutluluk kişinin dışarda arayacağı bir şey değil, kendi içinde bulacağı bir şeydir. Kişi hayatında gördüğü, karşılaştığı olayları kendisi olumlu ya da olumsuz değerlendirecektir. Bu yorumlayış şekli de doğal olarak onun mutluluğunu yönlendirmektedir (Diener, 1984: 565).

Her iki yaklaşımın da mutluluğu farklı açılardan ele aldığı görülmektedir. Burada önemli olan bireylerin olayları hangi açıdan değerlendirdikleridir. Olaylara öznel olarak bakılıyorsa, kişilerin kendi özelliği olarak görülüyorsa aşağıdan yukarıya, mutluluk bir olay herkesi mutlu ediyorsa, bulunulan ortam ve çevrenin fonksiyonu varsa yukarıdan aşağıya olarak değerlendirilmektedir (Büber, 2017: 111).

1.3.4. Yargı Kuramı

Yargı yaklaşımına baktığımızda insanların belli standartlar ile yaşanılan durumları karşılaştırmasıdır. Yapılan bu karşılaştırmalarda bireylerin yaşadıkları olaylar standartlara uygun ya da yakın ise yaşam doyumu yükselir. Bunun yanında birey kendisini arkadaşlarıyla ya da başka kişiler ile kıyaslar ve kendini daha iyi olarak görürse yine mutluluğu yani yaşam doyumu artar (Topbaşoğlu, 2016: 23).

Yargı kuramında önemli olan seçilecek olan değişkenlerdir. Bireylerin yapacakları kıyaslamalarda şans faktörüne dikkat etmeleri, hayat şartlarının da kıyaslanması mutluluklarına etki etmektedir. Diener'e göre ise bireyin hayat şartlarını nasıl değerlendirdiği daha önemlidir. Ve istekler yargı kuramında büyük önem taşımaktadır. Bu kurama göre kesin olarak bir sonuca

ulaşmak, yapılan kıyaslamaların zamanlaması ve değişkenlerin tespitinde karşılaşılabilecek sıkıntılar sebebiyle pek mümkün değildir (Özel, 2015: 27).

1.3.5. Bağ Kuramı

İnsanların yaşam doyumu eğilimlerini açıklayan kuramların sonuncusu olan bağ kuramı bilişsel ilkelere dayanır. Yaşam doyumuna ilişkin bilişsel yaklaşımlar yeni yeni ortaya çıkmaktadır. Bunlardan biri kişinin kendisi ile alakalı olaylardaki yüklenmesidir. Mutluluğun insan beyninde bir ağının bulunduğu kabul edilmektedir. İnsanların geçmiş anılarını hatırlayarak yorumlama yaptıkları düşünülmektedir. Bu bellek ağı ile ilgili yapılan çalışmalar mutlu bireylerin kendi aralarında pozitif ilişkilerle kurdukları zengin bir ağları olduğu gösterilmiştir. Bunun yanında mutsuz kişiler ise birbirleri ile olumsuz ilişkiler ile bağlı sınırlı ve sadeleşmiş ağlara sahip oldukları belirtilmiştir (Şahin, 2008: 24).

Bağ kuramı ilgili yapılan araştırmalarda; insanların yaşamış oldukları olumlu anıları daha kolay hatırladıkları, olumsuz olanların ise daha az hatırladıkları tespit edilmiştir. Hayatında olumlu olaylarla daha sık karşılaşan bireylerin bugününü de daha olumlu değerlendirerek hayatlarında daha mutlu oldukları yani yaşam doyumu seviyelerinin üst seviyede oldukları gözlemlenmiştir (Gümüş, 2006: 45).

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ DOYUMU

İnsanlar genel ihtiyaçlarını karşılayabilmek için hayatlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedirler. Ve hayatları boyunca en az 20-25 yıl bunu devam ettiriyorlar (Keser, 2005: 78). İş toplumsal olarak bir ihtiyaç olmasının yanında, insanların kişiliklerini de şekillendiren ve çalıştıkları yerlerdeki sonuçları belirleyen bir güçtür. İş doyumu insanların çalışma hayatında karşılaştıkları, ekonomik ve psikolojik olarak onları etkileyen, hayatlarını yönlendiren bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple iş doyumu kavramı uluslararası araştırmalarda geniş yer bulan bir konudur (Çakır, 2010: 58; Al, 2018: 5). İş doyumu çalışanların işleri ile alakalı duygularının ölçülmesi için ilk olarak 1920'lerde ortaya atılmakla beraber, 1930-40'larda ise hayatı ve yaşam doyumunu ve dolayısı ile bireyi fiziksel ve ruhsal olarak etkilediği saptanarak önemi daha iyi anlaşılmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005: 55).

Bu bölümde iş doyumu kavramının tanımı ve öneminin yanında iş doyumuna etki eden faktörler ve iş doyumu kuramları ele alınacaktır.

2.1. İş Doyumu Kavramı

İş, belirli bir örgütsel alanda belirli bir zamanda gerçekleştirilen, ücret karşılığı mal ve hizmet üretme çabası olarak tanımlanabilir. Doyum ise daha önce açıkladığımız gibi duygusal bir tepki şeklidir. Çalışan bireyler iş hayatları boyunca, yaptıkları işe, iş ortamına ve çalıştıkları firmaya karşı birçok deneyim kazanırlar. Bu süreç boyunca gördükleri ve yaşadıkları değişik mutluluklar ve üzüntüler olabilmektedir. Bu duygu ve bilgi birikimi sonucunda insanların yaptıkları işe ve iş yerine karşı tutumları ortaya çıkar. İş doyumu da bu tutumların genel sonucu olarak çalışanın fiziksel ve ruhsal açıdan ne kadar iyi durumda olduğunu ifade eder (Sevimli ve İşcan, 2005: 56).

Cranny ve arkadaşlarının iş doyumu ile ilgili yaptıkları tanımlamada iş doyumunu, bir kişinin işinden beklemiş olduğu ve istediği sonuçlar ile gerçekte ortaya çıkan sonuçlar arasında yaptığı karşılaştırmaların sonunda işine karşı hissettiği duygusal tepkidir olarak açıklamışlardır (Cranny vd., 1992: 372).

Maslow'un 1943'lerdeki ve sonraki yıllarda Alderfer'in çalışmalarıyla iş doyumu kavramını çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması ile ilişkilendirilmiştir. Maslow'a göre çalışanlar tam doyuma ulaşamamaktadır. Kişinin ihtiyaçlarının karşılanmayan kısımları onu daha üst seviyeye gelmesi için istediği hedefe yönlendirecektir (Türk, 2007: 71). Çalışanlara

yaklaşım tarzı 1950-1960 yıllarına gelindiğinde biraz değişim göstermeye başlamıştır. Bu yaklaşım ile çalışanlar sosyal ve psikolojik olarak incelenmeye başlanmışlardır. Şirketlerin elde edeceği maddi değerlerin tek başına yeterli olmayacağı ve bunun çalışanları etkilemediği ortaya konmuştur. Şirketlerin iyi donanımlı çalışanlara sahip olmasının dışında onların iş doyumlarının da kurum içinde sağlanması gerektiği belirtilmiştir (Davran, 2014: 7).

Locke, iş doyumunu çalışanın iş yerine ve iş yaşamına dair olumlu ve memnuniyet veren duygular içinde bulunmak olarak tanımlamıştır (Silva, 2006: 319). Başka bir ifadeye göre iş doyumu, bireyin işi ve çalıştığı yer ile ilgili genel fikir ve düşünceleri hakkında fikir verebilecek bir kavramdır. Yani çalışanın işinden ve iş yerinden beklentilerini ve işine karşı genel tutumunu ifade eder (Miner, 1992:116).

İş doyumu her bireyin kendi özelliklerine, beklenti ve anlık hislerine göre değişmektedir. Buna rağmen yöneticiler incelemeye ve değer vermeye devam etmektedirler. Çünkü yöneticiler işgörenlerin iş doyumuna ulaşmalarının onların performanslarını arttıracağını ve bununla birlikte daha yüksek verimliliğe ulaşarak daha az maliyet ve daha çok gelir elde edebileceklerini düşünmektedirler (Çakır, 2010: 58).

Tanımlamalara bakarak genel olarak şöyle düşünülebilir; eğer çalışan kişi işinden ve çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerden memnun ise ve çalıştığı kurumda ücret politikasını ve terfi olanaklarını yeterli buluyorsa yaptığı işten memnuniyet duyar, kendisini işine adar ve bırakmayı düşünmez (Özer ve Günlük, 2010: 463). Başka bir deyişle, iş doyumu; çalışma hayatının kaliteli hale getirilmesi, çalışma şartlarının ve çevresinin iyileştirilmesi, işgörenlerin psikolojik, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesi ve iş hayatından kaynaklanan sorunların giderilmesi ile sağlanabilir (Kubilay, 2013: 12).

2.2. İş Doyumunun Önemi

Dünya pazarlarında yaşanan yüksek rekabet sebebiyle işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri ve diğer şirketlerle rekabet edebilmeleri için ellerindeki kaynakları etkili ve verimli bir biçimde kullanmaları ve genel performanslarını arttırmaları gerekir. Bu hedeflere ulaşmaktaki en önemli değişkenlerden biri çalışanlardır. Çalışanların ortaya koydukları performans şirketlerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir (Mamur, 2014: 28). Çalışanların da yüksek performanslı ve verimli çalışabilmeleri için işlerinden doyum elde etmeleri gereklidir. Buna bağlı olarak iş doyumunun ne olduğu ve nasıl elde edilebileceği konuları 1930'lardan itibaren ön plana çıkmıştır. Bununla beraber çalışanların iş doyumu ve bunun performans ve verimliliğe etkisi konuları araştırmacılar tarafından ilgi çekmiş ve bu konuda birçok çalışma yapmışlardır (Erdil ve diğerleri, 2004: 17-18).

İş doyumunu çalışma hayatında önemli kılan iki sebep vardır. Bunlardan biri, iş doyumunun çalışanlar üzerindeki etkileridir. İşe karşı hissedilen duygular, çalışan bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları açısından önem taşır. İkinci neden de kurum açısından değerlendirilebilir. Şirketler açısından iş doyumunun kurumsal çıktılar üzerinde etkili bir olgu olduğu görülmektedir (Keleş, 2006: 5). İş doyumunun en önemli özelliklerinden biri de zihinsel olmasından öte duygusal bir olgu olmasıdır. Duygusal olmasından dolayı yöneticilerin yapacağı en önemli şey, çalışanların en üst seviyede doyuma ulaşmaları için yardımcı olmak olacaktır. İş doyumu üzerine yapılan çalışmalarda genel olarak örgütlerde verimlilik arttıran bir faktör olarak ele alınmaktadır (Karcıoğlu, 2009:61).

İş doyumu farklı bir bakış açısına göre yaşamımız üzerinde etkileri de yadsınamaz. Yöneticilerin çalışanların iş doyumları ile alakalı bazı hususlara dikkat etmeleri gerekir. Bunlar; iş doyumsuzluğu olan çalışanlar işten kaçar ve işten ayrılmanın yollarını arar (Büber, 2017: 65). Bu olay şirkete büyük zarar verir. Bunun yanında iş doyumu yüksek olan bireyler daha sağlıklıdırlar ve daha uzun yaşarlar. Ve yine iş doyumu yüksek olan bireyler bu durumlarını iş dışına da yansıtır. Doyumu yüksek çalışan işe mutlu ve zamanında gelir, devamsızlık yapmaz ve işten ayrılma olmaz. Bu olgular araştırmalarla kanıtlanmıştır (Özkalp ve Kırel, 1997: 110).

Yukarıda bahsedilen bu sebeplerden dolayı çalışanlar ve şirketler açısından kritik öneme sahip olan iş doyumu, örgütsel davranış alanında da dikkat çekmeye başlayan konulardan biri olmuştur. İş doyumu önemi ve konu ile ilgili yapılan araştırmalar hem ülkemizde hem de dünyada gün geçtikçe artmakta ve çeşitlenmektedir (Baştemur, 2006:8).

2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Örgütler çalışanlarının iş doyumlarının yüksek olmasını isterler. Bu sebeple de onların iş doyumlarını arttırmak için olanak ve tecrübelerine göre destek olmaya çalışırlar. İş doyumunun elde edilmesi için örgütlerin bu duyguya etki eden faktörlere de dikkat etmeleri gerekir. Bu faktörler kendi aralarında da etkileşim içindedirler (Akıncı, 2002: 4). Genel olarak iş doyumunu etkileyen iki ana faktör bulunmaktadır. Bunlardan ilki çalışanın kişisel durumu; düşünceleri, duyguları, talepleri, içinde bulunduğu ihtiyaçlar ve bunların arzulama dereceleri ile ilgilidir. İş doyumuna etki eden ikinci faktör ise iş ile alakalı şartlardır. Çalışma hayatına yönelik fiziksel ve psikolojik hususlar ve bu hususların çalışanın isteklerine ne derece cevap verdiği ile alakalıdır (Kök, 2006: 293).

Çalışmada iş doyumuna etki eden faktörler literatür de dikkate alınarak bireysel ve örgütsek faktörler olarak sınıflandırılmıştır. Bireysel faktörler çalışanın yaşı, cinsiyeti, kişilik özellikleri, medeni durumu, eğitim durumu, örgütsel faktörler ise, işin genel durumu, çalışma

koşulları, zorluk seviyesi, arkadaşlık ortamı, ücret yapısı, terfi ve ilerleme koşulları, örgüt kültürü ve iş güvenliği gibi faktörlerden oluşmaktadır (Arasan, 2010: 33).

2.3.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve kişilik gibi özellikler olarak sıralanabilir. Bunlardan;

Yaş, iş doyumuna etki eden önemli bir bireysel faktördür. Yapılan araştırmalarda, yaş arttıkça iş doyumunun da arttığı görülmektedir. Bunun sebebi de yaşla beraber kazanılan tecrübe ve becerilerin de artmasıyla memnuniyetin ve doğal olarak iş doyumunun da artıyor olmasıdır. Herzberg, yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi U şeklinde bir çizgi ile açıklamıştır (Kaplan, 2014: 13). Bahsedilen bu modelde çalışanların iş hayatlarına 20'li yaşlarda başlarken iş doyumu seviyesi en üst seviyede olduğu, 30'lu yaşlarda düştüğü ve sonrasında tekrar yükseldiği belirtilmektedir. Yapılan araştırmalarda böyle iniş çıkışların olması sebebi ile U modeli olarak açıklanmıştır. Yaş sadece iş doyumuna etkisi ile değil diğer faktörlerle etkileşimi sebebiyle de önemlidir. Yaş ile beraber bireylerde beklentiler daha anlamlı hale gelir ve mesleki tecrübe ve deneyimlerle beraber iş doyumunu olumlu yönde etkilemesi muhtemeldir (Dalkıran, 2015: 13).

Cinsiyet faktörüne baktığımızda, cinsiyetin iş doyumunu etkilediği düşünülmekle beraber eşit koşullarda hangi cinsin daha yüksek doyum seviyesine ulaştığı konusunda çelişkili araştırmalar bulunmaktadır (Çakır, 2010: 69). Bununla beraber genel olarak kadın ve erkeğe toplum tarafından iş hayatında farklı roller verilmesinden dolayı yapılan araştırmalarda iş doyum düzeylerinde farklılaşmaya sebep oldukları görülmektedir. Kadınlar erkeklere göre daha vasıfsız ve düşük ücret ile çalıştırılmaları, maddi ve psikolojik değişkenler iş doyumu seviyelerini doğrudan etkilemektedir (Büber, 2017: 69).

Çalışanların kişilik özellikleri de iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Kişilik özelliklerini de içeren araştırmalarda A tipi kişilik özelliği gösteren kişilerde iş yerindeki mükemmeliyetçi yaklaşımlarına bağlı olarak bu özellikleri ile doğru orantıda iş doyumlarının da etkilendiği görülmüştür. Kişilik özelliklerine göre çalışanlar yarışmacı, kendilerini başarıya odaklamış, sorumluluk alma bilincinde olan, stresli ya da saldırgan özellikler gösterebilmektedirler. Bu özelliklere göre de performansları düşme ya da artma eğilimi gösterebileceğinden bu etkileri sebebiyle sonuç olarak çalışanların iş doyumları kişilik özelliklerine göre değişiklik göstermesi beklenecektir (Kaplan, 2014: 12).

İş doyumuna etki eden bir diğer bireysel faktör de çalışanların eğitim düzeyidir. Yapılan çeşitli araştırmalarda eğitim düzeyi değiştikçe iş doyumunun da değiştiği görülmüştür. Genel

olarak eğitim seviyesi arttıkça çalışanların işlerine daha çok bağlandığı, bilgi düzeyinin ve uzmanlık alanlarının arttığı, bununla beraber inisiyatif kullanma, sorumluluk alma ve bağımsız karar verme olanakları da artmaktadır. Bu durum çalışanların tekdüzelik ve bıkkınlık gibi durumlarını ortadan kaldıracağından işlerini daha çok benimsemelerini ve dolayısı ile iş doyumlarının daha yüksek olmasını sağlayacaktır. Yani çalışanların eğitim seviyeleri ile iş doyumları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Çoban, 2010: 33).

Medeni durumları da çalışanların iş doyumlarına etki eden bireysel faktörlerdendir. Evlilikten önce veya sonra bireylerin kişisel sorumlulukları değişmektedir. Özellikle evlilikten sonra iş ve yaşam çevresi hayatı idame ettirmek için daha çok önem taşımaya başlar. Yani evli kişiler daha çok işe bağlılık gösterdiklerinden, doyumları da daha yüksek olmaktadır (İpçioğlu, 2017: 15). Buna karşı kadınların evli olup olmamalarına göre erkeklere göre biraz farklılık gösterebilmektedir. Çünkü kadınların aile hayatlarında ekonomik sorumlulukları erkeklere göre daha azdır. Bu sebeple erkeklere göre daha fazla devamsızlık yapabilmektedirler. Bu da yine onların iş doyumlarını ters oranda etkiliyor olabilir (Bacak ve Yiğit, 2010: 32).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler işin niteliği, çalışma ortamı ve koşulları, iş güvenliği, iş arkadaşları, ücret, terfi olanakları, örgüt kültürü ve örgüt kültürü olarak sıralanmaktadır.

2.3.2.1. İşin Niteliği

İşin niteliği, iş doyumu için önemli bir özelliktir. Yapılan işin ilginç ve zevkli olması, yetenek ve beceri gerektirmesi, toplumda saygınlık gösterilen bir iş olması, çeşitliliğin olması ve monoton olmaması, işin çalışanlar ya da diğer bireyler açısından bir anlama sahip olması, çalışanın önemli bir iş yaptığını düşünerek işini beğenmesi, işinden beklentilerin karşılanıp karşılanmaması, işin icra kısmında çalışanın işi hakkında karar verebilme özgürlüğünün olması, iş doyumunu doğrudan etki etmektedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 339). Bunun dışında yapılan işin çalışan tarafından yaratıcılık gerektirmesi, farklı pozisyonlarda çalışabilme ve iş zenginleştirmenin olup olmaması da iş doyumunu etkiler (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 125).

İşin niteliği hep aynı düzende ve monoton şekilde ilerliyorsa, sorumluluk barındırmıyorsa, çeşitlendirilmiyorsa işgörenin iş doyumunda olumsuzluk çıkarabilir. Özellikle mavi yakalı denen alt sınıf işçi kısmında ki çalışanların hep aynı düzende ilerlemesi, hiçbir değişikliğe uğramamaları rutinleşmeyi beraberinde getireceğinden iş doyumu üzerinde olumsuz bir etki yaratacaktır. Bu tip durumlarda İşgören devamsızlık yapma, yaptığı işi beğenmeme, stres, mutsuzluk ve dalgınlık gibi belirtiler görülebilir (Keser, 2005: 81).

Çalışanların yukarıda belirttiğimiz koşulları iş yerlerinde sağlayabiliyor olması işin şartları ne kadar ağır olursa olsun işlerini sevmelerine ve aralarında olumlu bir bağ kurmalarına engel olmaz. Bu bağ da elde edecekleri iş doyum düzeyinin artmasını sağlayacaktır. Çalışanlar, işin zorluklarıyla mücadele ederek başarıya ulaşacak ve bu da sonunda iş doyumunu getirecektir. Genel olarak işin zihinsel zorlukları iş doyumunu, fiziksel zorlukları iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarır (Özel, 2015: 11).

2.3.2.2. Çalışma Koşulları

İş doyumu birbiriyle ilişkili birçok faktörün birleşiminden doğmaktadır. Çalışanların işlerinden doyum duymasında işin genel görünümünün yanında çalışana sağladığı ortam ve koşullar da etkili faktörlerdendir (Sevimli ve İşcan, 2005: 57).

Çalışma koşulları çalışanların işlerinin özellikleri ile bağlantılı görev dağılımı, iş ile alakalı karar aşamasında söz sahibi olabilmeleri gibi durumların olması durumunda olumlu tutum geliştiren etkenlerden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda çalışma koşullarının, görev çeşitliliği ve karar verme süreçlerinde katılım olanağı sunma gibi nesnel iş unsurlarının da işte üstlenilen anlam ve sorumluluk duygusu ile çalışanların içsel tatminlerini yani iş doyumlarını etkilediği ortaya konulmuştur (Gündoğan, 2010: 22).

Bunların dışında iş doyumuna etki eden fiziksel çalışma koşulları da bulunmaktadır. Çalışılan ortamdaki temizlik, sağlık, güven, ışık, ısı, çalışma saatleri, kullanılan araç gereç durumları, mola süreleri, havalandırma yeterliliği gibi hususlar örnek olarak gösterilebilir. Bu fiziksel hususların istenilen ergonomik ve konforlu yapıda olması iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bilinmektedir (Kosovalı, 2017: 16).

2.3.2.3. İş Güvenliği

Bütün çalışanlar kendilerini iş yerlerinde güvende hissetmek ister, özelliklede işlerini kaybetme hissi çalışanların verimini düşürebilir ve iş doyumunu azaltır. Bunun yanında çalışılan iş yerinin fiziksel ve sosyal koşullarının çalışanların beklentilerini karşılaması iş yerine duyulan güveni arttırır (Kaplan, 2014: 27).

İş güvenliği yüksek olan iş yeri ortamlarında çalışanlar kendisine değer verildiğini hisseder, kurumunda fiziksel, sosyal ve ekonomik açıdan güvende hissettiğinde daha verimli ve doyumlu çalışacaktır. Güven duygusu ile çalışan işgörenlerin yönetimi kolay, iş güvenliğinden yoksun çalışanların ise yönetimi zorlaşacaktır. Bireylerin eğitim düzeyi, bilgi ve becerisi de arttıkça iş güvenlikleri daha sağlam hale gelmekte, iş bulma imkanları da kolaylaşacağından iş güvenliği bu durumlarda bir doyum aracı olmaktan çıkacaktır. Çalışanın, işe karşı güven düzeyini etkileyen en önemli etkenlerden biri eğitim sürecinde kazanmış olduğu

bilgi ve becerilerdir. Çalışan işini kaybetme korkusunu tekrar iş bulamama kaygısından ötürü yaşar (Erdoğan, 1999: 244).

Yapılan araştırmalar iş güvenliği algısının düşük olan ortamlarda çalışanların fiziksel ve psikolojik sorunlara, hastalıklara ve iş kazalarına maruz kalabildikleri görülmüştür. Bu da iş güvenliğini çalışanların iş yaşamlarında en çok önemsedikleri olguların başında gelmektedir. İşin güvenirlilik seviyesi ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişkisi olduğu da açıktır (Kaplan, 2014: 28)

2.3.2.4. İş Arkadaşları

İş arkadaşları da çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Çalışanların başarılı sayılan ve hayat görüşleri kendisine uygun bir iş arkadaşları gurubunda bulunması onların iş doyumlarını arttırmaktadır. Bireyler yaptıkları işlerden sadece para ya da başarı beklemezler. Günlük hayatın yarısından fazlası iş yerlerinde geçiren insanlar uyumlu çalışma arkadaşları ile sosyalleşme içindedirler. Bu sebeple iş yerinde destek veren, yakın iş arkadaşları bulan çalışanların iş doyumları da artar. Yapılan çeşitli araştırmalarda da iş arkadaşları ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir (Çoban, 2010: 36).

2.3.2.5. Ücret

Ekonomik, politik ve sosyal hayatı etkileyen faktörlerin başında yapılan iş karşılı alınan ücret gelmektedir. İnsanların gelirleri toplumda başarılı olmanın bir göstergesi olarak değerlendirilir. Ücret düzeyi insanların yaşam kalitelerini yükselteceğinden iş doyumlarına da doğrudan etki etmesi beklenir (Kubilay, 2013: 24).

Çalışan birinin aldığı ücret onun çalıştığı firmasına yaptığı katkının karşılığıdır. Ücret yalnızca emeğin karşılığı değil, iş yerindeki başarının ve takdir edilme kaynağı olarak da görülebilir. İşgörenin bilgi ve becerisi ile elde ettiği ücret iş yerlerinde de kendilerini iyi hissetmelerini sağlar. Buna karşı yetersiz bir ücret aldığını düşünen birisi çalıştığı kuruma karşı olumsuz bir yargı geliştirmesine sebep olur (Mamur, 2014: 40).

Çalışanlar aldıkları ücretin adil ve yeterli olup olmadığını görmek için bazı kıyaslamalar yapar. Bunlar; aldığı ücret ile firmaya yaptığı katkıyı karşılaştırır, aynı iş yerinde, aynı işi yapan diğer çalışanların aldığı ücret ile kendininkini kıyaslar ve başka işletmelerde çalışan, benzer bir işi yapan çalışanların ücretleriyle karşılaştırır. Bu karşılaştırmalar sonucunda aldığı ücretin adil ve yeterli olduğunu düşünürse iş doyumu da buna paralel olarak yüksek olacaktır. Aksi durumda doyumsuzluğa düşecektir (Dalkıran, 2015: 20).

2.3.2.6. Terfi Olanakları

Çeşitli çalışmalar terfi olanaklarının da iş doyumuna etki eden örgütsel faktörlerden olduğunu ortaya koymuştur. Takdir edilmek, terfi almak çalışanı başarıya götüren önemli yollardan biridir. Dolayısı ile iş doyumuna da direk etki etmektedir. Fakat terfi yolları işletmeden işletmeye, kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Bir çalışanın ödüllendirilmek için adil bir sistem ile terfi alması, yükselmesi iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir. Ancak yapılan değerlendirmeler hatalı ise çalışanların iş doyumları düşmektedir. Çalışanların iş doyumları yaptıkları işin özelliğine ve elde ettikleri maddi manevi gelirlere göre yükselmektedir. Bu sebeple başarı değerlendirme sisteminin adil işlemesi kurum içi bütün çalışanların iş doyumlarının sağlıklı ilerlemesi için önemlidir (Durukan, 2017: 16).

Terfi olanakları çalışanların kendilerinin kişisel hedeflerine varmaları için destekleyen ve güdüleyen bir etkendir. Bazı insanlar kendilerini daha rahat hissetmek için terfi almak isterler, bazıları ise çalışma ve emeklerinin karşılığı olarak görüp iş doyumuna ulaşırlar. Terfi alan çalışanlar işlerinde başarılı olur ve kendilerini geliştirmek için çaba harcarlar. Bu da sürekli olarak iş doyumlarını yüksek tutmaları için önemli bir faktördür (Özdemir, 2016: 59).

2.3.2.7. Yönetim Tarzı

İş doyumuna etki eden faktörlerden biri de yönetim tarzıdır. Toplum tarafından tanınan, hizmet çevresi geniş olan işletmeler ve çalışanların yaratıcılığına imkan veren, takım çalışmalarına uygun olan yönetim biçimleri ve izlenen politikalar işgörenlerin iş doyumlarına büyük oranda katkı sağlarlar. Yönetim tarzına göre çalışanların kararlara katılabilmesi de iş doyumunu yükseltecektir (Çoban, 2010: 35). Yapılan araştırmalarda yönetim tarzı ile çalışanların iş doyumu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu ortaya konmuştur (Griffin ve diğerleri, 2001: 541).

Yönetim tarzı, çalışanların iş doyumları üzerinde iki şekilde etkili olmaktadır. Birincisinde karar verme sürecinde çalışanların katılımının sağlanması, ikincisi de çalışan merkezli bir yönetim anlayışıdır (Sapancalı, 1993: 61). Katılımcı karar verme aşaması son zamanlarda yönetim bilimcilerin en çok önem verdikleri konulardan biridir. Katılımcı karar verme, çalışanlar ile yönetim kademesi arasında etkili bir iletişim sağlayarak arada çıkabilecek problemlerin çözümünde etkili bir yönetim anlayışıdır. Ayrıca çalışanların kendilerine saygı duymasını ve tanınma ihtiyacını karşılar. İş ortamında bu ihtiyacı karşılayamayanlar başka yerlerde bu ihtiyaçlarını gidermeyi arayacaklar ve bu da iş doyumlarına etki edecektir. Ayrıca çalışan merkezli yönetim tarzı çalışanların bu ihtiyaçlarını karşılamaları için önemli olmakla beraber, onların iş doyumlarının arttırılması için de önemli bir faktördür (Köroğlu, 2011: 68).

2.3.2.8. Örgüt Kültürü

Örgüt Kültürü, iş doyumunu etkileyen faktörlerin içinde işletmelerin çalışma şeklinden, ücret politikasına, yönetim tarzından, çalışanlarına yaklaşım biçimine kadar pek çok olguyu içinde barındırır. Örgüt kültürü, işletmeler içinde paylaşılan değerlerden, örgüt içi hikayeler, masallar, sloganlar ve inançlardan oluşur (Kubilay, 2013: 26). Örgüt kültürünün çalışanlar tarafından anlaşılması, özümsenmesi ve paylaşılması iş doyumu açısından çok önemlidir. Çalışanların ortakça paylaştığı değerler, davranış biçimleri, kurallar çalışanlar arasında örgüte bağlılığı arttırır ve birliktelik oluşturur. (Türk, 2007: 104).

Örgüt Kültürünün güçlü ya da zayıf olmasının iş doyumu ile arasında anlamlı bir farklılığının olduğu ortadadır. Güçlü bir kültürü olan örgütte çalışanlar örgüte bağlılık gösterir, örgütün amaçlarını bilir ve ona göre çalışır. Zayıf bir örgüt kültürü olan firmalarda ise, ortak bir bakış açısı olmaz ve yöneticiler ile çalışanlar arasında kopukluklar, kuşku, diyalog eksikliği ve düşmanlık hisleri beslenen bir sosyal ilkim görülür. Bu tür yerlerde çalışanlar değişime karşı gelirler ve kazanmaktan çok kaybetme kaygısı içinde bulunurlar ve bu da çalışanların iş doyumlarını azaltır (Akıncı, 2002: 5).

İş doyumu seviyelerini arttırmak için önemli bir paya sahip olan örgüt kültürü, çalışanların mesleklerinin özellikleri ile uyum içinde olursa daha etkili bir özelliğe sahip olacaktır. Ve çalışanların hem birbirleri arasındaki bağa hem de işe bağlılıklarını arttırarak iş doyum seviyelerini yükseltecektir (Erkmen ve Şencan, 1994: 124).

2.4. İş Doyumu Kuramları

İş doyumu kuramları, iş doyumunu etkileyen faktörlerden birini veya birkaçını dikkate alarak işgörenlerin doyumuna ya da doyumsuzluğuna neden olan değişkenleri ayrıntılı incelemek üzere ortaya konmuştur. Her bir teori çalışanların doyum düzeylerini tespit etmeye çalışır (Büber, 2016: 72). İş Doyumu kuramları kapsam ve süreç kuramları olarak ikiye ayrılır. Kapsam kuramları iş doyumunu etkileyen kişisel faktörler, süreç kuramları ise iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler olarak açıklayabiliriz. Çalışanların iş doyum seviyelerini yükseltmek için onları güdüleyecek faktörler iyi belirlenmeli ve belirlenen bu faktörler doğrultusunda düzenlemeler yapılmalıdır (Baştemur, 2006: 32). Bu bölümde literatürde zamanla ortaya çıkan iş doyumu kuramları ele alınacaktır.

2.4.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları bireyleri çalışmaya yönelten değişkenleri bulmak için ortaya konmuştur. Bireyin fiziksel ve psikolojik yönlerini ele alan, kişinin gelişimini, kapasitesini,

yeteneklerini, duygularını, algısı ve düşüncelerini temel alan kuramlardan oluşur. Çalışanların bu duygusal yönlerini geliştirerek daha iyi motive olmasına önem vermektedir (Al, 2018: 11).

2.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İnsanlarda var olan ve karşılanması gereken ihtiyaçların kısmi olarak ya da tamamının karşılanması durumunda bireyde doyum sağlanacağı görüşü üzerine Abraham Maslow tarafından geliştirilen bir kuramdır. Birey bu ihtiyaçlarının giderilmesi durumunda doyuma ulaşacak, giderilmemesi durumunda da doyumsuzluk duyacaktır (Uyargil, 1988: 5).

Maslow'a (1970) göre bütün insanların ihtiyaçları aşağıdan yukarıya doğru beş basamaktan oluşan bir kademe içinde yer alır. Bu kademeler şu şekildedir (Toker, 2007: 95; Baştemur, 2006: 33):

1. **Fizyolojik İhtiyaçlar:** Yeme- içme, barınma, uyku, hayatı devam ettirebilme, cinsel yaşam.
2. **Güvenlik İhtiyaçları:** Can ve mal güvenliği, iş güvenliği, tehlikelerden kaçınma, hastalık ve yaşlılık gibi durumlar için geleceği garantiye alma.
3. **Sosyal (Ait olma ve Sevgi) İhtiyaçlar:** Bir gruba ait olma, kendi kendini anlayabilme, kabul edilme, başkaları tarafından sevilme, şefkat duyma ve dostluk ilişkileri geliştirme.
4. **Değer (Saygınlık) İhtiyacı:** Başarı, prestij, saygı görme, başkalarının takdirini kazanma ve kendine güven duyma.
5. **Kendini Tamamlama (Kişisel Bütünlük) İhtiyacı:** Bir şeyler yaratma ve tamamlama isteği, sahip olunan potansiyeli geliştirme, bilimsel buluşlar, kişisel başarı ve kişisel tatmin.

Maslow'un geliştirdiği bu kuramda ihtiyaçlar bir sırayı takip eder ve karşılanan ihtiyaçların teşvik edici etkisinin kaybolacağı düşünülür. Fakat ihtiyaçların her zaman kural ve sınırlamalara tabi olduğu söylenemez. Bazı durumlarda bir ihtiyaç üstteki diğer bir ihtiyaçtan önce istenebilir. Her bireyin kendi kişilik ve davranış durumuna göre ihtiyaç önceliği farklılık gösterebilir. Mesela saygınlık ihtiyacını ait olma ihtiyacından önce hissedenler olabilir. Bazen de bir sıra izlenmeden birkaç ihtiyaç aynı zamanda hissedilebilir. Sonuç olarak insanlar fizyolojik, güvenlik ve sit olma ihtiyaçlarını aynı anda da hissedebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 111).

2.4.1.2. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

Frederick Herzberg'in bu kuramı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını destekler şekilde yapılmıştır. Herzberg bu kuramda doyum ve doyumsuzluk sebeplerini hijyen

(doyumsuzluğa sebep olan) faktörler ve motive edici (doyumu sağlayan) faktörler olarak iki grupta toplamıştır. Ve bu çalışmasında çalışan bireylerin işlerini yaparken kendilerini en iyi ve en kötü hissettikleri zamanları belirtmelerini talep etmiştir (Kaplan, 2014: 38). Buna göre hijyen faktörlere çalışanların yaptıkları işlerde doyumsuzluğa sebep olan yönetimlerin yanlış uygulamaları, denetimlerin sıkı kontrollerle yapılması, çalışma şartlarının düzensiz ve ücretlerin yetersiz ve adil olmaması gibi durumlar örnek verilebilir. Motive edici faktörlere ise başarma hırsı, çalışma hevesi, sorumluluk alma duygusu ve terfi olanakları örnek olarak gösterilebilir (Özdemir, 2016: 70).

Bu kuramda önemli olan husus hijyen faktörlerinde belirli bir sınırın altına düşülürse tatminsizlik oluşturacağı ve sonuç olarak çalışanın işinden ve amirlerinden soğuyarak nefret duymasına sebep olacağıdır. Hijyen faktörlerinde sağlanan artışlar çalışanları özendirmez, yani motive edici değildir. Bu faktörler giderildikten sonra motive edici faktörler harekete geçirilebilir. Sonuç olarak hijyen faktörleri sağlandıktan sonra motive edici faktörlerde yapılacak her türlü artış, çalışanları güdüleyici bir rol oynar (Baştemur, 2006: 34).

2.4.1.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

McCleland, bu kuramda bireylerin ihtiyaçlarını öğrenerek sonradan kazandıklarını belirtmiş ve kazanılan bu ihtiyaçları çalışma yaşamında etkili olan temel güdüler olarak üçe ayırmıştır. Bunlar (Türk, 2007: 87):

- Başarma ihtiyacı
- Bağlanma (ilişki kurma) ihtiyacı
- İktidar (güç kazanma) ihtiyacı

Başarma ihtiyacı; belirli bir hedefe ulaşabilmek ya da başarı standardının daha üstünde bir başarıyı yakalama ihtiyacıdır. Bu ihtiyacı çok hisseden bireyler sorunların çözümünü bulmak için kişisel sorumluluk almaktan çekinmezler. Ulaşılması, yapılması zor ve çok çalışma gerektiren hedefleri belirleyip ve hedefler için elinden gelen çabayı gösterirler (Avcı, 2013: 15).

Bağlanma (ilişki kurma) ihtiyacı hisseden insanlar sosyalleşmeyi seven, işinde ve iş dışında da diğer insanlarla ilişkide olmaya özen gösteren ve bunlardan zevk alanlardır (Al, 2018: 16). Ayrıca başkalarının yardımını, arkadaşlığını aramaya da meyilli olan bu kişiler, övgü ve öğütlere açıktırlar. Bir gruba da ait olma istekleri güçlüdür ve üyesi oldukları grubun değerlerini örgütün değerlerinden üstün tutarlar (Kubilay, 2013: 33).

İktidar (güç kazanma) ihtiyacı, başkalarını kontrol etme, etkileme ve bağ kurma ihtiyacıdır. İnsanların veya grupların çevre ile ilişkilerinde seslerini duyurmak ve etkinliklerini arttırmak için her türlü araca başvurabileceklerini açıklar. Güç elde etme ihtiyacı yüksek olan

bireyler otorite alanlarını genişletme, diğer insanları etkileri altında tutma ve gücünü koruma eğiliminde olurlar. Ve bunun için yönetici ya da işlerinde uzman olmak isterler. Böylece daha çok güç gösterisi yapabileceklerdir (Arasan, 2010: 49).

2.4.1.4. Alderfer'in ERG Kuramı

Clayton Alderfer ERG kuramında Maslow ve Herzberg'in kuramlarından yola çıkarak, onların kullandıkları sınıflamalara benzeyen bir sınıflandırma yaparak motivasyon (güdüleyici) faktörleri farklı bir biçimde açıklamaya çalışmıştır. Alderfer, ihtiyaçları üç temel gruba ayırmıştır. Bunlar (Kaplan, 2014: 40):

- Var olma ihtiyacı (Existence)
- Aidiyet ihtiyacı (Relatedness)
- Gelişme ihtiyacı (Growth)

Bu kuramın adı da bu üç grubun İngilizce karşılıklarının baş harfleri kullanılarak oluşturulmuştur. Erg kuramına göre, her bir basamağın doyumu, artan bir şekilde soyut ve zor bir duruma gelmektedir (Kubilay, 2013: 30).

Var olma ihtiyacı, varoluşun gerekliliği üzerine temel insan ihtiyaçlarını içerir. Maslow'un hiyerarşisinde fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını kapsar. Bu aşamada ücret, iş güvenliği ve çalışma koşulları ile ilgili faktörler yer alır (Büber, 2016: 77).

Aidiyet ihtiyacı, iş ortamında çalışanların birbirleriyle olan ilişkileri, duygusal destekleri, saygıları, tanınmaları ve ait olma ihtiyaçlarını karşılayacak doyumlarını kapsar. Bu ihtiyaçlar, iş yaşamındaki ve iş dışındaki arkadaşlar ve aile ile ilişkilerle doyuma ulaştırılabilir. Bu kategoride Maslow'un güvenlik ve aidiyet ve kısmen saygınlık ihtiyaçlarına benzemektedir (Baştemur, 2006: 38).

Gelişme ihtiyacı ise çalışanların kendilerini geliştirmek istemeleri ile ilgili bir ihtiyaçtır. İşgörenin kişisel gelişimini, iş doyumunu ve başarma isteğini ortaya koyan ihtiyaçlarının olduğu basamaktır (Al, 2018: 15).

2.4.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları işgörenlerin belirli bir amaca yönelik olan belli davranış özelliklerini seçmeleri gerektiğini açıklayan kuramlardır. Bütün süreç kuramları bireylerin motivasyonlarını belirleyen zihinsel süreçlerdir. Bu kuramlar, ihtiyaçların ve isteklerin zihinsel anlamda nasıl doyuma ulaşacağını ve kabul edileceğini açıklar (Avcı, 2013:16).

Kapsam kuramları insanların ihtiyaçlarının bir göstergesi olan motivasyonlara yani bireyin içinde olan değişkenlere ağırlık verirken, süreç kuramları teşvik etmeye yani bireyin

kendisi dışındaki olanlara, ona dışarıdan gelen değişkenlere ağırlık vermektedir (Köroğlu, 2011: 23).

2.4.2.1. Wroom'un Beklenti Kuramı

Victor Wroom'un beklenti kuramına göre insanların ihtiyaçlarına göre beklentileri sürekli değişmektedir. Bu durumları zamanla değişkenlik göstermese de genel durumların dışına da çıkılmakta ve beklentileri sıklıkla değişmektedir. Wroom bu kuramında üç boyuttan bahsetmektedir. Bunlar (Özdemir, 2016: 71);

- **Valans:** İnsanların çabalamaları sonucunca istedikleri sonuca ulaşmasını hedeflemek.
- **Beklenti:** Ortaya konan çabaların istenilen sonuçlara ulaşıp ulaşamadığını ifade eder.
- **Araçsallık:** İnsanların istedikleri sonuçlara ulaşabileceklerine dair inançlarını ifade etmektedir.

Bu kurama göre insanlar istedikleri ve hedefledikleri beklentileri için çaba harcarlar, fakat istemelerine rağmen sonuçlanma beklentileri düşük olan hedefleri için çaba göstermezler. Bunun yanında sonuç beklentisi kuvvetli olmasına rağmen istenmeyen hedefleri için de çaba harcamazlar (Türk, 2007: 88).

2.4.2.2. Lawler ve Porter'in Sonuçsal Şartlanma Kuramı

E. E. Lawler ile L. W. Porter tarafından geliştirilen bu kuram Wroom'un beklenti kuramı üzerine kurgulanmıştır. İhtiyaçlar piramidi ve çift etmenli güdülenme kuramlarını tamamlamak üzere geliştirilmiştir. Etki-tepki bağlantısı yerine umma-sonuç bağlantısını önererek geleceğe yönelik bir özellik savunur. Kuramın getirdiği değişkenler şöyle sıralanmaktadır (Kubilay, 2013: 34):

- Umma (anticipation): İnsan, davranışlarının sonuçlarını önceden tahmin etmek ve beklediği sonucun onu ne kadar motive ettiği ölçüsünde çaba göstermek etmek ister.
- Çaba (effort): Bekledikleri sonuca kavuşmak için gösterilen bilişsel, duygusal ve devimsel gücün tamamını ifade eder. Çabanın artması ile birlikte, çalışanın edimi, beklediği ödül ve iş doyumu da arttırabilir.
- Edim (performance): Çalışanın, gösterdiği çaba ile elde ettiği sonucun somut olarak ölçülebilen kısmıdır. Çalışanın ediminin artması onun kazanacağı ödülü ve doyumunu arttırabilir.

- Ödül (reward): Çalışanın eylemleri sonucunda kazanacağı haz veren ve doyuran neticelerdir. Ödülün artması, çalışanların göstereceği çabayı ve alacağı doyumu arttırır.
- Doyum (satisfaction): İnsanların beklediği ödül ile elde ettikleri ödülün birbirine eşit olması durumunda duyulan hazdır.
- Dönüt (feedback): Kişinin eylemleri sonucunda elde ettiği doyumun, beklentisine, babasına ve edimine göre yöneltici, düzeltici, hızlandırıcı ve bazen de yavaşlatıcı etkisi olarak ifade edilir.

2.4.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

J. Stacy Adams tarafından ortaya konan eşitlik kuramı bir motivasyon kuramıdır. İş doyumu ve doyumsuzluğu ile ilgili birçok önemli noktaya değinmektedir. Kurama göre, çalışanların iş başarıları ve doyum olma seviyeleri çalıştıkları ortamlarla ilgili olarak algıladıkları eşitlik veya eşitsizliğe bağlıdır. Adams'a göre, iş doyumu çalışanın algıladığı girdi-çıktı dengelemesine göre belirlenir. Ve çalışan kendisinin gösterdiği gayret ve sonunda elde ettiği sonuç ile aynı iş ortamındaki başkalarının gösterdiği gayret ve elde ettiği sonucu karşılaştırmaktadır.

Bu karşılaştırmalar sonunda, çalışanlar eşitsizlik algılar ise bazı çalışma şartlarını değiştirebilmektedir (Özdemir, 2016: 72);

- Diğer çalışan bireyleri işten ayrılmaya ya da daha az çalışmaları için girişimlerde bulunmak,
- İş sırasında daha önce çalıştığı kadar işiyle alakadar olmamak ve iş kapasitesini yarıya ya da daha aza indirmek,
- Çalışanın kendisine karşı tutumunda değişiklik olması. İş planlamasına uygun işleri yürütürken işten soğuması ve kendisine başarısız olma güdüsü aşılaması,
- İş yerinde üretmeye yönelik tutumlarını değiştirerek, daha düşük verimle üretme ve üretim faaliyetlerini yavaşlatmaya yönelik çabaları, çalışanların haksızlığa uğradıklarını düşündükleri zamanlarda uyguladıkları yöntemlerdendir.

2.4.2.4. Locke'un Amaç Kuramı

Edward Locke tarafından ortaya konan bu kuramda, insanların motivasyon seviyelerinin, kendileri tarafından belirtilen amaçlardan etkilendiği şeklindedir. Ulaşılabilmesi zor ve yüksek hedefler belirleyenler, elde edilmesi daha kolay hedef belirleyen çalışanlara göre

daha çok motive olurlar. Hedefleri daha yükseklerde olduğundan çok daha iyi performans ortaya koyarlar (Türk, 2007: 89).

Locke'un amaç kuramında ortaya konan kriterler şu şekilde sıralanabilir (Özdemir, 2016: 74):

- Amaca hızlı ve verimli bir şekilde ulaşılması için bireylerin amaçlarını net olarak belirlemeleri gerekir.
- Amacın ulaşılabilmesi kolay olmamalıdır. Çünkü kolay olarak ulaşılan amaçlar daha basit temelli başarıları getirir.
- Bireyler amaçlarını çaba sarf edecekleri bir şekilde ortaya koymalılar.
- Bireylerin amaçları istikametinde eylemlerde bulunmaları, gerçekleştirebilecek oldukları başarıların temelini atar.
- Bireyler amaçlara ulaşabilmek için devamlı kendilerini ve yaptıkları işleri kontrol altında tutmalıdırlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TURİST REHBERLİĞİ

3.1. Turist Rehberliği Kavramı

Binlerce yıldır insanlar yeni yerler keşfetme, farklı toplumların tarihini, kültürünü ve coğrafyalarını öğrenme merakıyla seyahat ve turizm faaliyetlerinde bulunmaktadırlar. Bunun yanında kıtalararası göçler, savaşlar, ticaret yollarında, kutsal mekan ziyaretleri sırasında, kara ve deniz seyahatlerinde hep rehberlik hizmeti ihtiyacı doğmuştur. Çoğu meslekte olduğu gibi rehberlik mesleği de bu ilgi ve öğrenme ihtiyacından doğmuştur. Basit rehberlik hizmetleri tarih sürecinde gelişerek günümüzdeki turist rehberliği mesleğine dönüşmüştür (Toker, 2001: 24).

Dünyada refah seviyesinin ve seyahat yapma olanaklarının artmasıyla her sene turizm faaliyetlerine katılan kişi sayısı artmaktadır. Ve bu sürekli artan turizm hareketlerinden daha büyük pay alabilmek, daha fazla turisti ülkeye çekebilmek, için ülkeler arası büyük bir rekabet oluşmaktadır. Turist Rehberleri, ülkelerine gelen turistlerin seyahatlerinden ve ziyaret ettikleri yerlerden memnun kalmaları ve oraya tekrar gelmelerini amaçlayarak faaliyet gösterirler. Ayrıca turistler seyahatleri esnasında kaybolma riskini ortadan kaldırmak, can ve mal güvenliği sağlamak, gezdikleri yerler hakkında daha ayrıntılı bilgi almak ve bölgede gezilmesi gereken bütün yerleri gezebilmek ve alabilecekleri en iyi hizmeti almak için turist rehberlerine ihtiyaç duyarlar (Büyükkuru, 2015: 9).

Gül'e (2012) göre "Dünyada turizm zenginlikleri ve tarihi eserler bakımından değerli unsurlara sahip ülkelerin, potansiyel ve efektif değerlerini gün yüzüne çıkarma, koruma ve tanıtmak için makro düzeyde hazırladıkları politika ve planlar gereğince her yıl milyonlarca dolarlık bütçeler ayrılmaktadır. Bu bağlamda bu değerlerin ortaya çıkartılması ve korunması amacıyla eğitimli personel yetiştirmek nasıl bir başat gereklilik ise, aynı eserlerin bilinmesi ve tanıtılması amacıyla hizmet verecek personelin de yetiştirilmesi çok büyük gereklilik arz etmektedir".

Turist Rehberliği ile ilgili yerel yazınlara baktığımızda çok farklı tanımlamalar olduğunu görüyoruz. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından hazırlanan Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliğinde; Turist Rehberini "seyahat acentacılığı faaliyeti niteliğinde olmamak kaydıyla kişi veya grup hâlindeki yerli veya yabancı turistlerin gezi öncesinde seçmiş oldukları dil kullanılarak ülkenin kültür, turizm, tarih, çevre, doğa, sosyal veya benzeri değerleri ile varlıklarının kültür ve turizm politikaları doğrultusunda tanıtılarak gezdirilmesini veya seyahat acentaları tarafından düzenlenen turların gezi programının seyahat acentasının yazılı

belgelerinde tanımladığı ve tüketiciye satıldığı şekilde yürütülüp acenta adına yönetilmesini yapan kişi olarak tanımlamaktadır" (Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, 2014).

Başka bir tanımlamaya göre ise turist rehberi, acenta ya da özel olarak belirtilen seyahat programını uygulayarak, bölgeye gelen turistlere yardımcı olan ülke ve bölge hakkında tarihi eserlerle ilgili bilgiler veren ve tur yönetiminden birincil sorumlu olan kişidir. Bu sebeple turist rehberleri turizm sektörünün önemli elemanlarındandır ve sektörün başarılı olması için rehberlerin performansı büyük önem taşımaktadır (Ulusoy, 2017: 7).

Ahipaşaoğlu'na (2001) göre ise turist rehberi; tur operatörlerine bağlı olarak çalışan ce bir destinasyonda bulunan turistlere bilgi aktaran, ülkeyi ve bölgeyi tanıtan, onlara yol gösteren, görev tanımları ve görev gereği turistler ile bire bir temas kuran, onların mutluluk ve şikayetleriyle yaşayan, gözlem ve deneyimleri ile kaliteyi sağlayan ve turizm sektörünün geleceğine yön verecek elemanlardır.

Bu tanımlamaların yanı sıra yabancı yazınlarda da benzer tanımlamalar görülmektedir. Mesela Avrupa Turist Rehberleri Birliği Federasyonunu (EFTGA) 1998'de turist rehberini şöyle tanımlıyor; yurtiçinden ya da yabancı ülkeden gelen grup veya bireysel olarak gezen ziyaretçilere, onların tercih edecekleri dilde, o bölgede veya şehirlerde yer alan eserler, müzeler, doğal ve tarihi alanlarda eşlik eden ve eğlendirici bir şekilde bu bilgileri onlara anlatan kişidir (Ap ve Wong, 2001: 551).

Bununla beraber Dünya Turist Rehberleri Birliği Federasyonunun (WFTGA) yapmış olduğu tanımlamada ise, turist rehberi turistlere konuştukları dilde öncülük yapan, bulundukları bölgenin kültürel ve doğal güzelliklerini onlara anlatan ve bulundukları ülkenin yetkili mercileri tarafından kabul edilen donanımdaki kişilerdir (Acun, 2016: 52).

Tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere turizm sektörünün en önemli aktörlerinden olan turistlerle yüz yüze ve direk iletişimde olan rehberlerin önemi daha iyi kavranabilir. Rehberlerin geziler esnasında ortaya koyduğu performans, misafirlere karşı ilgisi ve operasyonu uygulama ve sorun çözme becerisi, turist tatmininde ve doğal olarak ortaya çıkan ülke imajında önemli rol oynamaktadır (Yazıcıoğlu, Tokmak ve Uzun, 2008: 2).

3.1.1. Turist Rehberlerinin Görev Ve Sorumlulukları

Turist rehberlerinin görev ve sorumluluklarını, yukarıda yer alan farklı turist rehberi tanımlamalarından yola çıkarak şöyle toparlayabiliriz, mesleğini yapabilmek için çalıştığı ülkenin yasal yükümlülüklerini taşımak kaydıyla, turistlerin konuştuğu yabancı dili kurallarına uygun olarak bilmekle beraber, ziyaret edilen yerlerle ilgili bilgilendirici ve eğlendirici yorumlarla bilgi vermek, tur esnasında turistlere ilgilendikleri konularda ve onların sorunlarıyla

ilgilenmek, ülke ve bölgenin sosyal, kültürel ve ekonomik yapıları hakkında onları bilgilendirmekle görevli, aynı zamanda tur programını eksiksiz bir şekilde tamamlamak ve ülkesinin imajını koruyarak, tanıtımını en güzel bir biçimde yapmakla yükümlü olan kişidir (Büyükkuru, 2015: 12).

Uluslararası Tur Yöneticileri Birliği turist rehberlerinin görevlerini şöyle açıklamıştır; ziyaretçi gruplarına, ilgili ülke, bölge ve şehirlere rehberlik etmek, ziyaretçilerin konuştukları dillerde doğal ve kültürel miras alanlarını ve çevreyi yorumlayarak eğlenceli bir şekilde atlatmaktır. Bunun yanında turist rehberleri, turistlerin sorunlarına çözüm bulma, onlarla sosyal çevre arasında iletişimin sağlanması, tur esnasında turistlerin bulundukları çevrenin güvenli hale getirilmesi ve aralarında tampon vazifesi göreme görevleri de vardır. Çünkü turist rehberleri, turistler ile bulundukları çevre arasında arabulucu rolünü üstlenirler (Tetik, 2006:26).

Cohen'e (1985) göre, turist rehberlerinin görevlerinin başında kılavuzluk ve danışmanlık gelmektedir. Kılavuzluk rehberin liderliğini, danışmanlık ise aracı olma rolünü göstermektedir. Cohen bununla beraber rehberlerin görevlerini yardımcı, sosyal, etkileşim ve iletişim alanlarıyla gruplandırmaktadır. Yardımcılık görevi; rehberin grubuna karşı sorumluluklarını, sosyal görevi; rehberin davranışlarıyla turistlerle bütünleşmesini, etkileşimsel görevi; turistler ile yerel halk, şehir ve turistik mekanlar arasında aracılık kurmasını ve iletişimsel görevi ise turistler ile ziyaret edilen ülke/bölge hakkında bilgi vermesi olarak açıklanabilir.

3.1.2. Turist Rehberlerinin Nitelikleri

Turistler katıldıkları turlarda yeni yerler görme ve yeni bilgiler öğrenme hevesindedirler. Bu onların tura çıkma sebeplerinin başında gelir. Bunların dışında o bölgede bulunan tarihi ve doğal çekicilikler dışında yerel yaşam şartlarıyla, geleneklerle de ilgilenebilirler, bu durumlarda turist rehberinin mesleki yeterliliği ve sahip olduğu nitelikler turist deneyiminde büyük önem taşımaktadır. Turist rehberleri her aşamada ziyaretçilere bilgi aktarımı yaparlar, bilgi aktarımı görsel, işitsel ve duyusal yollarla karşı tarafa iletilir. Normalde öğrenmede insanlara bu üç yöntemden biri yetse de rehberler herhangi bir bilgiyi bu üç yöntemle de aktarabilme kapasitesine sahip olmalıdırlar. Mesela görsel yönü güçlü kişilere rehberler anlatımlarına ek olarak harita, fotoğraf ve maketleri kullanabilirler. İşitsel yolla daha iyi anlayanlar için anlatım sırasında önemli noktaları farklı tonlama ve vurgulama ile anlatarak ve tur sonunda özet yapılarak daha etkili bir anlama sağlanabilir. Duyusal yolla öğrenenler için de ziyaretçileri ören yerleri, müze ve sergi alanları gibi fiziksel ortamlara girilerek daha iyi

anlamaları sağlanabilir. Bu nedenlerle rehberlerin bilgi aktarımındaki başarısı tur sonunda turist memnuniyetini en üst seviyeye çıkaracaktır (Tetik, 2006: 56).

Başka bir bakış açısıyla turist grupları ziyaret ettikleri ülkelerde ve turlarda ilk olarak turist rehberlerini görmektedirler. Burada turistler ve turist rehberleri arasında ilk iletişim ve etkileşim başlamaktadır. Turistler ziyaret ettikleri ülke ve bölge hakkındaki izlenimlerini turist rehberinin sahip olduğu bilgi, beceri, eğitim seviyesi ile edinirler. Bunun yanında rehberin sahip olduğu davranış esnekliği, sabır ve mizah yeteneği de bu etkileşimde önemli rol oynar. Turist rehberlerinde bulunması gereken temel özellikleri şu şekilde sıralayabiliriz (Ulusoy: 2011; 11):

- Vatanperver olmalı.
- Gerçekçi ve tarafsız dünya görüşüne sahip olmalı.
- En az bir tane yabancı dili, anlama ve kurallarına uygun konuşma yeteneğine sahip olmalı.
- Düzgün ve akıcı bir diksiyona ve pozitif bir beden diline sahip olmalı.
- Mizah ve hikaye anlatma yeteneğine sahip olmalı.
- Saygılı ve kibar olmalı ve temiz giyinmeli.
- Protokol kurallarına hâkim olmalı ve uygulayabilmeli.
- İşini ciddi ve titizlikle uygulamalı ve gruba liderlik yapabilmelidir.
- Olağandışı olaylarda sakin kalabilmeli ve kriz yönetimini becerebilmeli.
- Zaman yönetiminde profesyonel olmalı ve süreyi etkin kullanabilmelidir.
- Yasa ve kurallara hâkim olmalı ve bunlara uymalı.
- Turistlerin haklarına dikkat etmeli ve onların hak arama durumlarında onlara yardımcı olmalı.
- Hızlı ve doğru karar verebilme yeteneğine de sahip olmalıdır.

3.1.3. Turist Rehberlerinin Çalışma Şekilleri

Turist rehberleri çalışma şekilleri İş Kanunu açısından incelendiğinde; 4857 sayılı yasada hangi işlerde ve iş ilişkileri kapsamında kanun hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağı belirlenmiştir. İşçi kanunu hükümlerine göre turist rehberleri işçi veya işveren konumunda bulunabilirler. Paket tur ve gezi turlarının düzenleyicisi yasa ile yetki verilen seyahat acentalarıdır. Bu sebeple rehberler seyahat acentalarının düzenlemiş oldukları tur ve gezileri icra ederler. Burada seyahat acentası işveren ve turist rehberleri işçi konumundadır (Acun, 2016: 56).

Turist rehberliği mesleği meslek kanunu ve diğer mevzuatlara uygun olarak yapılmaktadır. Mesleğin icrası ülkemizin kültür, tarih, doğal ve sosyal çevre, turizm ve benzeri

değerlerinin Kültür ve Turizm bakanlığının politikaları doğrultusunda tanıtılması gerekmektedir. Ve turist rehberliği mesleği sadece gerekli şartları yerine getiren eylemli statüsünde olan rehberler tarafından serbest meslek erbabı olarak ya da 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde icra edilir (Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, 2014). Ülkemizde turist rehberi olarak çalışanların sayısı oldukça fazla fakat çalışma alanları oldukça kısıtlıdır. Bu sebeple rehberlerin iş bulma ve turizmden elde ettikleri gelirler de düşmektedir. Ülkemizin turizm destinasyonlarındaki yoğunlukların genellikle sezonluk olması rehberlerin de çalışma alanlarının da sezonluk olmasına yol açabilmektedir (Yarcan, 2007: 40). Turist rehberleri bu çerçevede sezonluk ya da yıl boyunca ve bir acentaya bağlı ya da serbest olarak bağımsız da çalışabilmektedirler.

3.2. Turist Rehberliği Meslek Eğitimi

Turist rehberleri yerli ya da yabancı ziyaretçilere önderlik yapan, turizmin gelişmesine katkı sağlayan emekçilerdir. Turist rehberlerinin sadece kendi gelişimleri için değil ülkelerin, bölgelerin ve şehirlerin tanıtımı, imajı, doğal ve tarihi güzelliklerinin doğru anlatılması büyük önem taşımaktadır (Ap ve Wong, 2001: 552). Bu sebeple kültürü, bilgisi, yeteneği, tutum ve davranışları ile ülke ve destinasyonları temsil edecek, ziyaretçilerin memnun kalmaları ve olumlu imajlarla geri dönmeleri için turist rehberlerinin seçimi, eğitilmesi hassas ve ciddi bir biçimde ele alınması gereken bir konudur (Tosun ve Temizkan, 2004: 354).

Türkiye'de turist rehberliği eğitimi ilk olarak 1929 yılında İstanbul ili iktisat müdürlüğü tarafından açılan çevirmenlik rehberlik kursu ile başlamıştır. Bu kurslar ile rehberlik mesleği resmi hale getirilmiş ve rehberleri vergilendirilme yoluna gidilmiştir. Böylece rehberlik profesyonel meslek olarak kabul olmuştur. 1935'ten 1970'lere kadar özel olarak açılan kurslar ile rehberlik mesleğine yeni mezunlar kazandırılmıştır. Bu özel kursların ardından ilk kez 1971 yılında resmi gazetede yayınlanan "Tercüman Rehber Kursları ve Tercüman Rehber Yönetmeliği" ile rehber olabilmek için belli şartlar konulmuştur (Tetik, 2006: 13).

Turist rehberliği eğitimi 1995 yılına kadar sadece Bakanlığın açtığı kısa süreli kurslar aracılığı ile verilmekteydi. Zamanla Bakanlık kurslarına ek olarak üniversitelerde açılan bölümlerde de rehberlik eğitimi verilmeye başlandı ve rehberlik mesleği saygın bir edinmiş oldu. 09.08.1995 tarihinde 22369 sayılı Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliği'ne uygulanan ek madde ile de üniversitelerin fakülte ve yüksekokullarında rehberlik bölümleri açılmaya başladı. Uygulanan yasa çerçevesinde turist rehberliğinden mezun olan öğrencilerin Anadolu turu adı altında Türkiye gezisini bitirmesi ve yabancı dil yeterliliğini belgelendirmesi ile birlikte rehberlik mesleğine başlamaları uygun görülmüştür (Özdemir, 2016: 96).

Son olarak 2014 yılında değiştirilen Turist Rehberliği Meslek Kanunu resmi gazetede yayınlanmasıyla turist rehberliği mesleğine yeni kavramlar ve yeni meslek eğitim şartları getirilmiştir. Bu kanuna göre rehberlerin eylemli ya da eylemsiz olarak çalışıp çalışmayacakları, ruhsatname ve çalışma kartı kavramları ortaya konmuş ve rehberlik eğitimlerinin sadece üniversitelerin fakülte ve yüksekokullarında açılan bölümler aracılığı ile yapılması uygun görülmüştür. (Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, 2014). Bu bağlamda Türkiye'de turist rehberliği mesleği eğitimi veren 17 meslek yüksek okulu, 24 fakülte ve 3 tane de yüksek lisans seviyesinde enstitü bulunmaktadır (ÖSYM, 2018).

3.3. Turist Rehberliği Mesleğine İlişkin İstatistiksel Veriler

22 Haziran 2012'de tarihinde çıkan turist rehberleri meslek yasasına göre rehberler gerekli eğitim ve sınavları geçip, bölgelere göre Anadolu turunu da yaptıktan sonra bölgesel veya ülkesel rehberlik ruhsatnamesi almaya hak kazanmaktadırlar. En az bir yabancı dile sahip olması gereken turist rehberleri Turist Rehberleri Birliği'ne (TUREB) bağlı meslek odalarına kayıt olarak eylemli veya eylemsiz olarak çalışmaya başlarlar (Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, 2014). Tureb'e bağlı 13 meslek odası bulunmaktadır. Türkiye'de ikamet ettikleri şehirlerdeki veya o şehre en yakın şehirde bulunan meslek odalarına kayıtlı olan 10795 rehberden 7864 eylemli, 2931 tanede eylemsiz rehber bulunmaktadır. Eylemli olarak çalışan rehberlerden 7006 tanesi ülkesel, 858 tanesi de bölgesel olarak çalışmaktadır. En çok üyesi bulunan meslek odaları İstanbul Rehberler Odasında (İRO) 4589, Antalya Rehberler Odasında (ARO) 1701, İzmir Rehberler Odasında (İZRO) 1081, Nevşehir Rehberler Odasında (NERO) 695, Ankara Rehberler Odasında (ANRO) 789, Aydın Rehberler Odasında (ATRO) 636 rehber bulunmaktadır. Rehberlerin dillere göre dağılımına baktığımızda İngilizce dilinde 6846, Almanca dilinde 1652, Fransızca dilinde 1120, İspanyolca dilinde 726, Rusça dilinde 686, Japonca dilinde 587, İtalyanca dilinde 552, Portekizce dilinde 369, Arapça dilinde 346 ve diğer dillerde de 1343 rehber bulunmaktadır. (Turist Rehberleri Birliği, 2019).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
TURİST REHBERLERİNİN DEMOGRAFİK VE MESLEKİ DEĞİŞKENLER BAKIMINDAN İŞ VE YAŞAM DOYUMLARININ İNCELENMESİ

4.1. Araştırmanın Konusu

Bu araştırmanın konusu; profesyonel turist rehberlerinin demografik ve mesleki özellikleri ile iş ve yaşam doyumları arasındaki farklılıkların anlamlı olup olmadıkları, iş doyumu boyutları ile yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin Türkiye genelinde Turist Rehberleri Birliği (TUREB)'e kayıtlı meslek odaları kapsamında eylemli olarak çalışan turist rehberleri üzerinde yapılan araştırmayla incelenecektir.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı turist rehberlerinin demografik ve mesleki özellikleri ile iş ve yaşam doyumu arasındaki farklılıkların anlamlı olup olmadıklarını ve iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki çeşitli analizlerle belirlemeye çalışmaktır.

Türkiye'de ve uluslararası literatürde yaşam doyumu ve iş doyumu konularındaki çalışmaların çoğu belli meslek gruplarına özgü olarak yürütülmüştür. Farklı mesleklerde de çalışanların iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişki ve farklılıkların belirlenmesi konusunda yapılan çalışmalar sınırlı kalmıştır.

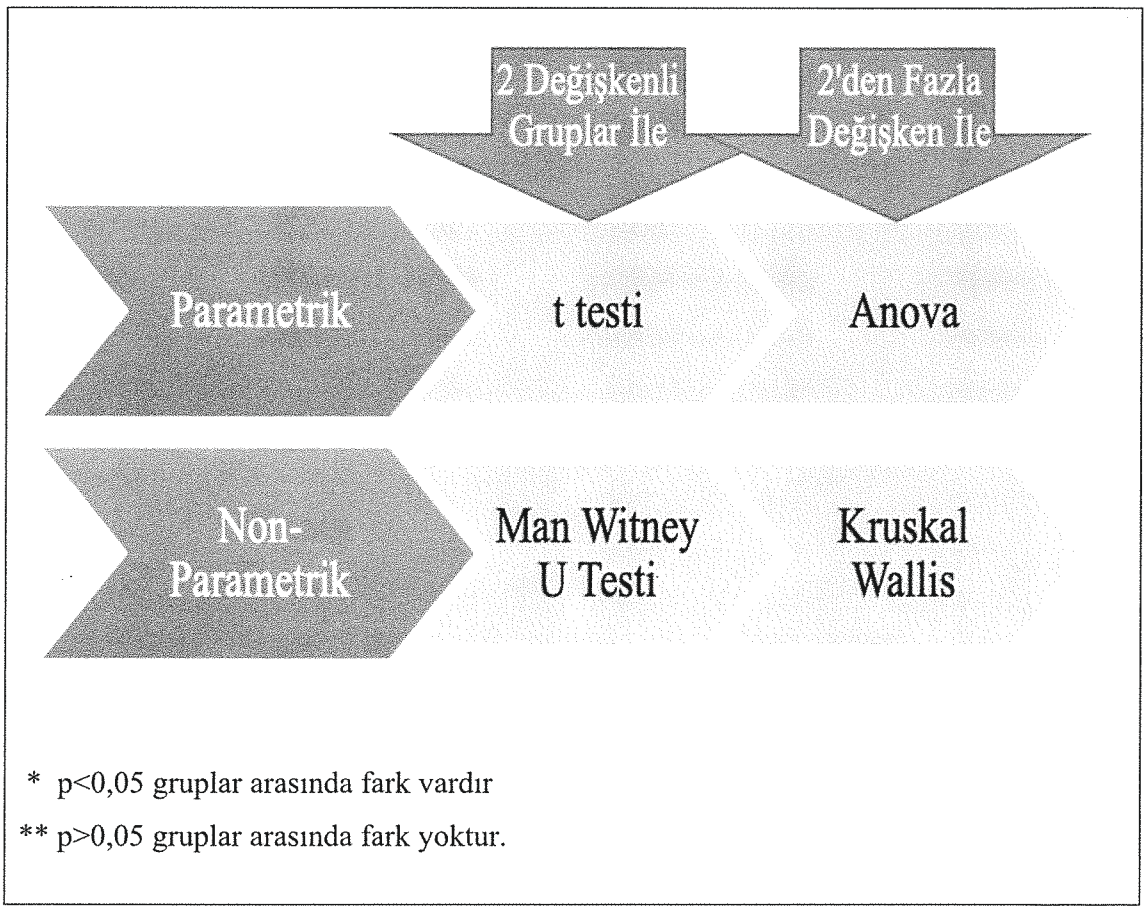
Turist rehberleri iş ve yaşam doyumuna ulaşabilmeleri için öncelikli olarak mesleklerinden memnuniyet duymaları gerekir. Çünkü rehberlik mesleğinde ödüllendirme sisteminin olmaması, hak ettikleri değerleri bulamamaları, mesleklerinin ekonomik ve politik olaylar sebebiyle garanti olmaması, çalışma koşullarının sezonluk ve uzun yolculuklara bağlı düzensiz olması, sağlık ve iş güvencelerinin her zaman olmaması gibi zorlukları göz önüne alındığında işlerinden memnun olup olmamalarına bağlı olarak iş doyumuna ve yaşam doyumuna ulaşabilmeleri oldukça zordur.

Bu çalışmanın özgünlüğü Türkiye'de ilk olarak eylemli olarak çalışan profesyonel turist rehberlerinin demografik ve mesleki özellikleri ile iş ve yaşam doyumu boyutlarına göre ilişkileri ve değişken grupları arasında farklılaşmalarının araştırılması konusunda çalışma bulgularının alana yeni bir katkı sağlayacak olmasıdır.

4.3.Araştırmanın Yöntemi

Hazırlanan bu çalışmada ülkemiz için sosyal ve ekonomik olarak büyük öneme sahip turizm sektörünün yine çok önemli bir paydaşı olan profesyonel turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumu düzeylerinin demografik ve mesleki değişkenler bağlamında farklılıklaşmaları **Şekil 4-1'e** göre analiz edilerek ortaya konulmuştur. İş doyumu boyutlarının, yaşam doyumu ile ilişkileri de araştırılmıştır.

Şekil 4- 1: Farklılık Analizlerine İlişkin Karar Verme Şeması



Çalışmanın yöntem bölümünde turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumu düzeylerinin belirlenmesi için kullanılan anket uygulaması hakkında detaylı bilgilere yer verilmektedir. Öncelikle araştırmaya katılması muhtemel Türkiye'de eylemli olarak çalışan turist rehberlerinin evren ve örneklem grubu tanımlanmakta, araştırmada kullanılacak olan veri toplama yöntemi açıklanarak ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlilik düzeyleri hakkında bilgi verilmektedir.

4.3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesini Türkiye'de çalışan eylemli turist rehberleri oluşturmaktadır. Turist Rehberleri Birliği TUREB (2019) verilerine göre, ana kütlede odaya kayıtlı eylemli olarak çalışan 7864 turist rehberi bulunmaktadır. Araştırma geniş bir alanı kapsadığından söz konusu alanın tümüne ulaşmada, zaman ve maliyet sorunu ortaya çıkarmaktadır. Bu sebeple araştırmada belirlenen evren üzerinden örneklem alınma yoluna gidilmiştir.

Bilimsel araştırmalarda evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesi, araştırma sonuçlarının evrene genellenebilmesi için önemli bir adımdır. Araştırmalarda örneklem büyüklüğü; kullanılacak örneklem yöntemi, evrenin büyüklüğü, araştırma değişkenleri açısından evrenin yapısının homojen ya da heterojen bir özellik göstermesi, değişkenlerin türünün nitel ya da nicel olması, değişkenlere ilişkin grup sayısı vb. gibi birçok faktörden etkilendiğinden, araştırma örneklem büyüklüğü söz konusu unsurlar dikkate alınarak hesaplanmalıdır (Ural ve Kılıç, 2006: 36). Araştırmalarda evren hacmi büyüklüğü (N>10.000 veya N<10.000), değişkenlerin türü (nitel veya nicel) ve güven düzeyinin (1- α) göz önünde bulundurulup bulundurulmayacağı gibi belirleyiciler dikkate alınarak örneklem hacminin hesaplanması için bazı formüller bulunmaktadır (Özdamar, 2001: 257):

$$\text{Örneklem büyüklüğü}=\frac{2500.N.(1,96)^2}{[25(N-1)]+[2500*(1,96)^2]}$$

$$\text{Örneklem büyüklüğü}=\frac{2500.7864.(1,96)^2}{[25(7864-1)]+[2500*(1,96)^2]}$$

Örneklem büyüklüğü= 366,22 => 366 profesyonel turist rehberi olarak bulunmuştur.

Araştırma sürecinde anket aracılığı ile veri toplama yolu izlenmiştir. Bu kapsamda Turist Rehberleri Birliği'ne (TUREB) bağlı olan bütün meslek odalarının veri tabanında bilgilerini paylaşan 735 eylemli turist rehberine mail yoluyla ve sahada çalışan turist rehberlerine de direk ulaşılarak veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Bu süreç sonunda toplanan 408 anket formu üzerinden araştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan profesyonel turist rehberlerinden elde edilen bu örneklem büyüklüğünün evreni temsil edebileceği ve bu sayının yapılan araştırma sonuçlarının evrene genellenebilmesi için yeterli olduğu düşünülmektedir.

4.3.2. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Anketin birinci kısmında demografik ve mesleki bilgileri belirlemek üzere 10 soru yer almaktadır. İkinci kısmında ise yaşam ve iş doyumu ölçekleri bulunmaktadır. Yaşam doyumu ve iş doyumu ile ilgili sorular beşli likert tipi ölçekle, demografik ve mesleki sorular ise kapalı uçlu olarak sunulmuştur. Araştırmada ilk olarak literatür incelemesi yapılmış, elde edilen kuramsal bilgilerle ikincil verilerin analizi yapılmıştır. Elde edilen bilgiler ışığında alan araştırması kapsamında anket tekniği kullanılmıştır.

Araştırmada, örneklemi oluşturan turist rehberlerinin yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla Diener ve arkadaşları (1985) tarafından geliştirilen, geçerlilik ve güvenirlilik çalışmaların da yapıldığı yaşam doyumu ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek 5 maddeden oluşan ve beşli likert tipi bir ölçektir. Denekler maddeleri "kesinlikle katılmıyorum" (1)'den "kesinlikle katılıyorum" (5)'e doğru beş basamaklı olarak değerlendirmişlerdir. Toplam puan azaldıkça yaşam doyumu azalır. Özel (2015) yılında yapmış olduğu iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin demografik değişkenler açısından incelenmesi çalışmasını konaklama işletmeleri çalışanlarına uygulamış ve anlamlı sonuçlar elde etmiştir. Gül (2018) işgörenlerde iş ve yaşam doyum ilişkisi isimli araştırmasında konaklama işletmelerinde çalışanlara Diener'ın yaşam doyumu ölçeğini kullanmış ve anlamlı sonuçlar elde etmiştir.

İş doyumunu ölçeği olarak da Smith ve arkadaşları tarafından 1969 yılında geliştirilen ve 1987 yılında gözden geçirilerek düzeltilen İş Tanımlama Ölçeği (Job Descriptive Index) seçilmiştir. Yapılan birçok çalışmada geçerlilik ve güvenirliliği test edilmiş ve beşli likert ölçeğinin daha sağlıklı sonuçlar verdiği ortaya çıkmıştır. Araştırmada iş doyumu ölçeği olarak Toker'in (2007) Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri isimli araştırmasında konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde kullandığı İş Tanımlama Ölçeği uyarlanmıştır.

Ölçekte iş doyumuna etki eden yönetim, kariyer, ücret, iş arkadaşları ve işin yapısı boyutlarına ilişkin 23 soruya yer verilmiştir. Turizm sektörünün ve turist rehberlerinin çalışma yapısı ve özellikleri göz önünde bulundurularak, İş Tanımlama Ölçeğinin özgün formundaki bazı ifadeler üzerinde değişiklikler yapılmıştır.

4.3.3. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirliliği

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde kullanılan anket formlarının güvenirlilikleri şu şekilde hesaplanmıştır:

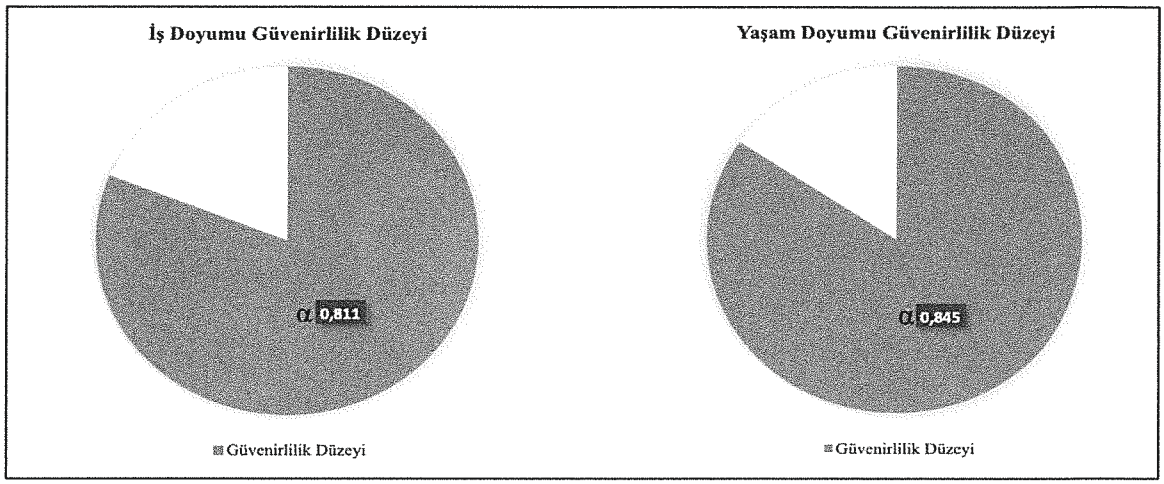
Yaşam Doyumu Ölçeği: 0,845

İş Doyumu Ölçeği: 0,811

Her iki ölçek formunun güvenirliliği istatistiksel olarak kabul edilebilir düzeydedir.

Her iki ölçek formunun güvenirliliği istatistiksel olarak kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu verilere ilişkin şema şekil 4-2'de gösterilmiştir.

Şekil 4- 2: İş ve Yaşam Doyumu Ölçeği Güvenirlilik Grafiği



Tablo 4- 1: İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

İş Doyum Ölçeği İfadeleri	1	2	3	4	5
1- Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum.	0,578				
2- Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum.	0,549				
3- Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır.	0,545				
4- Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum	0,524				
5- Çalıştığım Acenta yönetiminin tutumundan memnunum.	0,510				
6- Turlardan sonra takdir edilirim.		0,787			
7- Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.		0,657			
8- Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor.		0,552			
9- Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor.		0,504			
10- Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır.		0,466			
11- Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur.			0,633		
12- Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır.			0,600		
13- Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir.			0,511		
14- Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir.			0,504		
15- Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir.				0,597	
16- Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir.				0,550	
17- Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir.				0,512	
18- Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir.				0,507	
19- Meslektaşlarım sıkıcıdır.				0,458	
20- İşim gelecek planlarım için yeterlidir.					0,707
21- İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum.					0,682
22- İşimle gurur duyuyorum.					0,593
23- Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir.					0,590

Tablo 4-1'de yaşam doyumu ve iş doyumu ölçeklerine ilişkin faktör analizi verilmiştir. İş doyumu ölçeği kendi içinde yönetim, kariyer, ücret, iş arkadaşları ve işin yapısı olmak üzere

5 faktöre ayrılmaktadır. Yönetim faktörü 6, 7, 8, 9, 10 numaralı ifadeleri, kariyer faktörü 11, 12, 13, 14, 15 numaralı ifadeleri, ücret faktörü 16, 17, 18, 19 numaralı ifadeleri, iş arkadaşları faktörü 20, 21, 22, 23, 24 numaralı ifadeleri ve işin yapısı faktörü de 25, 26, 27, 28 numaralı ifadeleri kapsamaktadır. Elde edilen bu sonuç, Smith ve arkadaşları (1987) tarafından geliştirilen orijinal İş Tanımlama Ölçeği (Job Descriptive Index) alt boyutlarını desteklemektedir.

4.4.Araştırmanın Hipotezleri

Bu bölümde araştırmaya ait hipotezler alan yazında daha önceden yazılan bilimsel araştırmalar baz alınarak geliştirilmiştir. Bu bağlamda öncelikle iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilere odaklanan çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin Özel (2015) tarafından yapılan araştırmada Ankara'da konaklama işletmelerinde çalışan 384 kişi ile görüşmüştür. Araştırmada çalışanların iş ve yaşam doyumu ilişkisinin mesleki tecrübe, eğitim durumu, departman ve aylık gelir gibi demografik değişkenler açısından incelenmesi yapılmış ve sonuç olarak mesleki tecrübe dışımda diğer demografik değişkenlerinin iş ve yaşam doyumu düzeylerinde anlamlı farklılaşmalar olduğu tespit edilmiştir. Gül'ün (2018) yapmış olduğu işgörenlerde iş ve yaşam doyum ilişkisi isimli araştırmada Kuşadası'nda konaklama işletmelerinde çalışan 747 kişi ile görüşülmüştür. Araştırma sonucunda çalışanların iş doyumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca iş doyumu alt boyutlarından sadece iş arkadaşları boyutunun yaşam doyumu elde etmede bir etkisi olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca Kaplan'ın (2014) yapmış olduğu iş doyumu-yaşam doyumu ilişkisi isimli araştırmada Denizli Servergazi devlet hastanesi hemşire-ebeler örneğinde 146 çalışan ile görüşülmüştür. Araştırma sonucunda iş doyumunun yaşam doyumuna ve yaşam doyumunun da iş doyumuna anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu bulgulanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın problemlerden olan H_1, H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri geliştirilmiştir.

H_1: Turist rehberlerinin iş doyumlarının yaşam doyumlarına etkisi vardır.

H_{1a}: Turist rehberlerinin iş doyumu yönetim boyutunun yaşam doyumuna etkisi vardır.

H_{1b}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin yaşam doyumuna etkisi vardır.

Mafini ve Dlodlo (2014) tarafından yapılan The Relationship Between Extrinsic Motivation, Job Satisfaction And Life Satisfaction Amongst Employees İn A Public Organisation isimli çalışmada, Güney Afrika'daki bir kamu kurumunda çalışan 246 çalışana anket uygulanmıştır. Araştırmada çalışanların iş doyumları ve yaşam doyumları ile alakalı testler yapılmış ve sonuç olarak ücretlendirmenin, işin yapısının ve iş arkadaşlarının iş ve yaşam

doyumu ile anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Gupta ve Garg'ın (2017) yapmış olduğu Investigation Of Job Satisfaction Among Employees: A Case Of Hospitality İndustry İn Ambala, India isimli araştırmada Hindistan'ın Haryana Eyaletindeki Ambala Bölgesi'nde 150 otel çalışanından veri toplanmıştır. Araştırmada otel çalışanlarının iş doyumları çeşitli değişkenler üzerinden araştırılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların işleri ve iş arkadaşları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirtilmiştir. Jiang ve Hu'nun (2015) yapmış oldukları Knowledge Sharing and Life Satisfaction: The Roles of Colleague Relationships and Gender isimli çalışmalarında Çin'de tam zamanlı olarak çalışan 246 kişiden veri toplamışlardır. Araştırmada cinsiyet ve iş arkadaşlarının yaşam doyumu üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Sonuçlara göre iş arkadaşlarının yaşam doyumuna etkisi anlamlı çıkmıştır. Özyer ve arkadaşları (2015) tarafından yaptıkları İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisinde İş Arkadaşlığının Aracılık Rolü isimli çalışmada sağlık sektöründe çalışan 223 sağlık çalışanından veri toplanmıştır. Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri ile değişkenler incelenmiştir. Sonuç olarak çalışmada iş arkadaşlarının iş ve yaşam doyumuna etkisi olduğu bulgulanmıştır. Bu kapsamda araştırmanın problemlerden olan H_{1d}, H_{1e}, H_{2g}, H_{3g}, H_{4g}, H_{5g}, H_{6g}, H_{7g}, hipotezleri geliştirilmiştir.

H_{1d}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin yaşam doyumuna etkisi vardır.

H_{1e}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin yaşam doyumuna etkisi vardır.

H_{2f}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri çıktıkları tur tipi bakımından gruplar arasında fark vardır

H_{3f}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin çıktıkları tur tipi bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{4f}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin çıktıkları tur tipi bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{5f}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin çıktıkları tur tipi bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{6f}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin çıktıkları tur tipi bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{7f}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin çıktıkları tur tipi bakımından gruplar arasında fark vardır.

Phuong ve Vinh (2017) tarafından yapılan An Empirical Study On Factors Effecting The Job Satisfaction Of Employees İn The Hospitality İndustry–A Case Of Danang City isimli

araştırmada Vietnam'da 315 otel çalışanı ile görüşmüşlerdir. Araştırma kapsamında çalışanların iş doyumlarını etkileyen değişkenler incelenmiş olup sonuç olarak işin yapısı ve ortamı, ücret ve promosyon ve iş arkadaşları gibi değişkenler ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Çevik ve Korkmaz'ın (2014) yapmış oldukları Türkiye'de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi adlı çalışmada iş sahibi 2917 bireye ait verileri incelenmişlerdir. Çalışmada yaş, medeni durum, kazanç değişkenleri ile ve iş-yaşam doyumu ilişkileri incelenmiş, sonuç olarak kazancın hem iş doyumuna hem de yaşam doyumuna etkisi olduğu ve yaşam doyumunun iş doyumu ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu açıklanmıştır. Çakır ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan Kamu Çalışanlarının Serbest Zaman Engelleri İle Yaşam Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi adlı çalışmada İstanbul Avcılar Belediyesinde çalışan 220 kamu çalışanı ile görüşülmüştür. Çalışmada katılımcıların cinsiyet ve gelir durumuna göre yaşam doyumu düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın problemlerden olan H_{1c}, H_{2f}, H_{3f}, H_{4f}, H_{5f}, H_{6f} ve H_{7f} hipotezleri geliştirilmiştir.

H_{1c}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin yaşam doyumuna etkisi vardır.

H_{2g}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri ek gelir durumu bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{3g}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin ek gelir durumu bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{4g}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin ek gelir durumu bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{5g}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin ek gelir durumu bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{6g}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin ek gelir durumu bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{7g}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin ek gelir durumu bakımından gruplar arasında fark vardır.

Pan'ın (2015) yaptığı Practical Application Of İmportance-Performance Analysis İn Determining Critical Job Satisfaction Factors Of A Tourist Hotel isimli araştırmada Tayvan'da çalışan 474 otel çalışanı ile görüşmüştür. Araştırmada çalışanların iş ortamı, çalışma arkadaşları, denetimler ve demografik verilerin iş doyumuna etkileri araştırılmış. Ve sonuç olarak çalışanların eğitim düzeyleri, mesleki tecrübe süreleri, çalışma arkadaşları ile ilişkileri ve departmanları gibi değişkenler ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu

saptanmıştır. Mader ve arkadaşlarının (2018) yapmış olduğu Job Satisfaction In A Tourist Resort In Portugal isimli araştırmada Portekiz'in Algarve beldesinde 221 otel çalışanı üzerinde iş doyumu düzeyini ölçmek için analizler uygulanmıştır. Araştırma sonucunda hizmet süreleri ve eğitim durumlarına göre iş doyumu düzeylerinin anlamlı olarak farklılaştığı gözlenmiştir. Toker (2007) tarafından yapılan Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama isimli araştırmada İzmir ilinde beş ve dört yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 385 kişiden veri toplanmıştır. Araştırmada sonucunda çalışanların iş doyumu düzeylerinin yaş, eğitim durumları bakımından farklılık gösterdikleri saptanmıştır. Sevimli ve İşcan (2005) tarafından yapılan Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu isimli çalışmasında Erzurum'da çalışan 454 hekim ile görüşülmüş ve hekimlerin iş doyum düzeyleri ile yaş, hizmet süresi ve kariyer arasında ki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş doyumu düzeyleri ile hizmet süresi ve kariyer değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Gürkan ve arkadaşlarının (2017) yapmış olduğu demografik değişkenler ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı çalışmada Bitlis ilindeki turizm sektörü çalışanları üzerinde araştırma yapmışlardır. Araştırmada 432 turizm sektörü çalışanı ile görüşülmüştür. Çalışma sonucunda yaş, öğrenim durumu, ücret, toplam hizmet süresi ile iş doyumu alt boyutları arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda araştırmanın problemlerden olan H_{2a}, H_{2b}, H_{2h} H_{3a}, H_{4a}, H_{5a}, H_{6a}, H_{7a}, H_{3b}, H_{4b}, H_{5b}, H_{6b}, H_{7b}, H_{3h}, H_{4h}, H_{5h}, H_{6h} ve H_{7h} hipotezleri geliştirilmiştir.

H_{2a}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri eğitim seviyeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{2b}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri mesleki tecrübeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{2h}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri mesleği icra etme şekli bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{3a}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin eğitim seviyeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{4a}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin eğitim seviyeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{5a}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin eğitim seviyeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{6a}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin eğitim seviyeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{7a}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin eğitim seviyeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{3b}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin mesleki tecrübeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{4b}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin mesleki tecrübeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{5b}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin mesleki tecrübeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{6b}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin mesleki tecrübeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{7b}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin mesleki tecrübeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{3h}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{4h}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{5h}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{6h}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{7h}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli bakımından gruplar arasında fark vardır.

Köroğlu'nun (2011) yılında yapmış olduğu İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma'da 437 turist rehberi ile görüşmüştür. Araştırma'da turist rehberlerinin eğitim durumu, çalıştıkları milliyetler, ek gelir durumları, mesleği icra etme şekilleri değişkenlerinin iş doyumu ile ilişkileri incelenmiş olup sonuç olarak demografik değişkenlerin turist rehberlerinin iş doyumları ile arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Özdemir'in (2016) yılında yapmış olduğu Turist Rehberlerinde Personel Güçlendirme Uygulamalarının İş Doyumuna Etkisi isimli araştırmada 200 turist rehberi ile görüşülmüştür. Araştırmada turist rehberlerinin mesleği icra etme şekli, eğitim durumu, çalıştıkları dillere göre değişkenlerin iş doyumları ile ilişkileri incelenmiş ve sonuç olarak bu demografik değişkenlerin iş doyumları ile arasında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Ayrıca Karakulak'ın (2018) yapmış olduğu kişilik özelliklerinin mesleki tutum ve iş doyumuna etkisi isimli araştırmada 453 turist rehberi üzerinde bir araştırma

yapmıştır. Araştırmada turist rehberlerinin demografik özelliklerinin yanı sıra rehberlerin çalışma şekilleri, hizmet verdikleri milliyetler ve çalıştıkları yabancı diller değişkenlerinin iş doyumuna etkileri incelenmiştir. Bu kapsamda araştırmanın problemlerden olan H_{2c}, H_{2d}, H_{2e}, H_{3c}, H_{3c}, H_{3c}, H_{3c}, H_{3c}, H_{3d}, H_{4d}, H_{5d}, H_{6d}, H_{7d}, H_{3e}, H_{4e}, H_{5e}, H_{6e} ve H_{7e} hipotezleri de geliştirilmiştir.

H_{2c}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri çalıştıkları yabancı diller bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{2d}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri hizmet verdikleri milliyet bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{2e}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri çalışma şekilleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{3c}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin çalıştıkları yabancı diller bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{4c}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin çalıştıkları yabancı diller bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{5c}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin çalıştıkları yabancı diller bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{6c}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin çalıştıkları yabancı diller bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{7c}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin çalıştıkları yabancı diller bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{3d}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{4d}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{5d}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{6d}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{7d}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{3e}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin çalışma şekilleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{4e}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin çalışma şekilleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{5e}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin çalışma şekilleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{6e}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin çalışma şekilleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

H_{7e}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin çalışma şekilleri bakımından gruplar arasında fark vardır.

Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bulguları başlığı altında, örnekleme ilişkin bulgulara, iş doyumu ölçeğine ilişkin bulgulara, yaşam doyumu ölçeğine ilişkin bulgulara, iş ve yaşam doyumu arasındaki etkiye ilişkin bulgulara ve iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bulgulara değinilmiştir.

4.4.1. Örnekleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan turist rehberlerinin sosyo-demografik özelliklerine yer verilmiştir. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak cinsiyeti, yaşı, öğrenim düzeyi, çalışma süreleri, çalıştıkları diller, hizmet verdikleri milliyet, rehberlik eğitimi yerleri, çalışma şekilleri, ek gelir durumu, tur sayıları, genellikle çıkılan tur tipi ve mesleği icra etme şekli sorulmuştur. Bu sorulara ilişkin bulgular Tablo 4-2'de gösterilmektedir.

Tablo 4-2'ye göre ankete katılanların %73,8'i erkek, %26,2'si kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %12,2'si 21-30 yaş, %42,6'sı 31-40 yaş, %31,6'sı 41-50 yaş ve %13,5'i 51 ve üzeri yaş aralığında oldukları görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %8,3'ünün lise, %16,7'sinin ön lisans, %56,6'sının lisans ve %18,4'ünün de yüksek lisans mezunu oldukları görülmüştür. Mesleki tecrübelerine bakıldığında katılımcıların %6,9'unun 1-5 yıl, %16, 9'unun 6-10 yıl, %55,4'ünün 11-20 yıl, %20,8'inin ise 21-30 yıl mesleki tecrübelerinin oldukları görülmüştür. Katılımcıların çalıştıkları dillere bakıldığında%49,3'ünün İngilizce dilinde, %10,5'inin Almanca dilinde, %27,9'unun Rusça dilinde, %1,7'sinin Fransızca dilinde ve %10,8'inin ise bunların dışında bir dilde çalıştıkları saptanmıştır. Ankete katılan turist rehberlerine hizmet verdikleri milliyete göre çalıştıkları turist grupları sorulduğunda %20,8'inin Türklerle, %72,8'inin yabancılarla ve %6,4'ünün ise eşit olarak hem Türklerle hem de yabancılarla çalıştıkları görülmüştür. Katılımcıların turist rehberliği eğitimlerini aldıkları yere göre incelendiğinde %54,9'unun Kültür ve Turizm Bakanlığı kursundan, %26,2'sinin 2 yıllık Turist Rehberliği bölümlerinden ve %18,9'unun da

Tablo 4- 2: Turist Rehberlerinin Demografik ve Mesleki Bilgileri

Cinsiyet	**n**	**%**
Erkek	301	73,8
Kadın	107	26,2
Yaş	**n**	**%**
21-30	50	12,2
31-40	174	42,6
41-50	129	31,6
51 ve üzeri	55	13,5
Öğrenim Düzeyi	**n**	**%**
Lise	34	8,3
Ön Lisans	68	16,7
Lisans	231	56,6
Yüksek Lisans	75	18,4
Mesleki Tecrübe	**n**	**%**
1-5 Yıl	28	6,9
6-10 Yıl	69	16,9
11-20 Yıl	226	55,4
21-30 Yıl	85	20,8
Kokart Eğitim Yeri	**n**	**%**
Kültür ve Turizm Bakanlığı Kursundan	224	54,9
2 Yıllık Turist Rehberliği Bölümünden	107	26,2
4 Yıllık Turist Rehberliği Bölümünden	77	18,9
Hizmet Verdikleri Milliyet	**n**	**%**
Yerli (Türk)	85	20,8
Yabancı	297	72,8
Yerli-Yabancı	26	6,4

Çalıştığı Dil	**n**	**%**
İngilizce	201	49,3
Almanca	43	10,5
Rusça	114	27,9
Fransızca	6	1,5
Diğer	44	10,8
Çalışma Şekli	**n**	**%**
Serbest (Sezonluk)	92	22,5
Serbest (Yıl Boyunca)	143	35,0
Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	31,6
Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	10,8
Yıllık Ortalama Tur Sayısı	**n**	**%**
1-100 Tur	213	52,2
101-200 Tur	169	41,4
201-250 Tur	17	4,2
251 ve üzeri	9	2,2
Genellikle Çıkılan Tur Tipi	**n**	**%**
Günübirlik Turlar	271	66,4
1-4 Günlük Turlar	61	15,0
Anadolu Turu (5 Gün ve üzeri)	76	18,6
Mesleği İcra Etme Şekli	**n**	**%**
Asıl İş	337	82,6
Ek İş	71	17,4
Ek Geliri Durumu	**n**	**%**
Evet	142	34,8
Hayır	266	65,2

4 yıllık Turist Rehberliği Bölümünden aldıkları görülmüştür. Ankete katılan turist rehberlerinin çalışma şekillerine göre %22,5'inin serbest ve sezonluk, %35'inin serbest ve yıllık, %31,6'sının bir acenteye bağlı ve sezonluk, %10,8'inin de yine bir acenteye bağlı ve yıllık şeklinde çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların rehberlik dışında ek gelirlerinin olup olmadığına dair sorulan soruda %34,8'inin evet, %65,2'sinin de hayır cevabı verdikleri görülmüştür. Ankete katılanların yıllık ortalama tur sayıları incelendiğinde %52,2'sinin 1-100 tur, %41,4'ünün 101-200 tur, %4,2'sinin 201-250 tur ve %2,2'sinin de 251 ve üzeri sayıda tur yapıyor oldukları anlaşılmıştır. Ankete katılan turist rehberlerinin çıkılan tur tipine göre %66,4'ünün günübirlik turlara, %15'inin 1-4 günlük turlara, %18,6'sının da 5 gün ve üzeri Anadolu turlarına çıktıkları görülmüştür. Son olarak katılımcıların mesleklerini asıl iş mi yoksa ek iş olarak mı yaptıkları sorusuna %82,6'sı asıl iş, %17,4'ü de ek iş olarak cevap verdikleri görülmüştür.

Tablo 4-3: İş Doyumu Ölçeği Verilerinin Sıklık Tablosu

				Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	X	S.S.
YÖNETİM	1	Çalıştığım Acenta yönetiminin tutumundan memnunum.	f	36	151	89	99	33	2,86	1,128
			%	8,8	37	21,8	24,3	8,1		
	2	Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum.	f	51	202	82	51	22	2,49	1,037
			%	12,5	49,5	20,1	12,5	5,4		
	3	Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır.	f	30	119	98	119	42	3,06	1,135
			%	7,4	29,2	24	29,2	10,3		
	4	Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum.	f	28	97	113	73	97	3,28	1,252
			%	6,9	23,8	27,7	17,9	23,8		
	5	Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum.	f	29	103	100	84	92	3,26	1,257
			%	7,1	25,2	24,5	20,6	22,5		
KARİYER	1	Turlardan sonra takdir edilirim.	f	106	208	41	33	20	2,15	1,051
			%	26	51	10	8,1	4,9		
	2	Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.	f	162	202	24	7	13	1,79	0,877
			%	39,7	49,5	5,9	1,7	3,2		
	3	Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor.	f	30	81	109	116	72	3,29	1,184
			%	7,4	19,9	26,7	28,4	17,6		
	4	Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor.	f	72	150	78	65	43	2,65	1,239
			%	17,6	36,8	19,1	15,9	10,5		
	5	Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır.	f	30	83	74	116	105	3,45	1,270
			%	7,4	20,3	18,1	28,4	25,7		
ÜCRET	1	Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir.	f	31	121	89	89	78	3,15	1,251
			%	7,6	29,7	21,8	21,8	19,1		
	2	Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur.	f	31	129	74	95	79	3,15	1,268
			%	7,6	31,6	18,1	23,3	19,4		
	3	Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir.	f	10	11	34	185	168	4,20	0,886
			%	2,5	2,7	8,3	45,3	41,2		
	4	Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır.	f	106	142	59	83	18	2,42	1,200
			%	26	34,8	14,5	20,3	4,4		
İŞ ARKADAŞLARI	1	Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir.	f	124	234	24	15	11	1,91	0,864
			%	30,4	57,4	5,9	3,7	2,7		
	2	Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir.	f	109	244	37	8	10	1,94	0,809
			%	26,7	59,8	9,1	2	2,5		
	3	Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir.	f	51	134	142	51	30	2,69	1,075
			%	12,5	32,8	34,8	12,5	7,4		
	4	Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir.	f	47	189	118	38	16	2,48	0,951
			%	11,5	46,3	28,9	9,3	3,9		
	5	Meslektaşlarım sıkıcıdır.	f	-	23	86	205	94	3,91	0,812
			%	-	5,6	21,1	50,2	23		
İŞİN YAPISI	1	İşimle gurur duyuyorum.	f	138	191	46	12	21	1,99	1,017
			%	33,8	46,8	11,3	2,9	5,1		
	2	İşim gelecek planlarım için yeterlidir.	f	41	85	136	107	39	3,04	1,121
			%	10	20,8	33,3	26,2	9,6		
	3	Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir.	f	73	167	90	58	20	2,47	1,090
			%	17,9	40,9	22,1	14,2	4,9		
	4	İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum.	f	73	157	75	61	42	2,61	1,231
			%	17,9	38,5	18,4	15	10,3		

4.4.2. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 4-3'te turist rehberlerine uygulanan iş doyumu bölümünün yönetim boyutunun "Çalıştığım acenta yönetiminin tutumundan memnunum." sorusuna katılımcıların %8,8'i kesinlikle katılmıyorum, %37'si katılmıyorum, %21,8'i kararsızım, %24,3'ü katılıyorum ve %8,1'i kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. "Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum." sorusuna katılımcıların %12,5'i kesinlikle katılmıyorum, %49,5'i katılmıyorum, %20,1'i kararsızım, %12,5'i katılıyorum ve %5,4'ü kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. "Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır." sorusuna katılımcıların %7,4'ü kesinlikle katılmıyorum, %29,2'si katılmıyorum, %24'ü kararsızım, %29,2'si katılıyorum ve %10,3'ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Burada rehberlerin yarısının acenta yetkililerinin rehberlere karşı adil olduğunu yarısı da olmadığını düşünmektedir. "Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum." sorusuna katılımcıların %6,9'u kesinlikle katılmıyorum, %23,8'i katılmıyorum, %27,7'si kararsızım, %17,9'u katılıyorum ve %23,8'i kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Rehberlerin çoğunun bağlı oldukları rehberler odasının destek ve yardımlarından memnun olduklarını görüyoruz. "Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum." sorusuna katılımcıların %7,1'i kesinlikle katılmıyorum, %25,2'si katılmıyorum, %24,5'i kararsızım, %20,6'sı katılıyorum ve %22,5'i kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Yine rehberlerin çoğunluğu rehberler odasının denetimlerinden memnun olduğunu gözlemliyoruz. İş doyumu-kariyer boyutunun "Turlardan sonra takdir edilirim." sorusuna katılımcıların %26'sı kesinlikle katılmıyorum, %51'i katılmıyorum, %10'u kararsızım, %8,1'i katılıyorum ve %4,9'u kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Anket sonuçlarına göre rehberlerin %78 kadarı turlardan sonra takdir edilme sorusuna olumsuz cevap vermişlerdir. "Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır." sorusuna katılımcıların %39,7'si kesinlikle katılmıyorum, %49,5'i katılmıyorum, %5,9'u kararsızım, %1,7'si katılıyorum ve %3,2'si kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Bu soruda da rehberlerin büyük bir kısmı mesleğin kişisel gelişime katkı sağlamadığı görüşünde birleşmiştir. "Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor." sorusuna katılımcıların %7,4'ü kesinlikle katılmıyorum, %19,9'u katılmıyorum, %26,7'si kararsızım, %28,4'ü katılıyorum ve %17,6'sı kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Rehberlerin çoğunluğu mesleğin gelecek için güven verdiğini belirtmişlerdir. "Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır." sorusuna katılımcıların %7,4'ü kesinlikle katılmıyorum, %20,3'ü katılmıyorum, %18,1'i kararsızım, %28,4'ü katılıyorum ve %25,7'si kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Araştırmada rehberlik dışında bir pozisyonda çalışmak isteyenlerin daha fazla olduğu görülmektedir.

İş doyumunun ücret boyutunun "Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir." sorusuna katılımcıların %7,6'sı kesinlikle katılmıyorum, %29,7'si katılmıyorum, %21,8'i kararsızım, %21,8'i katılıyorum ve %19,1'i kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Katılımcıların çoğu kazandıkları ücretin yıllık giderlerine yeterli geldiğini belirtmişlerdir. "Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur." sorusuna katılımcıların %7,6'sı kesinlikle katılmıyorum, %31,6'sı katılmıyorum, %18,1'i kararsızım, %23,3'ü katılıyorum ve %19,4'ü kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Rehberlerin %42,7'si kazandıkları ücretin yaptıkları işe göre uygun olmasına olumlu cevap vermişlerdir. "Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir." sorusuna katılımcıların %2,5'i kesinlikle katılmıyorum, %2,7'si katılmıyorum, %8,3'ü kararsızım, %45,3'ü katılıyorum ve %41,2'si kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Yani rehberlerin büyük bir kısmı kazandıkları ücretin yaptıkları işe gör yüksek olduğunu düşünmektedir. "Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır." sorusuna katılımcıların %26'sı kesinlikle katılmıyorum, %34,8'i katılmıyorum, %14,5'i kararsızım, %20,3'ü katılıyorum ve %4,4'ü kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Ankete cevap veren rehberlerin %60,8'inin kazandıkları ücretin az olmadığını düşündüğü görülmektedir.

İş doyumu anketinin iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir." sorusuna katılımcıların %30,4'ü kesinlikle katılmıyorum, %57,4'ü katılmıyorum, %5,9'u kararsızım, %3,7'si katılıyorum ve %2,7'si kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Rehberlerin önemli bir kısmı meslektaşları ile aralarının iyi olmadığını belirtmişlerdir. "Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir." sorusuna katılımcıların %26,7'si kesinlikle katılmıyorum, %59,8'i katılmıyorum, %9,1'i kararsızım, %2'si katılıyorum ve %2,5'i kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Yine rehberlerin büyük bir kısmının çalıştıkları acenta çalışanları ile aralarının iyi olmadığını anlıyoruz. "Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir." sorusuna katılımcıların %12,5'i kesinlikle katılmıyorum, %32,8'i katılmıyorum, %34,8'i kararsızım, %12,5'i katılıyorum ve %7,4'ü kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Ankete katılan rehberlerin çoğu meslektaşlarının eğitimlerinin üst düzeyde olmadığını düşünmektedir. "Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir." sorusuna katılımcıların %11,5'i kesinlikle katılmıyorum, %46,3'ü katılmıyorum, %28,9'u kararsızım, %9,3'ü katılıyorum ve %3,9'u kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Yine rehberlerin büyük bir kısmı bu soruya olumsuz cevap vererek meslektaşlarının sorumluluk sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir. "Meslektaşlarım sıkıcıdır." sorusuna katılımcıların %5,6'sı katılmıyorum, %21,1'i kararsızım, %50,2'si katılıyorum ve %23'ü kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Rehberlerin %73,2'si meslektaşlarının sıkıcı olduklarını düşünmektedir.

İş doyumu anketinin işin yapısı boyutunun ise "İşimle gurur duyuyorum." sorusuna katılımcıların %33,8'i kesinlikle katılmıyorum, %46,8'i katılmıyorum, %11,3'ü kararsızım, %2,9'u katılıyorum ve %5,1'i kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Ankete katılan rehberlerin çoğu işleriyle gurur duymadıklarını ifade etmişlerdir. "İşim gelecek planlarım için yeterlidir." sorusuna katılımcıların %10'u kesinlikle katılmıyorum, %20,8'i katılmıyorum, %33,3'ü kararsızım, %26,2'si katılıyorum ve %9,6'sı kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Bu ifadede rehberlerin verdikleri cevapların eşit dağıldığı görülmektedir. "Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir." sorusuna katılımcıların %17,9'u kesinlikle katılmıyorum, %40,9'u katılmıyorum, %22,1'i kararsızım, %14,2'si katılıyorum ve %4,9'u kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Katılımcıların çoğunun rehberlik mesleğinin yaptıkları işler arasında en iyisi olmadığını düşünmektedir. "İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum." sorusuna katılımcıların %17,9'u kesinlikle katılmıyorum, %38,5'i katılmıyorum, %18,4'ü kararsızım, %15'i katılıyorum ve %10,3'ü kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Ankete katılan rehberlerin çoğunun mesleklerini ilerleyen yaşlara kadar yapamayacaklarını düşünmektedir.

4.4.3. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 4-4'te araştırmanın yaşam doyumu boyutunun "Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın." sorusuna katılımcıların %10,3'ü kesinlikle katılmıyorum, %42,9'unun katılmıyorum, %17,4'ü kararsızım, %20,3'ü katılıyorum ve %9,1'i kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Rehberlerin çoğu hayatlarının ideale yakın olmadığını belirtmişlerdir. "Hayat şartlarım mükemmel." sorusuna katılımcıların %4,4'ü kesinlikle katılmıyorum, %23,8'i katılmıyorum, %28,2'i kararsızım, %30,1'i katılıyorum ve %13,5'i kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Rehberlerin çoğu hayatta önemli şeyler elde etmediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 4- 4: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Sıklık Tablosu

				Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle	X	S.S.
YAŞAM DOYUMU	1	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	f	42	175	71	83	37	2,75	1,161
			%	10,3	42,9	17,4	20,3	9,1		
	2	Hayat şartlarım mükemmel.	f	18	97	115	123	55	3,25	1,094
			%	4,4	23,8	28,2	30,1	13,5		
	3	Hayatımdan memnunum.	f	39	222	64	67	16	2,51	1,004
			%	9,6	54,4	15,7	16,4	3,9		
	4	Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	f	56	200	75	57	20	2,47	1,049
			%	13,7	49	18,4	14	4,9		
	5	Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	f	34	72	133	110	59	3,22	1,147
			%	8,3	17,6	32,6	27	14,5		

yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim." sorusuna katılımcıların %8,3'ü kesinlikle katılmıyorum, %17,6'sı katılmıyorum, %32,6'sı kararsızım, %27'si katılıyorum ve %14,5'i kesinlikle katılıyorum cevabı vermişlerdir. Her şeye rağmen katılımcıların çoğu hayata yeniden gelseler hiçbir şeyi değiştirmek istemediklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 4-5'te turist rehberlerinin yaşam doyumu ölçeği ifadelerine göre eğitim durumları açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Eğitim düzeyleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 5: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Farklılaşması

	Eğitim Durumu		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
YAŞAM DOYUMU	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	Lise	34	225,99				0,001
		Ön Lisans	68	159,27				
		Lisans	231	205,23				
		Lisansüstü	75	233,53				
	Hayat şartlarım mükemmel.	Lise	34	280,35				0,000
		Ön Lisans	68	179,10				
		Lisans	231	200,56				
		Lisansüstü	75	205,29				
	Hayatımdan memnunum.	Lise	34	223,40				0,128
		Ön Lisans	68	206,87				
		Lisans	231	194,52	,000	9,277	0,026	
		Lisansüstü	75	224,53				
	Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	Lise	34	251,25				0,011
		Ön Lisans	68	179,73				
		Lisans	231	209,24				
		Lisansüstü	75	191,17				
	Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	Lise	34	192,47				0,449
		Ön Lisans	68	192,68				
		Lisans	231	204,44				
		Lisansüstü	75	220,86				

Tablo 4-5'e göre eğitim durumu grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; Yaşam Doyumu ölçeği soruları açısından "Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,001<0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 225,99, ön lisans olanların 159,27, lisans olanların 205,23, lisansüstü olanların da 233,53'tür. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lisansüstü olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayat şartlarım mükemmel." ifadesinde eğitim durumu grupları

istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 280,35, ön lisans olanların 179,10, lisans olanların 200,56, lisansüstü olanların da 205,29'dur. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lise olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatımdan memnunum." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,128>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 223,40, ön lisans olanların 206,87, lisans olanların 194,52, lisansüstü olanların da 224,53'tür. Buna göre eğitim durumu lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lisansüstü olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,011>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 251,25, ön lisans olanların 179,73, lisans olanların 209,24, lisansüstü olanların da 191,17'dir. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lise olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,449>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 192,47, ön lisans olanların 192,68, lisans olanların 204,44, lisansüstü olanların da 220,86'dır. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalamasının en düşük; lisansüstü olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin yaşam doyumu düzeylerinin eğitim durumu değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{2a} kabul edilmiştir (p=0,026<0.05).

Tablo 4-6'da turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği yönetim boyutu ifadelerine göre eğitim durumları açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Eğitim düzeyleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4-6'da eğitim durumu grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu soruları açısından "Çalıştığım acenta yönetiminin tutumundan memnunum." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,498>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 213,35, ön lisans olanların 192,13, lisans olanların 202,08, lisansüstü olanların da 219,14'tür. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lisansüstü

Tablo 4- 6: İş Doyumu Ölçeği Yönetim Boyutu Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Farklılaşması

	Eğitim Durumu		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
YÖNETİM	Çalıştığım Acenta yönetiminin tutumundan memnunum.	Lise	34	213,35	,000	0,541	0,910	0,498
		Ön Lisans	68	192,13				
		Lisans	231	202,08				
		Lisansüstü	75	219,14				
	Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum.	Lise	34	218,91				0,637
		Ön Lisans	68	196,86				
		Lisans	231	207,76				
		Lisansüstü	75	194,84				
	Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır.	Lise	34	233,49				0,363
		Ön Lisans	68	212,21				
		Lisans	231	200,79				
		Lisansüstü	75	195,79				
	Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum.	Lise	34	211,49				0,545
		Ön Lisans	68	193,00				
		Lisans	231	210,45				
		Lisansüstü	75	193,42				
	Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum.	Lise	34	187,03				0,624
		Ön Lisans	68	201,68				
		Lisans	231	210,37				
		Lisansüstü	75	196,91				

olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,637>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 218,91, ön lisans olanların 196,86, lisans olanların 207,76, lisansüstü olanların da 194,84'tür. Buna göre eğitim durumu lisansüstü olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lise olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,363>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 233,49, ön lisans olanların 212,21, lisans olanların 200,79, lisansüstü olanların da 195,79'dur. Buna göre eğitim durumu lisansüstü olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lise olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum." ifadesinde eğitim durumu grupları anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,545>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 211,49, ön lisans olanların 193,00, lisans olanların 210,45, lisansüstü olanların da 193,42'dir. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lise olanların ise en yüksektir. İş doyumu yönetim boyutunun "Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır

(p=0,624>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 187,03, ön lisans olanların 201,68, lisans olanların 210,37, lisansüstü olanların da 196,91'dir. Buna göre eğitim durumu lise olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lisans olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin eğitim durumu değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{3a} kabul edilmemiştir (p=0,910>0.05).

Tablo 4-7'de turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği kariyer boyutu ifadelerine göre eğitim durumları açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Eğitim düzeyleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 7: İş Doyumu Ölçeği Kariyer Boyutu Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Farklılaşması

	Eğitim Durumu		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
KARİYER	Turlardan sonra takdir edilirim.	Lise	34	196,49	,000	1,430	0,698	0,108
		Ön Lisans	68	176,60				
		Lisans	231	210,53				
		Lisansüstü	75	214,87				
	Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.	Lise	34	195,43				0,009
		Ön Lisans	68	174,25				
		Lisans	231	205,11				
		Lisansüstü	75	234,17				
	Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor.	Lise	34	234,22				0,340
		Ön Lisans	68	213,25				
		Lisans	231	199,92				
		Lisansüstü	75	197,19				
	Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor.	Lise	34	204,04				0,090
		Ön Lisans	68	180,16				
		Lisans	231	203,90				
		Lisansüstü	75	228,63				
	Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır.	Lise	34	166,41				0,080
		Ön Lisans	68	226,18				
		Lisans	231	206,76				
		Lisansüstü	75	195,15				

Tablo 4-7'de eğitim durumu grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu soruları açısından "Turlardan sonra takdir edilirim."

ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,108>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 196,49, ön lisans olanların 176,60, lisans olanların 210,53, lisansüstü olanların da 214,87'dir. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lisansüstü olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,009<0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 195,43, ön lisans olanların 174,25, lisans olanların 205,11, lisansüstü olanların da 234,17'dir. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lisansüstü olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,340>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 234,22, ön lisans olanların 213,25, lisans olanların 199,92, lisansüstü olanların da 197,19'dur. Buna göre eğitim durumu lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lise olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,090>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 204,04, ön lisans olanların 180,16, lisans olanların 203,90, lisansüstü olanların da 228,63'tür. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lisansüstü olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,080>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 166,41, ön lisans olanların 226,18, lisans olanların 206,76, lisansüstü olanların da 195,15'dir. Buna göre eğitim durumu lise olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; ön lisans olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin eğitim durumu değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{4a} kabul edilmemiştir (p=0,698>0.05).

Tablo 4-8'de turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği ücret boyutu ifadelerine göre eğitim durumları açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Eğitim düzeyleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 8: İş Doyumu Ölçeği Ücret Boyutu Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Farklılaşması

	Eğitim Durumu		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
ÜCRET	Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir.	Lise	34	249,82	,000	6,381	0,094	0,000
		Ön Lisans	68	189,01				
		Lisans	231	189,12				
		Lisansüstü	75	245,37				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur.	Lise	34	256,94				0,001
		Ön Lisans	68	161,10				
		Lisans	231	207,24				
		Lisansüstü	75	211,63				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir.	Lise	34	203,84				0,483
		Ön Lisans	68	192,29				
		Lisans	231	211,41				
		Lisansüstü	75	194,58				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır.	Lise	34	152,69				0,046
		Ön Lisans	68	210,36				
		Lisans	231	206,91				
		Lisansüstü	75	215,24				

Tablo 4-8'de eğitim durumu grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin ücret boyutu soruları açısından "Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 249,82, ön lisans olanların 189,01, lisans olanların 189,12, lisansüstü olanların da 245,37'dir. Eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lise olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,001>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 256,94, ön lisans olanların 161,10, lisans olanların 207,24, lisansüstü olanların da 211,63'tür. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lise olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,483>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 203,84, ön lisans olanların 192,29, lisans olanların 211,41, lisansüstü olanların da 194,58'dir. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lisans olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,046>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 152,69, ön lisans olanların 210,36, lisans olanların 206,91, lisansüstü olanların da 215,24'tür. Buna göre eğitim durumu lise olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük;

lisansüstü olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin eğitim durumu değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{5a} kabul edilmemiştir (p=0,094>0.05).

Tablo 4-9'da turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutu ifadelerine göre eğitim durumları açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Eğitim düzeyleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 9 İş Doyumu Ölçeği İş Arkadaşları Boyutu Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Farklılaşması

	Eğitim Durumu		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
İŞ ARKADAŞLARI	Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir.	Lise	34	212,24				0,176
		Ön Lisans	68	179,43				
		Lisans	231	207,67				
		Lisansüstü	75	213,95				
	Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir.	Lise	34	200,25				0,001
		Ön Lisans	68	175,54				
		Lisans	231	201,43				
		Lisansüstü	75	242,15				
	Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir.	Lise	34	187,57				0,471
		Ön Lisans	68	196,74				
		Lisans	231	204,20	,000	3,624	0,305	
		Lisansüstü	75	220,13				
	Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir.	Lise	34	207,24				0,035
		Ön Lisans	68	181,65				
		Lisans	231	201,17				
		Lisansüstü	75	234,23				
	Meslektaşlarım sıkıcıdır.	Lise	34	208,43				0,357
		Ön Lisans	68	219,57				
		Lisans	231	205,08				
		Lisansüstü	75	187,29				

Tablo 4-9'da eğitim durumu grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu soruları açısından "Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,176>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 212,24, ön lisans olanların 179,43, lisans olanların 207,67, lisansüstü olanların da 213,95'dir. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lisansüstü olanların ise en yüksektir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde

farklılaşmaktadır (p=0,001>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 200,25, ön lisans olanların 175,54, lisans olanların 201,43, lisansüstü olanların da 242,15'dir. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların sıra ortalaması en düşük; lisansüstü olanların ise en yüksektir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,471>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 187,57, ön lisans olanların 196,74, lisans olanların 204,20, lisansüstü olanların da 220,13'tür. Buna göre eğitim durumu lise olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lisansüstü olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,035>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 207,24, ön lisans olanların 181,65, lisans olanların 201,17, lisansüstü olanların da 234,23'tür. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lisansüstü olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sıkıcıdır." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,357>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 208,43, ön lisans olanların 219,57, lisans olanların 205,08, lisansüstü olanların da 187,29'dur. Buna göre eğitim durumu lisansüstü olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; ön lisans olanların ise en yüksek olduğu görülmüştür. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin eğitim durumu değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{6a} kabul edilmemiştir (p=0,305>0.05).

Tablo 4-10'da turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği işin yapısı boyutu ifadelerine göre eğitim durumları açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Eğitim düzeyleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4-10'da eğitim durumu grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu soruları açısından "İşimle gurur duyuyorum." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,001>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 228,91, ön lisans olanların 162,65, lisans olanların 203,82, lisansüstü olanların da 233,47'dir. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lisansüstü olanların ise en yüksektir.

Tablo 4- 10: İş Doyumu Ölçeği İşin Yapısı Boyutu Eğitim Durumu Değişkenlerine Göre Farklılaşması

	Eğitim Durumu		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
İŞİN YAPISI	İşimle gurur duyuyorum.	Lise	34	228,91	,000	24,429	0,000	0,001
		Ön Lisans	68	162,65				
		Lisans	231	203,82				
		Lisansüstü	75	233,47				
	İşim gelecek planlarım için yeterlidir.	Lise	34	223,35				0,351
		Ön Lisans	68	208,80				
		Lisans	231	196,16				
		Lisansüstü	75	217,73				
	Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir.	Lise	34	239,07				0,000
		Ön Lisans	68	156,40				
		Lisans	231	192,35				
		Lisansüstü	75	269,87				
	İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum.	Lise	34	211,43				0,000
		Ön Lisans	68	144,89				
		Lisans	231	205,46				
		Lisansüstü	75	252,45				

İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşim gelecek planlarım için yeterlidir." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,351>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 223,35, ön lisans olanların 208,80, lisans olanların 196,16, lisansüstü olanların da 217,73'tür. Buna göre eğitim durumu lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lise olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 239,07, ön lisans olanların 156,40, lisans olanların 192,35, lisansüstü olanların da 269,87'dir. Buna göre eğitim durumu ön lisansüstü olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lisansüstü olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum." ifadesinde eğitim durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000>0,05). Eğitim durumu lise olanların sıra ortalaması 211,43, ön lisans olanların 144,89, lisans olanların 205,46, lisansüstü olanların da 252,45'dir. Buna göre eğitim durumu ön lisans olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; lisansüstü olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin eğitim durumu değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{7a} kabul edilmiştir (p=0,000<0.05).

Tablo 4-11'de turist rehberlerinin yaşam doyumu ölçeği ifadelerine göre mesleki tecrübeleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Mesleki tecrübeleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4- 11: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Mesleki Tecrübe Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

Mesleki Tecrübe			n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
YAŞAM DOYUMU	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	1-5 Yıl	28	236,25				0,110
		6-10 Yıl	69	183,74				
		11-20 Yıl	226	201,70				
		21-30 Yıl	85	218,33				
	Hayat şartlarım mükemmel.	1-5 Yıl	28	283,32				0,001
		6-10 Yıl	69	198,93				
		11-20 Yıl	226	193,17				
		21-30 Yıl	85	213,16				
	Hayatımdan memnunum.	1-5 Yıl	28	208,80				0,234
		6-10 Yıl	69	211,05				
		11-20 Yıl	226	195,31	,000	4,095	0,251	
		21-30 Yıl	85	222,21				
	Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1-5 Yıl	28	254,27				0,081
		6-10 Yıl	69	202,75				
		11-20 Yıl	226	203,23				
		21-30 Yıl	85	192,89				
	Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1-5 Yıl	28	184,30				0,793
		6-10 Yıl	69	205,41				
		11-20 Yıl	226	207,32				
		21-30 Yıl	85	202,91				

Tablo 4-11'de mesleki tecrübe grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; Yaşam Doyumu ölçeği soruları açısından "Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,110>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 236,25, 6-10 yıl olanların 183,74, 11-20 yıl olanların 201,70, 21-30 yıl olanların da 218,33'tür. Buna göre mesleki tecrübesi 6-10 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayat şartlarım mükemmel." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,001<0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 283,32, 6-10 yıl olanların 198,93, 11-20 yıl olanların193,17, 21-30 yıl olanların da 213,16'dır. Buna göre mesleki tecrübesi 11-20 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük;1-5 yıl olanların ise en yüksektir. Yaşam

Doyumu ölçeğinde "Hayatımdan memnunum." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,234>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 208,80, 6-10 yıl olanların 211,05, 11-20 yıl olanların 195,31, 21-30 yıl olanların da 222,21. Buna göre mesleki tecrübesi 11-20 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 21-30 yıl olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim." ifadesinde mesleki tecrübesi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,081>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 254,27, 6-10 yıl olanların 202,75, 11-20 yıl olanların 203,23, 21-30 yıl olanların da 192,89'dur. Buna göre mesleki tecrübesi 21-30 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,793>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 184,30, 6-10 yıl olanların 205,41, 11-20 yıl olanların 207,32, 21-30 yıl olanların da 202,91'dir. Buna göre mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 11-20 yıl olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin yaşam doyumu boyutu düzeylerinin mesleki tecrübe değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{2b} kabul edilmiştir (p=0,026<0.05).

Tablo 4-12'de turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği yönetim boyutu ifadelerine göre mesleki tecrübeleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Mesleki tecrübeleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4-12'de mesleki tecrübe grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu soruları açısından "Çalıştığım acenta yönetiminin tutumundan memnunum." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,518>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 232,18, 6-10 yıl olanların 194,08, 11-20 yıl olanların 203,78, 21-30 yıl olanların da 205,76'dır. Buna göre mesleki tecrübesi 6-10 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,200>0,05).

Tablo 4- 12: İş Doyumu- Yönetim Boyutu Ölçeğinin Mesleki Tecrübe Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

Mesleki Tecrübe			n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
YÖNETİM	Çalıştığım Acenta yönetiminin tutumundan memnunum.	1-5 Yıl	28	232,18				0,518
		6-10 Yıl	69	194,08				
		11-20 Yıl	226	203,78				
		21-30 Yıl	85	205,76				
	Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum.	1-5 Yıl	28	237,38				0,200
		6-10 Yıl	69	202,91				
		11-20 Yıl	226	207,21				
		21-30 Yıl	85	187,77				
	Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır.	1-5 Yıl	28	243,43				0,249
		6-10 Yıl	69	209,04				
		11-20 Yıl	226	202,00	,000	1,932	0,587	
		21-30 Yıl	85	194,65				
	Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum.	1-5 Yıl	28	204,57				0,978
		6-10 Yıl	69	204,01				
		11-20 Yıl	226	206,37				
		21-30 Yıl	85	199,89				
	Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum.	1-5 Yıl	28	206,77				0,996
		6-10 Yıl	69	204,51				
		11-20 Yıl	226	205,17				
		21-30 Yıl	85	201,95				

Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 237,38, 6-10 yıl olanların 202,91, 11-20 yıl olanların 207,21, 21-30 yıl olanların da 187,77'dir. Buna göre mesleki tecrübesi 21-30 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,249>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 233,49, 6-10 yıl olanların 209,04, 11-20 yıl olanların 202,00, 21-30 yıl olanların da 194,65. Buna göre mesleki tecrübesi 21-30 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,978>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 204,57, 6-10 yıl olanların 204,01, 11-20 yıl olanların 206,37, 21-30 yıl olanların da 199,89'dur. Buna göre mesleki tecrübesi 21-30 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 11-20 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,996>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 206,77, 6-10 yıl olanların 204,51, 11-20 yıl olanların 205,17, 21-30 yıl olanların da 201,95'dir. Buna göre mesleki tecrübesi 21-30 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en

düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin mesleki tecrübe değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{3b} kabul edilmemiştir (p=0,910>0.05).

Tablo 4-13'te turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği kariyer boyutu ifadelerine göre mesleki tecrübeleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Mesleki tecrübeleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmasında karar verilmiştir.

Tablo 4- 13: İş Doyumu- Kariyer Boyutu Ölçeğinin Mesleki Tecrübe Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

Mesleki Tecrübe			n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
KARİYER	Turlardan sonra takdir edilirim.	1-5 Yıl	28	225,96	,000	3,693	0,297	0,344
		6-10 Yıl	69	186,04				
		11-20 Yıl	226	205,37				
		21-30 Yıl	85	210,10				
	Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.	1-5 Yıl	28	217,38				0,018
		6-10 Yıl	69	169,78				
		11-20 Yıl	226	206,97				
		21-30 Yıl	85	221,88				
	Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor.	1-5 Yıl	28	218,66				0,501
		6-10 Yıl	69	211,72				
		11-20 Yıl	226	206,44				
		21-30 Yıl	85	188,80				
	Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor.	1-5 Yıl	28	226,80				0,286
		6-10 Yıl	69	184,98				
		11-20 Yıl	226	203,87				
		21-30 Yıl	85	214,66				
	Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır.	1-5 Yıl	28	194,20				0,707
		6-10 Yıl	69	209,29				
		11-20 Yıl	226	208,44				
		21-30 Yıl	85	193,52				

Tablo 4-13'te mesleki tecrübe grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu soruları açısından "Turlardan sonra takdir edilirim." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,344>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 225,96, 6-10 yıl olanların 186,04, 11-20 yıl olanların 205,37, 21-30 yıl olanların da 210'10'dur. Buna göre mesleki tecrübesi 6-10 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı

sağlamaktadır." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,018<0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 217,38, 6-10 yıl olanların 169,78, 11-20 yıl olanların 206,97, 21-30 yıl olanların da 221,88. Buna göre mesleki tecrübesi 6-10 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 21-30 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,501>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 218,66, 6-10 yıl olanların 211,72, 11-20 yıl olanların 206,44, 21-30 yıl olanların da 188,80'dir. Buna göre mesleki tecrübesi 21-30 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,286>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 226,80, 6-10 yıl olanların 184,98, 11-20 yıl olanların 203,87, 21-30 yıl olanların da 214,66'dır. Buna göre mesleki tecrübesi 6-10 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,707>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 194,20, 6-10 yıl olanların 209,29, 11-20 yıl olanların 208,44, 21-30 yıl olanların da 193,52'dir. Buna göre mesleki tecrübesi 21-30 yıl olanların sıra ortalaması en düşük; 6-10 yıl olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin mesleki tecrübe değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{4b} kabul edilmemiştir (p=0,698>0.05).

Tablo 4-14'de turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği ücret boyutu ifadelerine göre mesleki tecrübeleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Mesleki tecrübeleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4-14'de mesleki tecrübe grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin ücret boyutu soruları açısından "Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,006<0,05).

Tablo 4- 14: İş Doyumu- Ücret Boyutu Ölçeğinin Mesleki Tecrübe Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Mesleki Tecrübe		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
ÜCRET	Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir.	1-5 Yıl	28	253,61	,000	6,857	0,077	0,006
		6-10 Yıl	69	186,39				
		11-20 Yıl	226	194,67				
		21-30 Yıl	85	229,16				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur.	1-5 Yıl	28	265,02				0,002
		6-10 Yıl	69	168,62				
		11-20 Yıl	226	207,37				
		21-30 Yıl	85	206,07				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir.	1-5 Yıl	28	230,80				0,164
		6-10 Yıl	69	193,51				
		11-20 Yıl	226	210,76				
		21-30 Yıl	85	188,10				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır.	1-5 Yıl	28	156,98				0,056
		6-10 Yıl	69	213,86				
		11-20 Yıl	226	200,98				
		21-30 Yıl	85	221,90				

Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 253,61, 6-10 yıl olanların 186,39, 11-20 yıl olanların 194,67, 21-30 yıl olanların da 229,16'dır. Buna göre mesleki tecrübesi 6-10 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,002<0,05$). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 265,02, 6-10 yıl olanların 168,62, 11-20 yıl olanların 207,37, 21-30 yıl olanların da 206,07'dir. Buna göre mesleki tecrübesi 6-10 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır ($p=0,164>0,05$). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 230,80, 6-10 yıl olanların 193,51, 11-20 yıl olanların 210,76, 21-30 yıl olanların da 188,10. Buna göre mesleki tecrübesi 21-30 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır ($p=0,056>0,05$). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 156,98, 6-10 yıl olanların 213,86, 11-20 yıl olanların 200,98, 21-30 yıl olanların 221,90'dır. Buna göre mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 21-30 yıl olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin mesleki tecrübe değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{5b} kabul edilmemiştir ($p=0,094>0.05$).

Tablo 4-15'te turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutu ifadelerine göre mesleki tecrübeleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Mesleki tecrübeleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 15: İş Doyumu- İş Arkadaşları Boyutu Ölçeğinin Mesleki Tecrübe Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Mesleki Tecrübe		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
İŞ ARKADAŞLARI	Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir.	1-5 Yıl	28	203,14	,000	2,267	0,519	0,861
		6-10 Yıl	69	194,88				
		11-20 Yıl	226	207,23				
		21-30 Yıl	85	205,49				
	Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir.	1-5 Yıl	28	230,89				0,165
		6-10 Yıl	69	186,51				
		11-20 Yıl	226	202,36				
		21-30 Yıl	85	216,09				
	Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir.	1-5 Yıl	28	204,39				0,969
		6-10 Yıl	69	206,38				
		11-20 Yıl	226	202,22				
		21-30 Yıl	85	209,08				
	Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir.	1-5 Yıl	28	217,41				0,329
		6-10 Yıl	69	196,54				
		11-20 Yıl	226	198,82				
		21-30 Yıl	85	221,81				
	Meslektaşlarım sıkıcıdır.	1-5 Yıl	28	228,73				0,217
		6-10 Yıl	69	192,17				
		11-20 Yıl	226	210,63				
		21-30 Yıl	85	190,24				

Tablo 4-15'te mesleki tecrübe grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu soruları açısından "Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,861>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 203,14, 6-10 yıl olanların 194,88, 11-20 yıl olanların 207,23, 21-30 yıl olanların da 205,49'dur. Buna göre mesleki tecrübesi 6-10 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 11-20 yıl olanların ise en yüksektir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,165<0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 230,89,

6-10 yıl olanların 186,51, 11-20 yıl olanların 202,36, 21-30 yıl olanların da 216,09'dur. Buna göre mesleki tecrübesi 6-10 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,969>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 204,39, 6-10 yıl olanların 206,38, 11-20 yıl olanların 202,22, 21-30 yıl olanların da 209,08'dir. Buna göre mesleki tecrübesi 11-20 olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 21-30 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,329>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 217,41, 6-10 yıl olanların 196,54, 11-20 yıl olanların 198,82, 21-30 yıl olanların da 221,81'dir. Buna göre mesleki tecrübesi 6-10 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 21-30 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sıkıcıdır." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,217>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 228,73'tür, 6-10 yıl olanların 192,17, 11-20 yıl olanların 210,63, 21-30 yıl olanların da 190,24'tür. Buna göre mesleki tecrübesi 21-30 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin mesleki tecrübe değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{6b} kabul edilmemiştir (p=0,305>0.05).

Tablo 4-16'da turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutu ifadelerine göre mesleki tecrübeleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Mesleki tecrübeleri bakımından karşılaştırılan grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4-16'da mesleki tecrübe grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu soruları açısından "İşimle gurur duyuyorum." ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,092>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 221,96, 6-10 yıl olanların 184,43, 11-20 yıl olanların 200,61, 21-30 yıl olanların da 225,39'dur. Buna göre mesleki tecrübesi 6-10 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 21-30 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşim gelecek planlarım için yeterlidir."

Tablo 4- 16: İş Doyumu- İşin Yapısı Boyutu Ölçeğinin Mesleki Tecrübe Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Mesleki Tecrübe		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
İŞİN YAPISI	İşimle gurur duyuyorum.	1-5 Yıl	28	221,96	,000	9,789	0,020	0,092
		6-10 Yıl	69	184,43				
		11-20 Yıl	226	200,61				
		21-30 Yıl	85	225,39				
	İşim gelecek planlarım için yeterlidir.	1-5 Yıl	28	219,59				0,736
		6-10 Yıl	69	212,33				
		11-20 Yıl	226	199,53				
		21-30 Yıl	85	206,40				
	Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir.	1-5 Yıl	28	243,45				0,000
		6-10 Yıl	69	175,14				
		11-20 Yıl	226	189,73				
		21-30 Yıl	85	254,78				
	İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum.	1-5 Yıl	28	224,00				0,025
		6-10 Yıl	69	169,07				
		11-20 Yıl	226	206,82				
		21-30 Yıl	85	220,68				

ifadesinde mesleki tecrübe grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,736>0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 219,59, 6-10 yıl olanların 212,33, 11-20 yıl olanların 199,53, 21-30 yıl olanların da 206,40'dır. Buna göre mesleki tecrübesi 11-20 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir." ifadesinde mesleki tecrübe grupları anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 243,45, 6-10 yıl olanların 175,14 11-20 yıl olanların 189,73, 21-30 yıl olanların da 254,78. Buna göre mesleki tecrübesi 6-10 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 21-30 yıl olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum." ifadesinde mesleki tecrübe grupları anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,025<0,05). Mesleki tecrübesi 1-5 yıl olanların sıra ortalaması 224,00, 6-10 yıl olanların 169,07, 11-20 yıl olanların 206,82, 21-30 yıl olanların da 220,68'diir. Buna göre mesleki tecrübesi 6-10 yıl olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-5 yıl olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin mesleki tecrübe değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{7b} kabul edilmiştir (p=0,000<0.05).

Tablo 4-17'de turist rehberlerinin yaşam doyumu ölçeği ifadelerine göre rehberlik dilleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Rehberlik dilleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 5'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına

göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 5 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4- 17: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Rehberlik Dili Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Rehberlik Dili		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
YAŞAM DOYUMU	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	İngilizce	201	192,27				0,007
		Almanca	43	225,09				
		Rusça	114	230,45				
		Fransızca	6	223,83				
		Diğer	44	170,36				
	Hayat şartlarım mükemmel.	İngilizce	201	212,37				0,031
		Almanca	43	202,88				
		Rusça	114	210,63				
		Fransızca	6	100,83				
		Diğer	44	168,41				
	Hayatımdan memnunum.	İngilizce	201	206,38				0,313
		Almanca	43	224,80				
		Rusça	114	204,23	,000	9,057	0,060	
		Fransızca	6	211,25				
		Diğer	44	175,84				
	Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	İngilizce	201	197,13				0,000
		Almanca	43	219,29				
		Rusça	114	235,86				
		Fransızca	6	113,83				
		Diğer	44	154,83				
	Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	İngilizce	201	213,18				0,263
		Almanca	43	214,83				
		Rusça	114	197,86				
		Fransızca	6	156,00				
		Diğer	44	178,60				

Tablo 4-17'de rehberlik dili grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; Yaşam Doyumu ölçeği soruları açısından "Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,007<0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 192,27, Almanca olanların 225,09, Rusça olanların 230,45, Fransızca olanların 223,83, diğer cevabı verenler de 170,36'dır. Buna göre rehberlik diline diğer cevabı verenler bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Rusça olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayat şartlarım mükemmel." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,031<0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 212,37, Almanca olanların 202,88, Rusça olanların 210,63, Fransızca olanların 100,83, diğer cevabı verenlerin de 168,41'dir. Buna göre rehberlik dili Fransızca olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; İngilizce olanların ise

en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatımdan memnunum." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,313>0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 206,38, Almanca olanların 224,80, Rusça olanların 204,23, Fransızca olanların 211,25, diğer cevabı verenlerin de 175,84'tür. Buna göre rehberlik diline diğer cevabı verenler bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Almanca olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 197,13, Almanca olanların 219,29, Rusça olanların 235,86, Fransızca olanların 113,83, diğer cevabı verenlerin de 154,83'tür. Buna göre rehberlik dili Fransızca olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Rusça olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,263>0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 213,18, Almanca olanların 214,83, Rusça olanların 197,86, Fransızca olanların 156,00, diğer cevabı verenlerin de 178,60'tır. Buna göre rehberlik dili Fransızca olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Almanca olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin yaşam doyumu düzeylerinin rehberlik dili değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{2c} kabul edilmemiştir (p=0,060>0.05).

Tablo 4-18'de turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği yönetim boyutu ifadelerine göre rehberlik dilleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Rehberlik dilleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 5'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 5 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4-18'de rehberlik dili grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu soruları açısından "Çalıştığım acenta yönetiminin tutumundan memnunum." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,007<0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 198,39, Almanca olanların 221,71, Rusça olanların 227,93, Fransızca olanların 140,83, diğer cevabı verenlerin de 163,60'tır. Buna göre rehberlik dili Fransızca olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Rusça olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum." İfadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05).

Tablo 4- 18: İş Doyumu- Yönetim Boyutu Ölçeğinin Rehberlik Dili Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Rehberlik Dili		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
YÖNETİM	Çalıştığım Acenta yönetiminin tutumundan memnunum.	İngilizce	201	198,39				0,007
		Almanca	43	221,71				
		Rusça	114	227,93				
		Fransızca	6	140,83				
		Diğer	44	163,60				
	Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum.	İngilizce	201	198,96				0,000
		Almanca	43	239,62				
		Rusça	114	225,77				
		Fransızca	6	110,33				
		Diğer	44	153,25				
	Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır.	İngilizce	201	200,64				0,002
		Almanca	43	213,92				
		Rusça	114	230,51	,000	8,922	0,063	
		Fransızca	6	144,25				
		Diğer	44	153,74				
	Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum.	İngilizce	201	201,86				0,070
		Almanca	43	189,77				
		Rusça	114	203,21				
		Fransızca	6	129,50				
		Diğer	44	244,53				
	Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum.	İngilizce	201	198,98				0,088
		Almanca	43	187,81				
		Rusça	114	211,08				
		Fransızca	6	131,75				
		Diğer	44	238,90				

Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 198,96, Almanca olanların 239,62, Rusça olanların 225,77, Fransızca olanların 110,33, diğer cevabı verenlerin de 153,25'tir. Buna göre rehberlik dili Fransızca olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Almanca olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,002<0,05$). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 200,64, Almanca olanların 213,92, Rusça olanların 230,51, Fransızca olanların 144,25, diğer cevabı verenlerin de 153,74'tür. Buna göre rehberlik dili Fransızca olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Rusça olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum." ifadesinde rehberlik dili grupları anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır ($p=0,070>0,05$). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 201,86, Almanca olanların 189,77, Rusça olanların 203,21, Fransızca olanların 129,50, diğer cevabı verenlerin de 244,53'tür. Buna göre rehberlik dili Fransızca olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; diğer cevabı verenlerin ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum." ifadesinde

rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,088>0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 198,98, Almanca olanların 187,81, Rusça olanların 211,08, Fransızca olanların 131,75, diğer cevabı verenlerin de 238,90'dır. Buna göre rehberlik dili Fransızca olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; diğer cevabı verenlerin ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin rehberlik dili değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{3c} kabul edilmemiştir (p=0,063>0.05).

Tablo 4-19'da turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği kariyer boyutu ifadelerine göre rehberlik dilleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Rehberlik dilleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 5'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 5 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4- 19: İş Doyumu- Kariyer Boyutu Ölçeğinin Rehberlik Dili Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Rehberlik Dili		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
KARİYER	Turlardan sonra takdir edilirim.	İngilizce	201	196,05				0,012
		Almanca	43	246,79				
		Rusça	114	216;18				
		Fransızca	6	158,17				
		Diğer	44	177,82				
	Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.	İngilizce	201	182,49				0,000
		Almanca	43	255,64				
		Rusça	114	234,81				
		Fransızca	6	263,50				
		Diğer	44	168,51				
	Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor.	İngilizce	201	200,74				0,470
		Almanca	43	233,42				
		Rusça	114	205,41	,000	13,331	0,010	
		Fransızca	6	203,25				
		Diğer	44	191,20				
	Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor.	İngilizce	201	193,11				0,000
		Almanca	43	237,78				
		Rusça	114	232,85				
		Fransızca	6	110,50				
		Diğer	44	163,38				
	Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır.	İngilizce	201	232,03				0,000
		Almanca	43	209,84				
		Rusça	114	151,87				
		Fransızca	6	216,58				
		Diğer	44	208,25				

Tablo 4-19'da rehberlik dili grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu soruları açısından "Turlardan sonra takdir edilirim." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,012<0,05$). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 196,05, Almanca olanların 246,79, Rusça olanların 216,18, Fransızca olanların 158,17, diğer cevabı verenlerin de 177,82'dir. Buna göre rehberlik dili Fransızca olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Almanca olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,000<0,05$). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 182,49, Almanca olanların 255,64, Rusça olanların 234,81, Fransızca olanların 263,50, diğer cevabı verenlerin de 168,51'dir. Buna göre rehberlik diline diğer cevabı verenler bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Fransızca olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır ($p=0,470>0,05$). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 200,74, Almanca olanların 233,42, Rusça olanların 205,41, Fransızca olanların 203,25, diğer cevabı verenlerin de 191,20'dir. Buna göre rehberlik diline diğer cevabı verenler bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Almanca olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,000<0,05$). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 193,11, Almanca olanların 237,78, Rusça olanların 232,85, Fransızca olanların 110,50, diğer cevabı verenlerin de 163,38'dir. Buna göre rehberlik dili Fransızca olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Almanca olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,000<0,05$). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 232,03, Almanca olanların 209,84, Rusça olanların 151,87, Fransızca olanların 216,58, diğer cevabı verenlerin de 208,25'dir. Buna göre rehberlik dili Rusça olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; İngilizce olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin rehberlik dili değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{4c} kabul edilmiştir ($p=0,010<0.05$).

Tablo 4-20'de turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği ücret boyutu ifadelerine göre rehberlik dilleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Rehberlik dilleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 5'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek

üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 5 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4- 20: İş Doyumu- Ücret Boyutu Ölçeğinin Rehberlik Dili Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Rehberlik Dili		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
ÜCRET	Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir.	İngilizce	201	210,03	,000	14,837	0,005	0,001
		Almanca	43	182,94				
		Rusça	114	226,67				
		Fransızca	6	119,17				
		Diğer	44	154,49				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur.	İngilizce	201	182,62				0,000
		Almanca	43	219,99				
		Rusça	114	250,19				
		Fransızca	6	162,33				
		Diğer	44	176,68				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir.	İngilizce	201	214,97				0,014
		Almanca	43	213,26				
		Rusça	114	203,65				
		Fransızca	6	126,00				
		Diğer	44	161,01				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır.	İngilizce	201	234,88				0,000
		Almanca	43	217,66				
		Rusça	114	158,52				
		Fransızca	6	234,67				
		Diğer	44	167,89				

Tablo 4-20'de rehberlik dili grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin ücret boyutu soruları açısından "Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,001<0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 210,03, Almanca olanların 182,94, Rusça olanların 226,67, Fransızca olanların 119,17, diğer cevabı verenlerin de 154,49'dur. Buna göre rehberlik dili Fransızca olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Rusça olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 182,62, Almanca olanların 219,99, Rusça olanların 250,19, Fransızca olanların 162,33, diğer cevabı verenlerin de 176,68'dir. Buna göre rehberlik dili Fransızca olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Rusça olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir." ifadesinde rehberlik dili grupları

istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,014<,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 214,97, Almanca olanların 213,26, Rusça olanların 203,65, Fransızca olanların 126,00, diğer cevabı verenlerin de 161,01'dir. Buna göre rehberlik dili Fransızca olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; İngilizce olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 234,88, Almanca olanların 217,66, Rusça olanların 158,52, Fransızca olanların 234,67, diğer cevabı verenlerin de 167,89'dur. Buna göre rehberlik dili Rusça olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; İngilizce olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin rehberlik dili değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{5c} kabul edilmiştir (p=0,005<0.05).

Tablo 4-21'de turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutu ifadelerine göre rehberlik dilleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Rehberlik dilleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 5'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 5 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4-21'de rehberlik dili grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu soruları açısından "Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,002<0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 212,00, Almanca olanların 251,06, Rusça olanların 187,26, Fransızca olanların 181,83, diğer cevabı verenlerin de 172,52'dir. Buna göre rehberlik diline diğer cevabı verenlerin bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Almanca olanların ise en yüksektir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 206,50, Almanca olanların 230,24, Rusça olanların 217,24, Fransızca olanların 242,92, diğer cevabı verenlerin de 131,95'dir. Buna göre rehberlik diline diğer cevabı verenlerin bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Fransızca olanların ise en yüksektir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,065>0,05).

Tablo 4- 21: İş Doyumu- İş Arkadaşları Boyutu Ölçeğinin Rehberlik Dili Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Rehberlik Dili		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
İŞ ARKADAŞLARI	Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir.	İngilizce	201	212,00				0,002
		Almanca	43	251,06				
		Rusça	114	187,26				
		Fransızca	6	181,83				
		Diğer	44	172,52				
	Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir.	İngilizce	201	206,50				0,000
		Almanca	43	230,24				
		Rusça	114	217,24				
		Fransızca	6	242,92				
		Diğer	44	131,95				
	Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir.	İngilizce	201	212,53				0,065
		Almanca	43	227,48				
		Rusça	114	195,47	,000	18,412	0,001	
		Fransızca	6	225,17				
		Diğer	44	165,91				
	Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir.	İngilizce	201	201,29				0,370
		Almanca	43	230,49				
		Rusça	114	207,58				
		Fransızca	6	218,42				
		Diğer	44	183,91				
	Meslektaşlarım sıkıcıdır.	İngilizce	201	209,91				0,128
		Almanca	43	204,66				
		Rusça	114	187,27				
		Fransızca	6	155,75				
		Diğer	44	230,91				

Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 212,53, Almanca olanların 227,48, Rusça olanların 195,47, Fransızca olanların 225,17, diğer cevabı verenlerin de 165,91'dir. Buna göre rehberlik diline diğer cevabı verenlerin bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Almanca olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,370>0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 201,29, Almanca olanların 230,49, Rusça olanların 207,58, Fransızca olanların 218,42, diğer cevabı verenlerin de 183,91'dir. Buna göre rehberlik diline diğer cevabı verenlerin bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Almanca olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sıkıcıdır." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,128>0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 209,91, Almanca olanların 204,66, Rusça olanların 187,27, Fransızca olanların 155,75, diğer cevabı verenlerin de 230,91'dir. Buna göre rehberlik dili Fransızca olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; diğer cevabı verenlerin ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin

rehberlik dili değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{6c} kabul edilmiştir (p=0,001<0.05).

Tablo 4-22'de turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutu ifadelerine göre rehberlik dilleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Rehberlik dilleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 5'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 5 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testinin Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4- 22: İş Doyumu- İşin Yapısı Boyutu Ölçeğinin Rehberlik Dili Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Rehberlik Dili		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
İŞİN YAPISI	İşimle gurur duyuyorum.	İngilizce	201	188,00	,000	18,005	0,001	0,000
		Almanca	43	229,22				
		Rusça	114	236,34				
		Fransızca	6	238,42				
		Diğer	44	168,63				
	İşim gelecek planlarım için yeterlidir.	İngilizce	201	209,02				0,413
		Almanca	43	186,67				
		Rusça	114	212,10				
		Fransızca	6	215,50				
		Diğer	44	180,10				
	Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir.	İngilizce	201	200,34				0,002
		Almanca	43	201,70				
		Rusça	114	231,07				
		Fransızca	6	237,75				
		Diğer	44	152,84				
	İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum.	İngilizce	201	209,46				0,000
		Almanca	43	188,30				
		Rusça	114	225,98				
		Fransızca	6	231,42				
		Diğer	44	138,36				

Tablo 4-22'de rehberlik dili grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu soruları açısından "İşimle gurur duyuyorum." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 188,00, Almanca olanların 229,22, Rusça olanların 236,34, Fransızca olanların 238,42, diğer cevabı verenlerin de 168,63'tür. Buna göre rehberlik diline diğer cevabı verenlerin bu ifadede sıra ortalaması en düşük; Fransızca olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşim gelecek planlarım için yeterlidir." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,413>0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 209,02,

Almanca olanların 186,67, Rusça olanların 212,10, Fransızca olanların 215,50, diğer cevabı verenlerin de 180,10'dur. Buna göre rehberlik diline diğer cevabı verenlerin bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Fransızca olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,002<0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 200,34, Almanca olanların 201,70, Rusça olanların 231,07, Fransızca olanların 237,75, diğer cevabı verenlerin de 152,84'tür. Buna göre rehberlik diline diğer cevabı verenlerin bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Fransızca olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum." ifadesinde rehberlik dili grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000>0,05). Rehberlik dili İngilizce olanların sıra ortalaması 209,46, Almanca olanların 188,30, Rusça olanların 225,98, Fransızca olanların 231,42, diğer cevabı verenlerin de 138,36'dır. Buna göre rehberlik diline diğer cevabı verenlerin bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Fransızca olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin rehberlik dili değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{7c} kabul edilmiştir (p=0,001<0.05).

Tablo 4-23'te turist rehberlerinin yaşam doyumu ölçeği ifadelerine göre hizmet verdikleri milliyet açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Hizmet verdikleri milliyet bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 3'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 3 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4-23'te hizmet verilen milliyet grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; Yaşam Doyumu ölçeği soruları açısından "Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,127>0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 195,12, yabancı olanların 203,58, yerli-yabancı olanların 245,73'tür. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli-yabancı olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayat şartlarım mükemmel." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,730>0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 201,22, yabancı olanların 203,98, yerli-yabancı olanların 221,13'tür. Buna göre

Tablo 4- 23: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Hizmet Verilen Milliyet Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Hizmet Verdikleri Milliyet		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
YAŞAM DOYUMU	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	Yerli (Türk)	85	195,12				0,127
		Yabancı	297	203,58				
		Yerli-Yabancı	26	245,73				
	Hayat şartlarım mükemmel.	Yerli (Türk)	85	201,22				0,730
		Yabancı	297	203,98				
		Yerli-Yabancı	26	221,13				
	Hayatımdan memnunum.	Yerli (Türk)	85	202,07				0,547
		Yabancı	297	203,24	,000	5,795	0,055	
		Yerli-Yabancı	26	226,81				
	Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	Yerli (Türk)	85	194,34				0,042
		Yabancı	297	202,96				
		Yerli-Yabancı	26	255,29				
	Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	Yerli (Türk)	85	217,18				0,006
		Yabancı	297	195,58				
		Yerli-Yabancı	26	264,94				

hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli-yabancı olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatımdan memnunum." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,547>0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 202,07, yabancı olanların 203,24, yerli-yabancı olanların 226,81'dir. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli-yabancı olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim." ifadesinde hizmet verdikleri milliyeti grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,042<0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 194,34, yabancı olanların 202,96, yerli-yabancı olanların 255,29'dur. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli-yabancı olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,006<0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 217,18, yabancı olanların 195,58, yerli-yabancı olanların 264,94'dür. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yabancı olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli-yabancı olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin yaşam doyumu boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{2d} kabul edilmemiştir (p=0,055>0.05).

Tablo 4-24'te turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği yönetim boyutu ifadelerine göre hizmet verdikleri milliyet açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Hizmet verilen milliyetler bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 3'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 3 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4- 24: İş Doyumu- Yönetim Boyutu Ölçeğinin Hizmet Verilen Milliyet Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Hizmet Verdikleri Milliyet		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
YÖNETİM	Çalıştığım Acenta yönetiminin tutumundan memnunum.	Yerli (Türk)	85	221,37	,000	0,766	0,682	0,040
		Yabancı	297	203,81				
		Yerli-Yabancı	26	157,21				
	Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum.	Yerli (Türk)	85	215,11				0,605
		Yabancı	297	201,62				
		Yerli-Yabancı	26	202,75				
	Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır.	Yerli (Türk)	85	208,36				0,915
		Yabancı	297	203,92				
		Yerli-Yabancı	26	198,50				
	Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum.	Yerli (Türk)	85	192,05				0,503
		Yabancı	297	208,40				
		Yerli-Yabancı	26	200,67				
	Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum.	Yerli (Türk)	85	197,96				0,840
		Yabancı	297	206,30				
		Yerli-Yabancı	26	205,35				

Tablo 4-24'te hizmet verilen milliyet grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu soruları açısından "Çalıştığım acenta yönetiminin tutumundan memnunum." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,040<0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 221,37, yabancı olanların 203,81, yerli-yabancı olanların 157,21'dir. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli-yabancı olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,605>0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 215,11, yabancı olanların 201,62, yerli-yabancı olanların 202,75'tir. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yabancı olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli (Türk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Acenta yetkilileri rehbere

karşı adil ve saygılıdır." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,915>0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 208,36, yabancı olanların 203,92, yerli-yabancı olanların 198,50'dir. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli-yabancı olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli (Türk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,503>0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 192,05, yabancı olanların 208,40, yerli-yabancı olanların 200,67'dir. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yabancı olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,840>0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 197,96, yabancı olanların 206,30, yerli-yabancı olanların 205,35'dir. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yabancı olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{3d} kabul edilmemiştir (p=0,682>0.05).

Tablo 4-25'te turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği kariyer boyutu ifadelerine göre hizmet verdikleri milliyet açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Hizmet verilen milliyetler bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 3'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 3 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4-25'te hizmet verilen milliyet grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu soruları açısından "Turlardan sonra takdir edilirim." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,004<0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 206,62, yabancı olanların 209,93, yerli-yabancı olanların 135,54'dür. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli-yabancı olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yabancı olanların ise en yüksektir.

Tablo 4- 25: İş Doyumu- Kariyer Boyutu Ölçeğinin Hizmet Verilen Milliyet Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Hizmet Verdikleri Milliyet		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
KARİYER	Turlardan sonra takdir edilirim.	Yerli (Türk)	85	206,62				0,004
		Yabancı	297	209,93				
		Yerli-Yabancı	26	135,54				
	Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.	Yerli (Türk)	85	217,05				0,001
		Yabancı	297	207,39				
		Yerli-Yabancı	26	130,50				
	Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor.	Yerli (Türk)	85	188,94				0,220
		Yabancı	297	210,53	,000	6,772	0,034	
		Yerli-Yabancı	26	186,52				
	Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor.	Yerli (Türk)	85	212,12				0,770
		Yabancı	297	202,88				
		Yerli-Yabancı	26	198,08				
	Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır.	Yerli (Türk)	85	178,08				0,021
		Yabancı	297	208,79				
		Yerli-Yabancı	26	241,85				

İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,001<0,05$). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 217,05, yabancı olanların 207,39, yerli-yabancı olanların 130,50. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli-yabancı olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli (Türk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır ($p=0,220>0,05$). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 188,94, yabancı olanların 210,53, yerli-yabancı olanların 186,52'dir. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli-yabancı olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yabancı olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır ($p=0,770>0,05$). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 212,12, yabancı olanların 202,88, yerli-yabancı olanların 198,08'dir. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli-yabancı olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli (Türk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,021<0,05$). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 178,08, yabancı olanların 208,79, yerli-yabancı olanların 241,85'dir. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli-

yabancı olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{4d} kabul edilmiştir (p=0,034<0.05).

Tablo 4-26'da turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği ücret boyutu ifadelerine göre hizmet verdikleri milliyet açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Hizmet verilen milliyetler bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 3'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 3 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 26: İş Doyumu- Ücret Boyutu Ölçeğinin Hizmet Verilen Milliyet Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Hizmet Verdikleri Milliyet		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
ÜCRET	Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir.	Yerli (Türk)	85	227,18	,000	5,935	0,051	0,000
		Yabancı	297	192,20				
		Yerli-Yabancı	26	270,83				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur.	Yerli (Türk)	85	178,49				0,051
		Yabancı	297	212,55				
		Yerli-Yabancı	26	197,52				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir.	Yerli (Türk)	85	203,17				0,984
		Yabancı	297	204,62				
		Yerli-Yabancı	26	207,46				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır.	Yerli (Türk)	85	233,24				0,030
		Yabancı	297	196,15				
		Yerli-Yabancı	26	205,90				

Tablo 4-26'da hizmet verilen milliyet grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin ücret boyutu soruları açısından "Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 227,18, yabancı olanların 192,20, yerli-yabancı olanların 270,83'dür. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yabancı olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli-yabancı olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,051>0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 178,49, yabancı olanların 212,55, yerli-yabancı olanların 197,52'dir. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yabancı olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret

yaptığım işe göre yüksektir." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,984>0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 203,17, yabancı olanların 204,62, yerli-yabancı olanların 207,46'dır. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli-yabancı olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,030<0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 233,24, yabancı olanların 196,15, yerli-yabancı olanların 205,90'dır. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yabancı olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli (Türk) olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{5d} kabul edilmemiştir (p=0,051>0.05).

Tablo 4-27'de turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutu ifadelerine göre hizmet verdikleri milliyet açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Hizmet verilen milliyetler bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 3'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 3 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 27: İş Doyumu- İş Arkadaşları Boyutu Ölçeğinin Hizmet Verilen Milliyet Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Hizmet Verdikleri Milliyet		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
İŞ ARKADAŞLARI	Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir.	Yerli (Türk)	85	200,25				0,457
		Yabancı	297	203,59				
		Yerli-Yabancı	26	228,75				
	Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir.	Yerli (Türk)	85	216,87				0,446
		Yabancı	297	201,70				
		Yerli-Yabancı	26	196,04				
	Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir.	Yerli (Türk)	85	198,05				0,571
		Yabancı	297	204,57	,000	2,841	0,242	
		Yerli-Yabancı	26	224,85				
	Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir.	Yerli (Türk)	85	198,48				0,039
		Yabancı	297	201,58				
		Yerli-Yabancı	26	257,48				
	Meslektaşlarım sıkıcıdır.	Yerli (Türk)	85	198,16				0,832
		Yabancı	297	206,07				
		Yerli-Yabancı	26	207,33				

Tablo 4-27'de hizmet verilen milliyet grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu soruları açısından "Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,457>0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 200,25, yabancı olanların 203,59, yerli-yabancı olanların 228,75. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli-yabancı olanların ise en yüksektir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,446>0,05). Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli-yabancı olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli (Türk) olanların ise en yüksektir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,571>0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 198,05, yabancı olanların 204,57, yerli-yabancı olanların224,85'dir. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli-yabancı olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,039<0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 198,48, yabancı olanların 201,58, yerli-yabancı olanların 257,48'dir. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli-yabancı olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sıkıcıdır." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,832>0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 198,16, yabancı olanların 206,07, yerli-yabancı olanların 207,33'tür. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli-yabancı olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{6d} kabul edilmemiştir (p=0,242>0.05).

Tablo 4-28'de turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutu ifadelerine göre hizmet verdikleri milliyet açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Hizmet verilen milliyetler bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 3'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05

olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 3 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4- 28: İş Doyumu- İşin Yapısı Boyutu Ölçeğinin Hizmet Verilen Milliyet Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Hizmet Verdikleri Milliyet		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
İŞİN YAPISI	İşimle gurur duyuyorum.	Yerli (Türk)	85	202,50	,000	0,275	0,872	0,003
		Yabancı	297	211,11				
		Yerli-Yabancı	26	135,56				
	İşim gelecek planlarım için yeterlidir.	Yerli (Türk)	85	203,32				0,920
		Yabancı	297	204,07				
		Yerli-Yabancı	26	213,27				
	Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir.	Yerli (Türk)	85	213,59				0,595
		Yabancı	297	203,19				
		Yerli-Yabancı	26	189,75				
	İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum.	Yerli (Türk)	85	181,85				0,033
		Yabancı	297	207,49				
		Yerli-Yabancı	26	244,37				

Tablo 4-28'de hizmet verilen milliyet grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin işin yapısı boyutu soruları açısından "İşimle gurur duyuyorum." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,003<0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 202,50, yabancı olanların 211,11, yerli-yabancı olanların 135,56'dır. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli-yabancı olanların sıra ortalaması en düşük yabancı olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşim gelecek planlarım için yeterlidir." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,920>0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 203,32, yabancı olanların 204,07, yerli-yabancı olanların 213,27. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli-yabancı olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,595>0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 213,59, yabancı olanların 203,19, yerli-yabancı olanların 189,75. Buna göre hizmet verdikleri milliyeti yerli-yabancı olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli (Türk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum." ifadesinde hizmet verilen milliyet grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,033<0,05). Hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların sıra ortalaması 181,85, yabancı olanların 207,49, yerli-yabancı olanların 244,37. Buna

göre hizmet verdikleri milliyeti yerli (Türk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; yerli-yabancı olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{7d} kabul edilmemiştir (p=0,872>0.05).

Tablo 4-29'da turist rehberlerinin yaşam doyumu ölçeği ifadelerine göre çalışma şekilleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Çalışma şekilleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4- 29: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Çalışma Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Çalışma Şekli		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
YAŞAM DOYUMU	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	Serbest (Sezonluk)	92	210,75	,000	18,363	0,000	0,000
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	191,30				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	233,05				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	150,60				
	Hayat şartlarım mükemmel.	Serbest (Sezonluk)	92	187,24				0,000
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	214,60				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	226,96				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	141,93				
	Hayatımdan memnunum.	Serbest (Sezonluk)	92	196,55				0,000
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	223,14				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	213,80				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	133,28				
	Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	Serbest (Sezonluk)	92	204,59				0,000
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	200,95				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	230,12				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	140,74				
	Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	Serbest (Sezonluk)	92	198,54				0,851
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	205,14				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	203,75				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	217,07				

Tablo 4-29'da çalışma şekli grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; Yaşam Doyumu ölçeği soruları açısından "Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 210,75, serbest (yıl boyunca) olanların 191,30, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 233,05, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 150,60'dır. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki

sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayat şartlarım mükemmel." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 187,24, serbest (yıl boyunca) olanların 214,60, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 226,96, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 141,93'tür. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatımdan memnunum." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000>0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 196,55, serbest (yıl boyunca) olanların 223,14, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 213,80, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 133,28'dir. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; serbest (yıl boyunca) olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 204,59, serbest (yıl boyunca) olanların 200,95, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 230,12, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 140,74'tür. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,851>0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 198,54, serbest (yıl boyunca) olanların 205,14, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 203,75, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 217,07'dir. Buna göre çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sürekli) olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin yaşam doyumu boyutu düzeylerinin çalışma şekli değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{2e} kabul edilmiştir (p=0,000<0.05).

Tablo 4-30'da turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği yönetim boyutu ifadelerine göre çalışma şekilleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Çalışma şekilleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4- 30: İş Doyumu- Yönetim Boyutu Ölçeğinin Çalışma Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Çalışma Şekli		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
YÖNETİM	Çalıştığım Acenta yönetiminin tutumundan memnunum.	Serbest (Sezonluk)	92	223,67	,000	12,438	0,006	0,005
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	198,43				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	214,91				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	153,63				
	Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum.	Serbest (Sezonluk)	92	230,04				0,000
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	191,51				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	222,85				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	139,52				
	Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır.	Serbest (Sezonluk)	92	199,46				0,004
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	209,65				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	221,14				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	149,51				
	Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum.	Serbest (Sezonluk)	92	178,20				0,023
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	211,18				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	222,14				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	186,05				
	Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum.	Serbest (Sezonluk)	92	171,74				0,015
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	211,26				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	220,29				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	204,75				

Tablo 4-30'da çalışma şekli grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu soruları açısından "Çalıştığım acenta yönetiminin tutumundan memnunum." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,005<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 223,67, serbest (yıl boyunca) olanların 198,43, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 214,91, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 153,63'dür. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; serbest (sezonluk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum." ifadesinde çalışma şekli grupları anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 230,04, serbest (yıl boyunca) olanların 191,51, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 222,85, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 139,52'dir. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; serbest (sezonluk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır." ifadesinde çalışma şekli grupları anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,004<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 199,46, serbest (yıl boyunca) olanların 209,65, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 221,14, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 149,51'dir. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının

destek ve yardımlarından memnunum." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,023<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 178,20, serbest (yıl boyunca) olanların 211,18, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 222,14, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 186,05'dir. Buna göre çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,015<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 171,74, serbest (yıl boyunca) olanların 211,26, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 220,29, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 204,75'dir. Buna göre çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanlar ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumu yönetim boyutu düzeylerinin çalışma şekli değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{3e} kabul edilmiştir (p=0,006<0.05).

Tablo 4-31'de turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği kariyer boyutu ifadelerine göre çalışma şekilleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Çalışma şekilleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4-31'de çalışma şekli grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu soruları açısından "Turlardan sonra takdir edilirim." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,087>0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 211,03, serbest (yıl boyunca) olanların 192,78, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 220,35, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 182,47'dir. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 201,84, serbest (yıl boyunca) olanların 183,03, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 237,95, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 181,77'dir. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanların ise en yüksektir.

Tablo 4- 31: İş Doyumu- Kariyer Boyutu Ölçeğinin Çalışma Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Çalışma Şekli		n	Sıra Ort.	Shapiro -Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
KARİYER	Turlardan sonra takdir edilirim.	Serbest (Sezonluk)	92	211,03	,000	7,778	0,051	0,087
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	192,78				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	220,35				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	182,47				
	Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.	Serbest (Sezonluk)	92	201,84				0,000
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	183,03				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	237,95				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	181,77				
	Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor.	Serbest (Sezonluk)	92	200,06				0,200
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	212,04				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	210,40				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	171,99				
	Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor.	Serbest (Sezonluk)	92	228,63				0,000
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	186,43				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	228,09				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	143,63				
	Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır.	Serbest (Sezonluk)	92	203,60				0,000
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	230,90				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	166,07				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	233,26				

İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,200>0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 200,06, serbest (yıl boyunca) olanların 212,04, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 210,40, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 171,99'dur. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; serbest (yıl boyunca) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 228,63, serbest (yıl boyunca) olanların 186,43, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 228,09, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 143,63'tür. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; serbest (sezonluk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 203,60, serbest (yıl boyunca) olanların 230,90, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 166,07, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 233,26'dır. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sezonluk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı

(sürekli) olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumu kariyer boyutu düzeylerinin çalışma şekli değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{4c} kabul edilmemiştir (p=0,051>0.05).

Tablo 4-32'de turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği ücret boyutu ifadelerine göre çalışma şekilleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Çalışma şekilleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 32: İş Doyumu- Ücret Boyutu Ölçeğinin Çalışma Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Çalışma Şekli		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
ÜCRET	Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir.	Serbest (Sezonluk)	92	219,76	,000	31,445	0,000	0,000
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	204,63				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	221,83				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	121,40				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur.	Serbest (Sezonluk)	92	198,76				0,000
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	194,05				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	250,03				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	116,97				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir.	Serbest (Sezonluk)	92	221,24				0,325
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	202,94				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	199,76				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	188,48				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır.	Serbest (Sezonluk)	92	210,45				0,015
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	215,03				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	179,24				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	231,89				

Tablo 4-32'de çalışma şekli grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin ücret boyutu soruları açısından "Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 219,76, serbest (yıl boyunca) olanların 204,63, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 221,83, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 121,40'dır. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması

198,76, serbest (yıl boyunca) olanların 194,05, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 250,03, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 116,97. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,325>0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 221,24, serbest (yıl boyunca) olanların 202,94, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 199,76, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 188,48'dir. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; serbest (sezonluk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,015<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 210,45, serbest (yıl boyunca) olanların 215,03, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 179,24, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 231,89'dur. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sezonluk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sürekli) olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumu ücret boyutu düzeylerinin çalışma şekli değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{5e} kabul edilmemiştir (p=0,000<0.05).

Tablo 4-33'te turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutu ifadelerine göre çalışma şekilleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Çalışma şekilleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4-33'te çalışma şekli grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu soruları açısından "Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,935>0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 199,33, serbest (yıl boyunca) olanların 204,01, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 206,77, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 210,25'dir. Buna göre çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sürekli) olanların ise en yüksektir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde çalışma şekli grupları anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,054>0,05).

Tablo 4- 33: İş Doyumu- İş Arkadaşları Boyutu Ölçeğinin Çalışma Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Çalışma Şekli		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
İŞ ARKADAŞLARI	Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir.	Serbest (Sezonluk)	92	199,33	,000	5,071	0,167	0,935
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	204,01				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	206,77				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	210,25				
	Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir.	Serbest (Sezonluk)	92	212,69				0,054
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	192,27				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	219,98				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	181,73				
	Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir.	Serbest (Sezonluk)	92	191,89				0,028
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	217,80				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	212,25				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	164,92				
	Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir.	Serbest (Sezonluk)	92	182,80				0,107
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	212,30				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	215,48				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	192,33				
	Meslektaşlarım sıkıcıdır.	Serbest (Sezonluk)	92	207,47				0,301
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	216,30				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	192,35				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	195,56				

Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması212,69, serbest (yıl boyunca) olanların 192,27, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 219,98, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 181,73'tür. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanların ise en yüksektir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,028<0,05$). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 191,89, serbest (yıl boyunca) olanların 217,80, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 212,25, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 164,92'dir. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; serbest (yıl boyunca) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır ($p=0,107>0,05$). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 182,80, serbest (yıl boyunca) olanların 212,30, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 215,48, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 192,33'tür. Buna göre çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sıkıcıdır." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır ($p=0,301>0,05$). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması

207,47, serbest (yıl boyunca) olanların 216,30, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 192,35, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 195,56'dır. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sezonluk) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; serbest (yıl boyunca) olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumu iş arkadaşları boyutu düzeylerinin çalışma şekli değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{6e} kabul edilmemiştir (p=0,167>0.05).

Tablo 4-34'te turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutu ifadelerine göre çalışma şekilleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Çalışma şeklileri bakımından karşılaştırılan grup sayısı 4'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 4 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4- 34: İş Doyumu- İşin Yapısı Boyutu Ölçeğinin Çalışma Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Çalışma Şekli		n	Sıra Ort.	Shapiro -Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
İŞİN YAPISI	İşimle gurur duyuyorum.	Serbest (Sezonluk)	92	188,23	,000	18,939	0,000	0,000
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	189,56				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	245,36				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	167,28				
	İşim gelecek planlarım için yeterlidir.	Serbest (Sezonluk)	92	197,78				0,031
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	214,93				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	212,86				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	160,16				
	Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir.	Serbest (Sezonluk)	92	204,46				0,006
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	193,56				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	229,45				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	166,99				
	İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum.	Serbest (Sezonluk)	92	206,77				0,000
		Serbest (Yıl Boyunca)	143	187,71				
		Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	235,87				
		Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	162,35				

Tablo 4-34'te çalışma şekli grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu soruları açısından "İşimle gurur duyuyorum." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 188,23, serbest (yıl boyunca) olanların 189,56, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 245,36, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 167,28'dir. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun

"İşim gelecek planlarım için yeterlidir." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,031<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 197,78, serbest (yıl boyunca) olanların 214,93, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 212,86, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 160,16'dır. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; serbest (yıl boyunca) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,006<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 204,46, serbest (yıl boyunca) olanların 193,56, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 229,45, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 166,99'dur. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum." ifadesinde çalışma şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Çalışma şekli serbest (sezonluk) olanların sıra ortalaması 206,77, serbest (yıl boyunca) olanların 187,71, acentaya bağlı (sezonluk) olanların 235,87, acentaya bağlı (sürekli) olanların da 162,35'dir. Buna göre çalışma şekli acentaya bağlı (sürekli) olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; acentaya bağlı (sezonluk) olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumu işin yapısı boyutu düzeylerinin çalışma şekli değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{7e} kabul edilmiştir (p=0,000<0.05).

Tablo 4-35'te turist rehberlerinin yaşam doyumu ölçeği ifadelerine göre tur tipleri açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Tur tipleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 3'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 3 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4-35'te tur tipi grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; Yaşam Doyumu ölçeği soruları açısından "Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,035<0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 204,80, 1-4 günlük olanların 231,65, 5 gün ve üzeri olanların 181,64'dür. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayat şartlarım mükemmel." ifadesinde tur tipi grupları anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,036<0,05).

Tablo 4- 35: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Tur Tipi Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Tur Tipi		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
YAŞAM DOYUMU	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	Günübirlik Turlar	271	204,80	,000	8,952	0,011	0,035
		1-4 Günlük Turlar	61	231,65				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	181,64				
	Hayat şartlarım mükemmel.	Günübirlik Turlar	271	203,43				0,036
		1-4 Günlük Turlar	61	234,47				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	184,25				
	Hayatımdan memnunum.	Günübirlik Turlar	271	193,75				0,007
		1-4 Günlük Turlar	61	239,99				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	214,36				
	Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	Günübirlik Turlar	271	202,55				0,000
		1-4 Günlük Turlar	61	250,58				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	174,47				
	Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	Günübirlik Turlar	271	202,64				0,023
		1-4 Günlük Turlar	61	237,66				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	184,50				

Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 203,43, 1-4 günlük olanların 234,47, 5 gün ve üzeri olanların 184,25'dir. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatımdan memnunum." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,007<0,05$). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 193,75, 1-4 günlük olanların 239,99, 5 gün ve üzeri olanların 214,36'dır. Buna göre tur tipi günübirlik turlar olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,000<0,05$). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 202,55, 1-4 günlük olanların 250,58, 5 gün ve üzeri olanların 174,47'dir. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,023<0,05$). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 202,64, 1-4 günlük olanların 237,66, 5 gün ve üzeri olanların 184,50'dir. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin yaşam doyumu düzeylerinin tur tipi değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{2f} kabul edilmiştir ($p=0,011<0.05$).

Tablo 4-36'da turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği yönetim boyutu ifadelerine göre tur tipi açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Tur tipleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 3'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 3 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 36: İş Doyumu- Yönetim Boyutu Ölçeğinin Tur Tipi Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Tur Tipi		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
YÖNETİM	Çalıştığım Acenta yönetiminin tutumundan memnunum.	Günübirlik Turlar	271	207,35	,000	1,719	0,423	0,688
		1-4 Günlük Turlar	61	204,16				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	194,63				
	Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum.	Günübirlik Turlar	271	219,32				0,000
		1-4 Günlük Turlar	61	188,75				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	164,31				
	Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır.	Günübirlik Turlar	271	203,45				0,199
		1-4 Günlük Turlar	61	225,92				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	191,05				
	Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum.	Günübirlik Turlar	271	193,92				0,032
		1-4 Günlük Turlar	61	226,34				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	224,70				
	Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum.	Günübirlik Turlar	271	193,51				0,013
		1-4 Günlük Turlar	61	239,06				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	215,97				

Tablo 4-36'da tur tipi grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu soruları açısından "Çalıştığım acenta yönetiminin tutumundan memnunum." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,688>0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 207,35, 1-4 günlük olanların 204,16, 5 gün ve üzeri olanların 194,63. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; Tur tipi günübirlik turlar olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Tur tipi günübirlik olanların sıra ortalaması 219,32, 1-4

günlük olanların 188,75, 5 gün ve üzeri olanların 164,31'dir. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; günübirlik turlar olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,199>0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 203,45, 1-4 günlük olanların 225,92, 5 gün ve üzeri olanların 191,05'dir. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,032<0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 193,92, 1-4 günlük olanların 226,34, 5 gün ve üzeri olanların 224,70'dir. Buna göre tur tipi günübirlik turlar olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,013>0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 193,51, 1-4 günlük olanların 239,06, 5 gün ve üzeri olanların 215,97'dir. Buna göre tur tipi günübirlik turlar olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin tur tipi değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{3f} kabul edilmemiştir (p=0,423>0.05).

Tablo 4-37'de turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği kariyer boyutu ifadelerine göre tur tipi açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Tur tipleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 3'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 3 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4-37'de tur tipi grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; iş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu soruları açısından "Turlardan sonra takdir edilirim." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,144>0,05). Tur tipi günübirlik olanların sıra ortalaması 211,98, 1-4 günlük olanların 192,15, 5 gün ve üzeri olanların 187,76'dır. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; günübirlik olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,002<0,05).

Tablo 4- 37: İş Doyumu- Kariyer Boyutu Ölçeğinin Tur Tipi Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Tur Tipi		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
KARİYER	Turlardan sonra takdir edilirim.	Günübirlik Turlar	271	211,98	,000	3,605	0,165	0,144
		1-4 Günlük Turlar	61	192,15				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	187,76				
	Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.	Günübirlik Turlar	271	217,51				0,002
		1-4 Günlük Turlar	61	171,32				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	184,73				
	Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor.	Günübirlik Turlar	271	198,97				0,159
		1-4 Günlük Turlar	61	200,80				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	227,20				
	Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor.	Günübirlik Turlar	271	215,87				0,018
		1-4 Günlük Turlar	61	180,90				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	182,89				
	Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır.	Günübirlik Turlar	271	197,45				0,026
		1-4 Günlük Turlar	61	195,95				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	236,51				

Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 217,51, 1-4 günlük olanların 171,32, 5 gün ve üzeri olanların 184,73'tür. Buna göre tur tipi 1-4 günlük olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; günübirlik turlar olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır ($p=0,159>0,05$). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 198,97, 1-4 günlük olanların 200,80, 5 gün ve üzeri olanların 227,20. Buna göre tur tipi günübirlik olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 5 gün ve üzeri olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,018<0,05$). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 215,87, 1-4 günlük olanların 180,90, 5 gün ve üzeri olanların 182,89'dur. Buna göre tur tipi 1-4 günlük olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; günübirlik turlar olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($p=0,026<0,05$). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 197,45, 1-4 günlük olanların 195,95, 5 gün ve üzeri olanların 236,51'dir. Buna göre tur tipi 1-4 günlük olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 5 gün ve üzeri olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin tur tipi değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{4f} kabul edilmemiştir ($p=0,165>0.05$).

Tablo 4-38'de turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği ücret boyutu ifadelerine göre tur tipi açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Tur tipleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 3'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 3 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı farklılık testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 38: İş Doyumu- Ücret Boyutu Ölçeğinin Tur Tipi Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Tur Tipi		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
ÜCRET	Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir.	Günübirlik Turlar	271	211,96	,000	13,917	0,001	0,000
		1-4 Günlük Turlar	61	238,93				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	150,28				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur.	Günübirlik Turlar	271	214,94				0,013
		1-4 Günlük Turlar	61	199,29				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	171,44				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir.	Günübirlik Turlar	271	204,49				0,282
		1-4 Günlük Turlar	61	220,89				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	191,39				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır.	Günübirlik Turlar	271	209,70				0,429
		1-4 Günlük Turlar	61	194,81				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	193,74				

Tablo 4-38'de tur tipi grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin ücret boyutu soruları açısından "Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 211,96, 1-4 günlük olanların 238,93, 5 gün ve üzeri olanların 150,23'tür. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,013<0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 214,94, 1-4 günlük olanların 199,29, 5 gün ve üzeri olanların 171,44'tür. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; günübirlik turlar olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı

biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,282>0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 204,49, 1-4 günlük olanların 220,89, 5 gün ve üzeri olanların 191,39'dur. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır." ifadesinde tur tipi grupları anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,429>0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 209,70, 1-4 günlük olanların 194,81, 5 gün ve üzeri olanların 193,74'tür. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; günübirlik turlar olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin tur tipi değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{5f} kabul edilmiştir (p=0,001<0.05).

Tablo 4-39'da turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutu ifadelerine göre tur tipi açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Tur tipleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 3'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 3 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Kruskal Wallis testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 39: İş Doyumu- İş Arkadaşları Boyutu Ölçeğinin Tur Tipi Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Tur Tipi		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
İŞ ARKADAŞLARI	Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir.	Günübirlik Turlar	271	200,84	,000	10,823	0,004	0,071
		1-4 Günlük Turlar	61	232,40				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	195,16				
	Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir.	Günübirlik Turlar	271	210,01				0,007
		1-4 Günlük Turlar	61	220,93				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	171,66				
	Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir.	Günübirlik Turlar	271	193,27				0,011
		1-4 Günlük Turlar	61	237,82				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	217,80				
	Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir.	Günübirlik Turlar	271	195,80				0,046
		1-4 Günlük Turlar	61	232,83				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	212,80				
	Meslektaşlarım sıkıcıdır.	Günübirlik Turlar	271	210,09				0,193
		1-4 Günlük Turlar	61	204,64				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	184,45				

Tablo 4-39'da tur tipi grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu soruları açısından "Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,071>0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 200,84, 1-4 günlük olanların 232,40, 5 gün ve üzeri olanların 195,16. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,007<0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 210,01, 1-4 günlük olanların 220,93, 5 gün ve üzeri olanların 171,66'dır. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalamasının en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,011>0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 193,27, 1-4 günlük olanların 237,82, 5 gün ve üzeri olanların 217,80'dir. Buna göre tur tipi günübirlik turlar olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,046<0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 195,80, 1-4 günlük olanların 232,83, 5 gün ve üzeri olanların 212,80'dir. Buna göre tur tipi günübirlik turlar olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sıkıcıdır." ifadesinde gruplar istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,193>0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 210,09, 1-4 günlük olanların 204,64, 5 gün ve üzeri olanların 184,45. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların sıra ortalaması en düşük; günübirlik turlar olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin tur tipi değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{6f} kabul edilmiştir (p=0,004<0.05)

Tablo 4-40'ta turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutu ifadelerine göre tur tipi açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Tur tipleri bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 3'tür. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 3 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4- 40: İş Doyumu- İşin Yapısı Boyutu Ölçeğinin Tur Tipi Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Tur Tipi		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	p (ifade)
İŞİN YAPISI	İşimle gurur duyuyorum.	Günübirlik Turlar	271	211,81	,000	7,878	0,053	0,151
		1-4 Günlük Turlar	61	194,34				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	186,61				
	İşim gelecek planlarım için yeterlidir.	Günübirlik Turlar	271	200,42				0,156
		1-4 Günlük Turlar	61	230,39				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	198,26				
	Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir.	Günübirlik Turlar	271	207,45				0,214
		1-4 Günlük Turlar	61	215,74				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	184,95				
	İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum.	Günübirlik Turlar	271	211,88				0,005
		1-4 Günlük Turlar	61	219,26				
		Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	166,32				

Tablo 4-40'ta tur tipi grupları arasında yapılan Kruskal-Wallis testine göre; İş doyumu ölçeğinin işin yapısı boyutu soruları açısından "İşimle gurur duyuyorum." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,151<0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 211,81, 1-4 günlük olanların 194,34, 5 gün ve üzeri olanların 186,61'dir. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; günübirlik turlar olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşim gelecek planlarım için yeterlidir." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,156>0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 200,42, 1-4 günlük olanların 230,39, 5 gün ve üzeri olanların 198,26. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,214>0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 207,45, 1-4 günlük olanların 215,74, 5 gün ve üzeri olanların 184,95. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum." ifadesinde tur tipi grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,005<0,05). Tur tipi günübirlik turlar olanların sıra ortalaması 211,88, günübirlik turlar olanların 219,26, 5 gün ve üzeri olanların 166,32. Buna göre tur tipi 5 gün ve üzeri olanların bu ifadedeki sıra ortalaması en düşük; 1-4 günlük olanların ise en yüksektir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin tur tipi değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{7f} kabul edilmemiştir (p=0,053>0.05).

Tablo 4-41'de turist rehberlerinin yaşam doyumu ölçeği ifadelerine göre ek gelir durumu açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Ek gelir durumu bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 2'dir Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 2 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Mann-Whitney U testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 41: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Ek Gelir Durumu Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Ek Gelir		n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	P (boyut)	p (ifade)
YAŞAM DOYUMU	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	Evet	142	198,44	28179,0	,000	15732,000	0,005	0,426
		Hayır	266	207,73	55257,0				
	Hayat şartlarım mükemmel.	Evet	142	181,12	25719,5				0,002
		Hayır	266	216,98	57716,5				
	Hayatımdan memnunum.	Evet	142	183,92	26117,0				0,005
		Hayır	266	215,48	57319,0				
	Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	Evet	142	194,02	27551,5				0,160
		Hayır	266	210,09	55884,5				
	Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	Evet	142	194,85	27668,5				0,212
		Hayır	266	209,65	55767,5				

Tablo 4-41'de ek gelir durumu grupları arasında yapılan Mann-Whitney U testine göre; Yaşam Doyumu ölçeği soruları açısından "Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,426>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 198,44, hayır olanların 207,73'tür. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayat şartlarım mükemmel." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,002<0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 181,12, hayır olanların 216,98. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatımdan memnunum." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,005<0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 183,92, hayır olanların 215,48'dir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim." ifadesinde hizmet verdikleri milliyeti grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,160>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 194,02, hayır olanların 210,09'dur Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,212>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların

sıra ortalaması 194,85, hayır olanların 209,65'tir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin yaşam doyumu düzeylerinin ek gelir durumu değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{2g} kabul edilmiştir (p=0,005<0.05).

Tablo 4-42'de turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği yönetim boyutu ifadelerine göre ek gelir durumu açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Ek gelir durumu bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 2'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 2 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Mann-Whitney U testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 42: İş Doyumu- Yönetim Boyutu Ölçeğinin Ek Gelir Durumu Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Ek Gelir		n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	P (boyut)	p (ifade)
YÖNETİM	Çalıştığım Acenta yönetiminin tutumundan memnunum.	Evet	142	170,26	24177,0	,000	16950,000	0,087	0,000
		Hayır	266	222,78	59259,0				
	Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum.	Evet	142	200,44	28462,0				0,585
		Hayır	266	206,67	54974,0				
	Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır.	Evet	142	170,96	24276,5				0,000
		Hayır	266	222,40	59159,5				
	Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum.	Evet	142	208,75	29643,0				0,584
		Hayır	266	202,23	53793,0				
	Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum.	Evet	142	222,66	31617,5				0,020
		Hayır	266	194,81	51818,5				

Tablo 42'de ek gelir durumu grupları arasında yapılan Mann-Whitney U testine göre; iş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu soruları açısından "Çalıştığım acenta yönetiminin tutumundan memnunum." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 170,26, hayır olanların 222,78. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,585>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 200,44, hayır olanların 206,67'dir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 170,96, hayır olanların 222,40'dır. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı

biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,584>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 208,75, hayır olanların 202,23. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,020<0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 222,66, hayır olanların 194,81'dir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin ek gelir durumu değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{3g} kabul edilmemiştir (p=0,087>0.05).

Tablo 4-43'te turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği kariyer boyutu ifadelerine göre ek gelir durumu açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Ek gelir durumu bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 2'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 2 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Mann-Whitney U testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 43: İş Doyumu- Kariyer Boyutu Ölçeğinin Ek Gelir Durumu Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Ek Gelir		n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	P (boyut)	p (ifade)
KARİYER	Turlardan sonra takdir edilirim.	Evet	142	211,03	29966,0	,000	16086,500	0,013	0,375
		Hayır	266	201,02	53470,0				
	Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.	Evet	142	206,23	29285,0				0,810
		Hayır	266	203,58	54151,0				
	Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor.	Evet	142	176,46	25057,0				0,000
		Hayır	266	219,47	58379,0				
	Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor.	Evet	142	183,96	26122,0				0,008
		Hayır	266	215,47	57314,0				
	Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır.	Evet	142	204,37	29020,5				0,987
		Hayır	266	204,57	54415,5				

Tablo 43'te ek gelir durumu grupları arasında yapılan Mann-Whitney U testine göre; iş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu soruları açısından "Turlardan sonra takdir edilirim." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,375>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 211,03, hayır olanların 201,02'dir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak

anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,810>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 206,23, hayır olanların 203,58'dir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 176,46, hayır olanların ise 219,47'dir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,008<0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 183,96, hayır olanların 215,47'dir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,987>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 204,37, hayır olanların ise 204,57'dir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin ek gelir durumu değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{4g} kabul edilmiştir (p=0,013<0.05).

Tablo 4-44'te turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği ücret boyutu ifadelerine göre ek gelir durumu açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Ek gelir durumu bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 2'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 2 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Mann-Whitney U testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 44: İş Doyumu- Ücret Boyutu Ölçeğinin Ek Gelir Durumu Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Ek Gelir		n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	P (boyut)	p (ifade)
ÜCRET	Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir.	Evet	142	209,53	29753,0	,000	18697,000	0,867	0,518
		Hayır	266	201,82	53683,0				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur.	Evet	142	182,92	25975,0				0,005
		Hayır	266	216,02	57461,0				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir.	Evet	142	191,83	27240,0				0,083
		Hayır	266	211,26	56196,0				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır.	Evet	142	229,95	32653,5				0,001
		Hayır	266	190,91	50782,5				

Tablo 4-44'te ek gelir durumu grupları arasında yapılan Mann-Whitney U testine göre; İş doyumu ölçeğinin ücret boyutu soruları açısından "Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,518>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 209,53, hayır olanların 201,82'dir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,005<0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 182,92, hayır olanların 216,02'dir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,083>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 191,83, hayır olanların 211,26'dır. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,001<0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 229,95, hayır olanların 190,91'dir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin ek gelir durumu değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{5g} kabul edilmemiştir (p=0,867>0.05).

Tablo 4-45'de turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutu ifadelerine göre ek gelir durumu açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Ek gelir durumu bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 2'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 2 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Tablo 4- 45: İş Doyumu- İş Arkadaşları Boyutu Ölçeğinin Ek Gelir Durumu Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Ek Gelir		n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	P (boyut)	p (ifade)
İŞ ARKADAŞLARI	Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir.	Evet	142	222,83	31642,0	,000	18105,000	0,486	0,010
		Hayır	266	194,71	51794,0				
	Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir.	Evet	142	208,16	29558,5				0,601
		Hayır	266	202,55	53877,5				
	Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir.	Evet	142	193,80	27519,5				0,162
		Hayır	266	210,21	55916,5				
	Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir.	Evet	142	200,85	28520,5				0,625
		Hayır	266	206,45	54915,5				
	Meslektaşlarım sıkıcıdır.	Evet	142	203,50	28896,5				0,892
		Hayır	266	205,04	54539,5				

Tablo 4-45'de ek gelir durumu grupları arasında yapılan Mann-Whitney U testine göre; İş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu soruları açısından "Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,010<0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 222,83, hayır olanların 194,71'dir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,601>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 208,16, hayır olanların 202,55'dir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,162>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 193,80, hayır olanların 210,21'dir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,625>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 200,85, hayır olanların 206,45'dir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sıkıcıdır." ifadesinde ek gelir durumu grupları anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,892>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 203,50, hayır olanların 205,04'dür. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin ek gelir durumu değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{6g} kabul edilmemiştir (p=0,486>0.05).

Tablo 4-46'da turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutu ifadelerine göre ek gelir durumu açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Ek gelir durumu bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 2'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 2 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Mann-Whitney U testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4-46'da ek gelir durumu grupları arasında yapılan Mann-Whitney U testine göre; İş doyumu ölçeğinin işin yapısı boyutu soruları açısından "İşimle gurur duyuyorum." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,282>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 196,75, hayır olanların 208,75'dir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşim gelecek planlarım için yeterlidir." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,040<0,05).

Tablo 4- 46: İş Doyumu- İşin Yapısı Boyutu Ölçeğinin Ek Gelir Durumu Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Ek Gelir		n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	P (boyut)	p (ifade)
İŞİN YAPISI	İşimle gurur duyuyorum.	Evet	142	196,55	27909,5	,000	18552,000	0,767	0,282
		Hayır	266	208,75	55526,5				
	İşim gelecek planlarım için yeterlidir.	Evet	142	188,75	26803,0				0,041
		Hayır	266	212,91	56633,0				
	Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir.	Evet	142	221,84	31501,5				0,023
		Hayır	266	195,24	51934,5				
	İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum.	Evet	142	201,92	28672,0				0,737
		Hayır	266	205,88	54764,0				

Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 188,75, hayır olanların 212,91'dir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,023>0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 221,84, hayır olanların 195,24'dir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum." ifadesinde ek gelir durumu grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,737<0,05). Ek gelir durumu sorusuna cevabı evet olanların sıra ortalaması 201,92, hayır olanların 205,88'dir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin ek gelir durumu değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{7g} kabul edilmemiştir (p=0,767>0.05).

Tablo 4-47'de turist rehberlerinin yaşam doyumu ölçeği ifadelerine göre mesleği icra etme şekli açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Mesleği icra şekli bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 2'dir Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 2 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Mann-Whitney U testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4-47'de mesleği icra şekli grupları arasında yapılan Mann-Whitney U testine göre; Yaşam Doyumu ölçeği soruları açısından "Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,569>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 205,95, ek iş olanların 197,61'dir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayat şartlarım mükemmel." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,024<0,05).

Tablo 4- 47: Yaşam Doyumu Ölçeğinin Mesleği İcra Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Mesleği İcra Şekli		n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	P (boyut)	p (ifade)
YAŞAM DOYUMU	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	Asıl İş	337	205,95	69405,5	,000	9865,000	0,020	0,569
		Ek İş	71	197,61	14030,5				
	Hayat şartlarım mükemmel.	Asıl İş	337	210,35	70886,5				0,024
		Ek İş	71	176,75	12549,5				
	Hayatımdan memnunum.	Asıl İş	337	211,34	71220,0				0,005
		Ek İş	71	172,06	12216,0				
	Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	Asıl İş	337	209,24	70515,0				0,058
		Ek İş	71	181,99	12921,0				
	Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	Asıl İş	337	208,37	70220,5				0,136
		Ek İş	71	186,13	13215,5				

Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 210,35, ek iş olanların 176,75'dir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatımdan memnunum." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,005<0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 211,34, ek iş olanların 171,06'dir. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim." ifadesinde hizmet verdikleri milliyeti grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,058>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 209,24, ek iş olanların 181,99'dur. Yaşam Doyumu ölçeğinde "Hayata yeniden başlayacak olsam, hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,136>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 208,37, ek iş olanların 186,13'dür. . Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin yaşam doyumu düzeylerinin mesleği icra etme şekli değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{2h} kabul edilmiştir (p=0,020<0.05).

Tablo 4-48'de turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği yönetim boyutu ifadelerine göre mesleği icra etme şekli açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Mesleği icra şekli bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 2'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 2 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Mann-Whitney U testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 48: İş Doyumu- Yönetim Boyutu Ölçeğinin Mesleği İcra Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Mesleği İcra Şekli		n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	P (boyut)	p (ifade)
YÖNETİM	Çalıştığım Acenta yönetiminin tutumundan memnunum.	Asıl İş	337	207,29	69855,5				0,279
		Ek İş	71	191,27	13580,5				
	Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum.	Asıl İş	337	203,35	68529,5				0,645
		Ek İş	71	209,95	14906,5				
	Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır.	Asıl İş	337	209,13	70477,5				0,074
		Ek İş	71	182,51	12958,5	,000	11932,500	0,973	
	Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum.	Asıl İş	337	202,82	68350,0				0,519
		Ek İş	71	212,48	15086,0				
	Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum.	Asıl İş	337	200,03	67409,5				0,087
		Ek İş	71	225,73	16026,5				

Tablo 4-48'de mesleği icra şekli grupları arasında yapılan Mann-Whitney U testine göre; iş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu soruları açısından "Çalıştığım acenta yönetiminin tutumundan memnunum." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,279>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 207,29, ek iş olanların 191,27'dir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikir paylaşımı yapabiliyorum." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,645>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 203,35, ek iş olanların 209,95'dir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Acenta yetkilileri rehbere karşı adil ve saygılıdır." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,074>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 209,13, ek iş olanların 182,51'dir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,519>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 202,82, ek iş olanların 212,48'dir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,087>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 200,03, ek iş olanların 225,73'tür. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{3h} kabul edilmemiştir (p=0,973>0.05).

Tablo 4-49'da turist rehberlerinin iş doyumu ölçeği kariyer boyutu ifadelerine göre mesleği icra etme şekli açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Mesleği icra şekli bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 2'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 2 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Mann-Whitney U testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 49: İş Doyumu- Kariyer Boyutu Ölçeğinin Mesleği İcra Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Mesleği İcra Şekli		n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	P (boyut)	p (ifade)
KARİYER	Turlardan sonra takdir edilirim.	Asıl İş	337	198,49	66892,0	,000	11281,500	0,448	0,015
		Ek İş	71	233,01	16544,0				
	Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.	Asıl İş	337	204,49	68912,5				0,996
		Ek İş	71	204,56	14523,5				
	Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor.	Asıl İş	337	211,59	71305,0				0,006
		Ek İş	71	170,86	12131,0				
	Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor.	Asıl İş	337	203,71	68649,0				0,759
		Ek İş	71	208,27	14787,0				
	Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır.	Asıl İş	337	204,19	68811,5				0,905
		Ek İş	71	205,98	14624,5				

Tablo 4-49'da mesleği icra şekli grupları arasında yapılan Mann-Whitney U testine göre; iş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu soruları açısından "Turlardan sonra takdir edilirim." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,015<0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 198,49, ek iş olanların 233,01'dir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır." ifadesinde mesleği icra şekli grupları anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,996<0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 204,49, ek iş olanların 204,56'dır. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik mesleği geleceğe ilişkin planlarım için güven veriyor." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,006<0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 211,59, ek iş olanların 170,86'dır. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Çalıştığım acentalar başarı ve becerime göre iş veriyor." ifadesinde mesleği icra şekli grupları anlamlı biçimde

farklılaşmamaktadır (p=0,759>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 203,71, ek iş olanların 208,27'dir. İş doyumu ölçeği kariyer boyutunun "Rehberlik dışında turizm sektöründe farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır." ifadesinde mesleği icra şekli grupları anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,905<0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 204,19, ek iş olanların 205,98'dir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{4h} kabul edilmemiştir (p=0,448>0.05).

Tablo 4-50'de turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği ücret boyutu ifadelerine göre mesleği icra etme şekli açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Mesleği icra şekli bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 2'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 2 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Mann-Whitney U testi yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4- 50: İş Doyumu- Ücret Boyutu Ölçeğinin Mesleği İcra Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Mesleği İcra Şekli		n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	P (boyut)	p (ifade)
ÜCRET	Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir.	Asıl İş	337	194,80	65646,0	,000	9124,500	0,002	0,000
		Ek İş	71	250,56	17790,0				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur.	Asıl İş	337	209,24	70515,5				0,068
		Ek İş	71	181,98	12920,5				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir.	Asıl İş	337	201,79	68004,0				0,269
		Ek İş	71	217,35	15432,0				
	Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır.	Asıl İş	337	196,83	66330,5				0,003
		Ek İş	71	240,92	17105,5				

Tablo 4-50'de mesleği icra şekli grupları arasında yapılan Mann-Whitney U testine göre; İş doyumu ölçeğinin ücret boyutu soruları açısından "Rehberlikten kazandığım ücret yıllık giderlerim için yeterlidir." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 194,80, ek iş olanların 250,56'dir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,068>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 209,24, ek iş olanların 181,98'dir. İş doyumu ölçeği ücret boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,269>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra

ortalaması 201,79, ek iş olanların 217,35'dir. İş doyumu ölçeği yönetim boyutunun "Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır." ifadesinde mesleği icra şekli grupları anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,003<0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 196,83, ek iş olanların da 240,92'dir. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{5h} kabul edilmiştir (p=0,002<0.05).

Tablo 4-51'de turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutu ifadelerine göre mesleği icra etme şekli açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Mesleği icra şekli bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 2'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 2 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testlerinin Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Tablo 4- 51: İş Doyumu- İş Arkadaşları Boyutu Ölçeğinin Mesleği İcra Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Mesleği İcra Şekli		n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	P (boyut)	p (ifade)
İŞ ARKADAŞLARI	Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir.	Asıl İş	337	205,30	69187,0				0,735
		Ek İş	71	200,69	14249,0				
	Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir.	Asıl İş	337	198,87	67020,0				0,016
		Ek İş	71	231,21	16416,0				
	Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir.	Asıl İş	337	209,24	70515,0	,000	11581,500	0,669	0,065
		Ek İş	71	181,99	12921,0				
	Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir.	Asıl İş	337	205,77	69343,0				0,613
		Ek İş	71	198,49	14093,0				
	Meslektaşlarım sıkıcıdır.	Asıl İş	337	199,20	67132,0				0,032
		Ek İş	71	229,63	16304,0				

Tablo 4-51'de mesleği icra şekli grupları arasında yapılan Mann-Whitney U testine göre; İş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu soruları açısından "Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,735>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 205,30, ek iş olanların 200,69'dur. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Çalıştığım acente çalışanları ile olan ilişkilerim iyidir." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,016>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 198,87, ek iş olanların 231,21'dir. Ölçeğin iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,065>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması

209,24, ek iş olanların 181,99'dir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,613<0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 205,77, ek iş olanların 198,49'dir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutunun "Meslektaşlarım sıkıcıdır." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,032>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 199,20, ek iş olanların 229,63'tür. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{6h} kabul edilmemiştir (p=0,669>0.05).

Tablo 4-52'de turist rehberlerinin İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutu ifadelerine göre mesleği icra etme şekli açısından anlamlı farklılığın olup olmadığına dair test sonuçları verilmiştir. Mesleği icra şekli bakımından karşılaştırılacak grup sayısı 2'dir. Gruplar arasındaki farkı ölçmek üzere yapılacak teste karar verirken verilere normallik testi uygulanmıştır. Normallik test sonuçlarına göre Shapiro-Wilk testi sonucu da p=0,000<0,05 olduğundan dolayı verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Karşılaştırılan grup sayısı 2 ve verilerin non-parametrik olmasından dolayı fark testleri Mann-Whitney U testi yapılmıştır.

Tablo 4- 52: İş Doyumu- İşin Yapısı Boyutu Ölçeğinin Mesleği İcra Şekli Değişkenlerine Göre Farklılık Tablosu

	Mesleği İcra Şekli		n	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Shapiro-Wilk	U	P (boyut)	p (ifade)
İŞİN YAPISI	İşimle gurur duyuyorum.	Asıl İş	337	206,66	69645,0	,000	10637,500	0,140	0,384
		Ek İş	71	194,24	13791,0				
	İşim gelecek planlarım için yeterlidir.	Asıl İş	337	205,66	69308,0				0,654
		Ek İş	71	198,99	14128,0				
	Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir.	Asıl İş	337	193,29	65138,5				0,000
		Ek İş	71	257,71	18297,5				
	İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum.	Asıl İş	337	202,51	68247,0				0,441
		Ek İş	71	213,93	15189,0				

Tablo 4-52'de mesleği icra şekli grupları arasında yapılan Mann-Whitney U testine göre; İş doyumu ölçeğinin işin yapısı boyutu soruları açısından "İşimle gurur duyuyorum." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,384>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 206,66, ek iş olanların 194,24'dir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşim gelecek planlarım için yeterlidir." ifadesinde mesleği icra şekli grupları anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,654>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 205,66, ek iş olanların 198,99'dur. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir." ifadesinde mesleği icra şekli grupları istatistiksel olarak anlamlı biçimde farklılaşmaktadır (p=0,000<0,05). Mesleği

icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 193,29, ek iş olanların 257,71'dir. İş doyumu ölçeği işin yapısı boyutunun "İşimi ilerleyen yaşlara kadar yapabileceğimi düşünüyorum." ifadesinde mesleği icra şekli grupları anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır (p=0,441>0,05). Mesleği icra şekli asıl iş olanların sıra ortalaması 202,51, ek iş olanların 213,93'tür. Bu bağlamda bu boyut için geliştirdiğimiz turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli değişkenleri bakımından gruplar arasında fark vardır hipotezi H_{7h} kabul edilmemiştir (p=0,140>0.05).

Tablo 4- 53: Turist Rehberlerinin Yaşam ve İş Doyumu Boyutlarının Eğitim Durumu Grupları Bakımından Analizi

EĞİTİM DURUMU - DEĞİŞKENLER ARASI FARK ANALİZLERİ		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	
YAŞAM DOYUMU	a-Lise	34	241,75	,000	9,277	0,026	b-c
	b-Ön Lisans	68	172,51				a-d
	c-Lisans	231	204,48				a
	d-Lisans Üstü	75	216,69				b
YÖNETİM	a-Lise	34	214,43	,000	0,541	0,910	-
	b-Ön Lisans	68	199,41				-
	c-Lisans	231	206,11				-
	d-Lisans Üstü	75	199,64				-
KARİYER	a-Lise	34	209,25	,000	1,430	0,698	-
	b-Ön Lisans	68	189,81				-
	c-Lisans	231	205,80				-
	d-Lisans Üstü	75	211,65				-
ÜCRET	a-Lise	34	229,32	,000	6,381	0,094	-
	b-Ön Lisans	68	182,30				-
	c-Lisans	231	200,92				-
	d-Lisans Üstü	75	224,41				-
İŞ ARKADAŞLARI	a-Lise	34	208,13	,000	3,624	0,305	-
	b-Ön Lisans	68	185,07				-
	c-Lisans	231	203,98				-
	d-Lisans Üstü	75	222,05				-
İŞİN YAPISI	a-Lise	34	229,50	,000	24,429	0,000	b
	b-Ön Lisans	68	160,93				a-c-d
	c-Lisans	231	197,92				b-d
	d-Lisans Üstü	75	252,94				b-c

Tablo 4-53'te turist rehberlerinin yaşam ve iş doyumu boyutları eğitim durumları bakımından incelenmiştir. Yaşam doyumu eğitim durumları bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Eğitim durumu grupları incelendiğinde lise mezunlarının ön lisans ve lisans mezunlarından farklılaştığı, ön lisans mezunlarının lise ve lisansüstü mezunlarıyla farklılaştığı, lisans mezunlarının sadece ön lisans mezunları ile farklılaştığı ve lisansüstü mezunlarının da sadece ön lisans mezunlarıyla farklılaştığı görülmektedir. İş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu eğitim durumları bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş

doyumu ölçeğinin kariyer boyutu eğitim durumları bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin ücret boyutu eğitim durumu grupları bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu eğitim durumları bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin işin yapısı boyutu eğitim durumları bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Buna göre lise mezunlarının ön lisans mezunları ile, ön lisans mezunlarının lise, lisans ve lisansüstü mezunlarıyla farklılaştığı, lisans mezunlarının ön lisans ve lisansüstü mezunları ile farklılaştığı ve lisansüstü mezunlarının da ön lisans ve lisans mezunlarıyla farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 4- 54: Turist Rehberlerinin Yaşam ve İş Doyumu Boyutlarının Mesleki Tecrübe Grupları Bakımından Analizi

MESLEKİ TECRÜBE - DEĞİŞKENLER ARASI FARK ANALİZLERİ		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	
YAŞAM DOYUMU	a- 1-5 Yıl	28	244,91	,000	4,095	0,251	-
	b- 6-10 Yıl	69	193,65				-
	c- 11-20 Yıl	226	201,66				-
	d- 21-30 Yıl	85	207,55				-
YÖNETİM	a- 1-5 Yıl	28	232,29	,000	1,932	0,587	-
	b- 6-10 Yıl	69	202,64				-
	c- 11-20 Yıl	226	204,47				-
	d- 21-30 Yıl	85	196,93				-
KARİYER	a- 1-5 Yıl	28	228,59	,000	3,693	0,297	-
	b- 6-10 Yıl	69	182,98				-
	c- 11-20 Yıl	226	207,87				-
	d- 21-30 Yıl	85	205,07				-
ÜCRET	a- 1-5 Yıl	28	246,63	,000	6,857	0,077	-
	b- 6-10 Yıl	69	181,33				-
	c- 11-20 Yıl	226	203,08				-
	d- 21-30 Yıl	85	213,22				-
İŞ ARKADAŞLARI	a- 1-5 Yıl	28	232,07	,000	2,267	0,519	-
	b- 6-10 Yıl	69	192,75				-
	c- 11-20 Yıl	226	204,71				-
	d- 21-30 Yıl	85	204,41				-
İŞİN YAPISI	a- 1-5 Yıl	28	232,68	,000	9,789	0,020	b
	b- 6-10 Yıl	69	181,22				a-d
	c- 11-20 Yıl	226	197,73				d
	d- 21-30 Yıl	85	232,11				b-c

Tablo 4-54'te turist rehberlerinin yaşam ve iş doyumu boyutları mesleki tecrübeleri bakımından incelenmiştir. Yaşam doyumu mesleki tecrübeleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu mesleki tecrübeleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu mesleki tecrübeleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin ücret boyutu mesleki tecrübe grupları bakımından incelendiğinde gruplar arasında

fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu mesleki tecrübeleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin işin yapısı boyutu mesleki tecrübeleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Buna göre 1-5 yıl tecrübesi olanların sadece 6-10 yıllıklarla farklılaştığı, 6-10 yıllık olanların 1-5 yıl ve 21-30 yıllık olanlarla farklılaştığı, 11-20 yıllık olanların sadece 21-30 yıllıklar ile farklılaştığı ve 21-30 yıllık olanların da 6-10 ve 11-20 yıllıklar ile farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 4- 55: Turist Rehberlerinin Yaşam ve İş Doyumu Boyutlarının Çalıştığı Dil Grupları Bakımından Analizi

ÇALIŞTIĞI DİL - DEĞİŞKENLER ARASI FARK ANALİZLERİ		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	
YAŞAM DOYUMU	a- İngilizce	201	203,34	,000	9,057	0,060	-
	b- Almanca	43	223,71				-
	c- Rusça	114	217,70				-
	d- Fransızca	6	174,08				-
	e- Diğer	44	160,98				-
YÖNETİM	a- İngilizce	201	199,17	,000	8,922	0,063	-
	b- Almanca	43	211,17				-
	c- Rusça	114	223,21				-
	d- Fransızca	6	101,42				-
	e- Diğer	44	187,90				-
KARİYER	a- İngilizce	201	196,73	,000	13,331	0,010	b
	b- Almanca	43	260,69				a-c-e
	c- Rusça	114	208,38				b
	d- Fransızca	6	173,67				-
	e- Diğer	44	179,23				b
ÜCRET	a- İngilizce	201	212,12	,000	14,837	0,005	d-e
	b- Almanca	43	208,59				e
	c- Rusça	114	215,25				d-e
	d- Fransızca	6	118,75				a-c
	e- Diğer	44	149,53				a-b-c
İŞ ARKADAŞLARI	a- İngilizce	201	212,78	,000	18,412	0,001	e
	b- Almanca	43	252,06				c-e
	c- Rusça	114	192,45				b
	d- Fransızca	6	202,58				-
	e- Diğer	44	151,68				a-b
İŞİN YAPISI	a- İngilizce	201	204,18	,000	18,005	0,001	e
	b- Almanca	43	197,23				e
	c- Rusça	114	230,41				e
	d- Fransızca	6	225,83				e
	e- Diğer	44	143,01				a-b-c-d

Tablo 4-55'te turist rehberlerinin yaşam ve iş doyumu boyutları çalıştıkları diller bakımından incelenmiştir. Yaşam doyumu çalıştıkları diller bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu çalıştıkları diller bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu çalıştıkları

diller bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Buna göre İngilizceciler, sadece Almancacılar ile farklılaşmakta, Almancacılar ile İngilizce, Rusça ve diğer olanlar farklılaşmaktadır Rusçacıların sadece Almancacılar ile ve diğer dillerdekilerin de sadece Almancacılar ile farklılaştığı görülmektedir. İş doyumu ölçeğinin ücret boyutu çalıştıkları dil grupları bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Buna göre İngilizceciler ile Fransızcacılar ve diğer olanlarla farklılaştığı, Almancacılar ile diğer olanların farklılaştığı, Rusçacılar ile Fransızcacılar ve diğer dildekilerin farklılaştığı, Fransızcacılar ile İngilizce ve Rusçacıların farklılaştığı ve diğer dilcilerin de İngilizce, Almanca ve Rusçacılar ile farklılaştığı görülmektedir. İş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutu çalıştıkları diller incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Buna göre İngilizceciler ile diğer dillerdekilerin farklılaştığı, Almancacılar ile Rusça ve diğer dillerdekilerin farklılaştığı, Rusçacılar ile Almancacıların farklılaştığı ve diğer olanlar da İngilizce ve Almanca ile farklılaşmaktadır. İş doyumu ölçeğinin işin yapısı boyutu çalıştıkları diller bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Buna göre dili İngilizce, Almanca, Rusça ve Fransızca olanların sadece diğer dillerdekiler ile farklılaştığı ve dili diğer olanların da İngilizce, Almanca, Rusça ve Fransızca ile farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 4- 56: Turist Rehberlerinin Yaşam ve İş Doyumu Boyutlarının Çalıştığı Milliyet Grupları Bakımından Analizi

ÇALIŞTIĞI MİLLİYET - DEĞİŞKENLER ARASI FARK ANALİZLERİ		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	
YAŞAM DOYUMU	a- Yerli (Türk)	85	199,52	,000	5,795	0,055	-
	b- Yabancı	297	201,24				-
	c- Yerli-Yabancı	26	258,08				-
YÖNETİM	a- Yerli (Türk)	85	205,11	,000	0,766	0,682	-
	b- Yabancı	297	206,03				-
	c- Yerli-Yabancı	26	185,02				-
KARİYER	a- Yerli (Türk)	85	191,35	,000	6,772	0,034	-
	b- Yabancı	297	212,46				c
	c- Yerli-Yabancı	26	156,60				b
ÜCRET	a- Yerli (Türk)	85	217,15	,000	5,935	0,051	-
	b- Yabancı	297	197,01				-
	c- Yerli-Yabancı	26	248,69				-
İŞ ARKADAŞLARI	a- Yerli (Türk)	85	205,74	,000	2,841	0,242	-
	b- Yabancı	297	200,94				-
	c- Yerli-Yabancı	26	241,06				-
İŞİN YAPISI	a- Yerli (Türk)	85	199,84	,000	0,275	0,872	-
	b- Yabancı	297	206,35				-
	c- Yerli-Yabancı	26	198,56				-

Tablo 4-56'da ise turist rehberlerinin yaşam ve iş doyumu boyutları çalıştıkları milliyetler bakımından incelenmiştir. Yaşam doyumu çalıştıkları milliyetler bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu çalıştıkları

diller bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu çalıştıkları diller bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Buna göre yabancı diyenler yerli-yabancı diyenler ile ve yerli-yabancı diyenler de yabancı diyenler ile farklılaşmaktadır. İş doyumu ölçeğinin ücret boyutu çalıştıkları milliyet grupları bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur İş doyumu iş arkadaşları boyutu çalıştıkları milliyetler bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin işin yapısı boyutu çalıştıkları milliyetler bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur.

Tablo 4- 57: Turist Rehberlerinin Yaşam ve İş Doyumu Boyutlarının Çalışma Şekli Grupları Bakımından Analizi

ÇALIŞMA ŞEKLİ - DEĞİŞKENLER ARASI FARK ANALİZLERİ		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	
YAŞAM DOYUMU	a- Serbest (Sezonluk)	92	201,60	,000	18,363	0,000	b-d
	b- Serbest (Yıl Boyunca)	143	203,33				a-d
	c- Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	229,26				d
	d- Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	141,77				a-b-c
YÖNETİM	a- Serbest (Sezonluk)	92	195,69	,000	12,438	0,006	d
	b- Serbest (Yıl Boyunca)	143	206,84				d
	c- Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	225,17				d
	d- Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	154,73				a-b-c
KARİYER	a- Serbest (Sezonluk)	92	216,70	,000	7,778	0,051	-
	b- Serbest (Yıl Boyunca)	143	198,61				-
	c- Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	216,04				-
	d- Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	164,28				-
ÜCRET	a- Serbest (Sezonluk)	92	216,87	,000	31,445	0,000	d
	b- Serbest (Yıl Boyunca)	143	208,83				d
	c- Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	222,25				d
	d- Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	112,55				a-b-c
İŞ ARKADAŞLARI	a- Serbest (Sezonluk)	92	193,93	,000	5,071	0,167	-
	b- Serbest (Yıl Boyunca)	143	213,73				-
	c- Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	212,00				-
	d- Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	174,64				-
İŞİN YAPISI	a- Serbest (Sezonluk)	92	200,05	,000	18,939	0,000	c-d
	b- Serbest (Yıl Boyunca)	143	194,82				c-d
	c- Acentaya Bağlı (Sezonluk)	129	236,02				a-b-d
	d- Acentaya Bağlı (Sürekli)	44	152,85				a-b-c

Tablo 4-57'de turist rehberlerinin yaşam ve iş doyumu boyutları çalışma şekilleri bakımından incelenmiştir. Yaşam doyumu çalışma şekilleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Buna göre serbest (sezonluk) olanların serbest (yıl boyunca) ve acentaya bağlı (sürekli) olanlar ile farklılaştığı, serbest (yıl boyunca) çalışanların serbest (sezonluk) ve acentaya bağlı (sürekli) çalışanlar ile farklılaştığı, acentaya bağlı (sezonluk) çalışanların sadece acentaya bağlı (sürekli) çalışanlar ile farklılaştığı ve acentaya bağlı (sürekli) çalışanların da serbest (sezonluk), serbest (yıl boyunca) ve acentaya bağlı (sezonluk) çalışanlar ile farklılaştığı görülmektedir. İş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu çalışma şekilleri bakımından

incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Buna göre serbest (sezonluk), serbest (yıl boyunca) ve acentaya bağlı (sezonluk) olarak çalışanların acentaya bağlı (sürekli) çalışanlar ile farklılaştığı ve acentaya bağlı (sürekli) çalışanların da serbest (sezonluk), serbest (yıl boyunca) ve acentaya bağlı (sezonluk) olarak çalışanlar ile farklılaştığı görülmektedir. İş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu çalışma şekilleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin ücret boyutu çalışma şekilleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Buna göre serbest (sezonluk), serbest (yıl boyunca) ve acentaya bağlı (sezonluk) çalışanların acentaya bağlı (sürekli) çalışanlar ile farklılaştığı ve acentaya bağlı (sürekli) çalışanların da serbest (sezonluk), serbest (yıl boyunca) ve acentaya bağlı (sezonluk) çalışanlar ile farklılaştığı görülmektedir. İş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu çalışma şekilleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin işin yapısı boyutu çalışma şekilleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Buna göre serbest (sezonluk) çalışanlar ile acentaya bağlı (sezonluk) ve acentaya bağlı (sürekli) çalışanlar ile farklılaştığı, serbest (yıl boyunca) çalışanların acentaya bağlı (sezonluk) ve acentaya bağlı (sürekli) çalışanlar ile farklılaştığı, acentaya bağlı (sezonluk) çalışanların serbest (sezonluk), serbest (yıl boyunca) ve acentaya bağlı (sürekli) çalışanlar ile farklılaştığı ve acentaya bağlı (sürekli) çalışanların da serbest (sezonluk), serbest (yıl boyunca) ve acentaya bağlı (sezonluk) çalışanlar ile farklılaştığı görülmektedir.

Tablo 4-58: Turist Rehberlerinin Yaşam ve İş Doyumu Boyutlarının Tur Tipi Grupları Bakımından Analizi

TUR TİPİ - DEĞİŞKENLER ARASI FARK ANALİZLERİ		n	Sıra Ort.	Shapiro-Wilk	x^2	P (boyut)	
YAŞAM DOYUMU	Günübirlik Turlar	271	201,90	,000	8,952	0,011	b
	1-4 Günlük Turlar	61	242,39				a-c
	Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	183,34				b
YÖNETİM	Günübirlik Turlar	271	202,70	,000	1,719	0,423	-
	1-4 Günlük Turlar	61	221,93				-
	Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	196,91				-
KARİYER	Günübirlik Turlar	271	207,71	,000	3,605	0,165	-
	1-4 Günlük Turlar	61	178,78				-
	Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	213,70				-
ÜCRET	Günübirlik Turlar	271	212,60	,000	13,917	0,001	c
	1-4 Günlük Turlar	61	223,80				c
	Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	160,14				a-b
İŞ ARKADAŞLARI	Günübirlik Turlar	271	197,31	,000	10,823	0,004	b
	1-4 Günlük Turlar	61	249,69				a-c
	Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	193,86				b
İŞİN YAPISI	Günübirlik Turlar	271	209,21	,000	7,878	0,053	-
	1-4 Günlük Turlar	61	219,12				-
	Anadolu Turu (5 Gün ve Üzeri)	76	175,97				-

Tablo 4-58'de turist rehberlerinin yaşam ve iş doyumu boyutları tur tipleri bakımından incelenmiştir. Yaşam doyumu tur tipleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Çalışma şekli grupları incelendiğinde günübirlik turlara çıkanlar ile 1-4 günlük turlara çıkanlar, 1-4 günlük turlara çıkanlar ile günübirlik ve Anadolu turlarına çıkanlar, Anadolu turlarına çıkanlar da 1-4 günlük turlara çıkanlar farklılaşmaktadır. İş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu tur tipleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu tur tipleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur. İş doyumu ölçeğinin ücret boyutu tur tipleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Buna göre günübirlik turlara çıkanlar ile Anadolu turlarına çıkanlar, 1-4 günlük turlara çıkanlar ile Anadolu turlarına çıkanlar ve Anadolu turlarına çıkanlar da günübirlik ve 1-4 günlük turlara çıkanlar ile farklılaşmaktadır. İş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu tur tipleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark vardır. Buna göre günübirlik turlara çıkanlar ile 1-4 günlük turlara çıkanlar, 1-4 günlük turlara çıkanlar ile günübirlik ve Anadolu turlarına çıkanlar ve Anadolu turlarına çıkanlar da sadece 1-4 günlük turlara çıkanlar ile farklılaşmaktadır. İş doyumu ölçeğinin işin yapısı boyutu tur tipleri bakımından incelendiğinde gruplar arasında fark yoktur.

4.4.4. Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Ölçek Boyutları Arası Korelasyon Analizi

Tablo 4- 59: Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Ölçek Boyutları Arasındaki Korelasyon Tablosu

Korelasyon		Yaşam Doyumu	İş Doyumu Yönetim	İş Doyumu Kariyer	İş Doyumu Ücret	İş Doyumu İş Arkadaş.	İş Doyumu İşin Yapısı
Yaşam Doyumu	Korelasyon		,384	,360	,497	,320	,542
	p (sig.)		**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**
İş Doyumu Yönetim	Korelasyon	,384		,306	,305	,225	,335
	p (sig.)	**0,000**		**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**
İş Doyumu Kariyer	Korelasyon	,360	,306		,227	,308	,437
	p (sig.)	**0,000**	**0,000**		**0,000**	**0,000**	**0,000**
İş Doyumu Ücret	Korelasyon	,497	,305	,227		,226	,466
	p (sig.)	**0,000**	**0,000**	**0,000**		**0,000**	**0,000**
İş Doyumu İş Arkadaş.	Korelasyon	,320	,225	,308	,226		,501
	p (sig.)	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**		**0,000**
İş Doyumu İşin Yapısı	Korelasyon	,542	,335	,437	,466	,501	
	p (sig.)	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	

Tablo 4-59'da gösterilen korelasyon analiz sonuçlarına göre yaşam doyumu ile iş doyumu ölçeğinin yönetim boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,384, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %38'4'tür. Analiz sonuçlarına

göre yaşam doyumu ile iş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,360, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %36'dır. Analiz sonuçlarına göre yaşam doyumu ile iş doyumu ölçeğinin ücret boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,497, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %49,7'dir. Analiz sonuçlarına göre yaşam doyumu ile iş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,320, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %32'dir. Analiz sonuçlarına göre yaşam doyumu ile iş doyumu ölçeğinin işin yapısı boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,542, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %54'2'dir. Analiz sonuçlarına göre iş doyumu ölçeği yönetim boyutu ile iş doyumu ölçeğinin kariyer boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,306, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %30,6'dır. Analiz sonuçlarına göre iş doyumu ölçeği yönetim boyutu ile iş doyumu ölçeğinin ücret boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,305, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %30,5'dir. Analiz sonuçlarına göre iş doyumu ölçeği yönetim boyutu ile iş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,225, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %22,5'dir. Analiz sonuçlarına göre iş doyumu ölçeği yönetim boyutu ile iş doyumu ölçeğinin işin yapısı boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,335, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %33,5'dir. Analiz sonuçlarına göre iş doyumu ölçeği kariyer boyutu ile iş doyumu ölçeğinin ücret boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,227, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %22,7'dir. Analiz sonuçlarına göre iş doyumu ölçeği kariyer boyutu ile iş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,308, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %30,8'dir. Analiz sonuçlarına göre iş doyumu ölçeği kariyer boyutu ile iş doyumu

ölçeğinin işin yapısı boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,437, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %43,7'dir. Analiz sonuçlarına göre iş doyumu ölçeği ücret boyutu ile iş doyumu ölçeğinin iş arkadaşları boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,226, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %22,6'dır. Analiz sonuçlarına göre iş doyumu ölçeği ücret boyutu ile iş doyumu ölçeğinin işin yapısı boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,466, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %46,6'dır. Analiz sonuçlarına göre iş doyumu ölçeği iş arkadaşları boyutu ile iş doyumu ölçeğinin işin yapısı boyutu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (R=,501, p<0,000). Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Analizden elde edilen bulgulara göre aradaki ilişkinin varlığı %50,1'dir.

4.4.5. İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

İş doyumu bağımsız, yaşam doyumu bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri test etmek, yaşam doyumundaki değişimin ne kadarının iş doyumu tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve değişkenler arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile Hipotez H_1 test edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4-60'ta özetlenmektedir.

Tablo 4- 60: İş Doyumunun Yaşam Doyumuna Etkisi

Boyut	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P	Tolerans	V.I.F.
	B	Standart Hata	β				
Sabit	-0,368	0,188		-1,958	0,051	1,000	1,000
İş doyumu	1,145	0,066	0,652	17,308	0,000	1,000	1,000
Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu							
R = 0,652	R^2 = 0,425		ΔR^2= 0,423		Durbin-Watson= 1,833		
$F_{(2,1003)}$= 299,559; p<0,000							

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamı (F=299,599; p<0,05) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değeri 1,000 olarak bulunmuştur ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı (VIF<10) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden Durbin Watson değeri 1,833 olarak bulunmuştur. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistiği (t=17,308; p<0,05) anlamlıdır.

İş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki ($R= 0,652$) vardır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,425 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, yaşam doyumundaki değişimlerin %42,5'inin, iş doyumu ile açıklandığını göstermektedir. İş doyumundaki 1 birimlik artış, yaşam doyumunu 1,145 birim arttırmaktadır. Elde edilen verilere ilişkin basit doğrusal regresyon modeli; a=-0,368 ve b=1,145 olmak üzere Y=a+bX ise Y=0,368 +1,145X olarak kurulabilir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_1 kabul edilmiştir.

4.4.6. İş ve Yaşam Doyumu Boyutları Arasındaki Regresyonel İlişkiye Yönelik Bulgular

Yönetim, kariyer, ücret, iş arkadaşları ve işin yapısı olarak sıralanan iş doyumu boyutları bağımsız, yaşam doyumu bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki doğrusal ilişkileri test etmek, yaşam doyumundaki değişimin ne kadarının iş doyumu boyutları tarafından açıklanabildiğini araştırmak ve boyutlar arasındaki ilişkiyi matematiksel olarak ifade etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1d}, H_{1e} hipotezleri test edilmiş olup yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 4-61'de özetlenmektedir.

Tablo 4- 61: İş Doyumu Boyutlarının Yaşam Doyumuna Etkisi

Değişkenler	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	t	P	Tolerans	V.I.F.
	B	Standart Hata	β				
Yönetim	0,211	0,040	0,207	5,212	0,000	0,884	1,132
Kariyer	0,148	0,056	0,116	2,628	0,009	0,719	1,390
Ücret	0,374	0,060	0,268	6,210	0,000	0,747	1,339
İş Arkadaşları	0,093	0,074	0,058	1,260	0,208	0,653	1,531
İşin Yapısı	0,283	0,053	0,281	5,316	0,000	0,499	2,004
Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu							
$R= 0,664$	$R^2 = 0,441$		$\Delta R^2= 0,434$		Durbin-Watson= 1,803		
$F_{(2,1003)}= 63,507$; $p<0,000$							

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde modelin anlamı ($F=63,507$; $p<0,05$) olduğu görülmektedir. Varyans şişme değeri olarak adlandırılan VIF değeri en düşük 1,132 ve en yüksek 2,004 olarak bulunmuştur ve çoklu bağlantı sorunu olmadığı ($VIF<10$) söylenebilir. Oto korelasyona işaret eden Durbin Watson değeri 1,803 olarak bulunmuştur. Bu bulgu oto korelasyon olmadığının göstergesidir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; yönetim ($t=5,212$; $p<0,05$), kariyer ($t=2,628$; $p<0,05$), ücret ($t=6,210$; $p<0,05$) ve işin yapısı ($t=5,316$; $p<0,05$) için anlamlı, iş arkadaşları ($t=1,260$; $p>0,05$) için anlamsızdır.

İş doyumu boyutlarından yönetim, kariyer, ücret ve işin yapısı ile yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin, istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$) olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki ($R= 0,664$) vardır. Bağımsız değişkenlerin (yönetim, kariyer, ücret ve işin yapısı) bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R^2 değeri 0,441 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, yaşam doyumundaki değişimlerin %44,1'inin, iş doyumu boyutlarından yönetim, kariyer, ücret ve işin yapısı ile açıklandığını göstermektedir. Yaşam doyumunu açıklamada iş arkadaşları boyutunun etkisi bulunmamaktadır.

İş doyumu yönetim boyutundaki 1 birimlik artış, yaşam doyumunu 0,211 birim arttırmaktadır. Kariyer boyutundaki 1 birimlik artış, yaşam doyumunu 0,148 birim arttırmaktadır. Ücret boyutundaki 1 birimlik artış, yaşam doyumunu 0,374 birim arttırmaktadır. İşin yapısı boyutundaki 1 birimlik artış, yaşam doyumunu 0,283 birim arttırmaktadır. Yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1e} kabul edilmiştir. H_{1d} reddedilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Yaşam doyumuna büyük etkisi olan iş doyumunun önemi günümüz araştırmaları ile daha iyi anlaşıldığı gözlemlenmektedir. İşletmeler çalışanların iş doyumlarının yükselmesi ile başarıya ulaşacaklarını göz önünde bulundurmaktadırlar. Özellikle hizmet sektörünün temelinde insanın bulunması, onların iş ve yaşam doyumlarına erişmeleri, kritik öneme sahiptir. Turist rehberliği mesleği de turizm sektöründe hizmet sağlayıcı rolü ile yer almaktadır. (Kabakulak, 2018: 56-57)

Ülkemizin tanıtımında, tarih ve kültürümüzün yerli ve yabancı ziyaretçilere aktarımında ve turizm sektörünün hizmet kalitesinde büyük rol oynayan profesyonel turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumlarının demografik ve mesleki değişkenlere göre farklılıklara ilişkin yapılan bu çalışmada Türkiye'nin farklı bölgelerinde çalışan 408 eylemli turist rehberinin görüşüne başvurulmuştur. Katılımcıların büyük kısmının erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Daha önce de Yıldız ve Değirmencioğlu, (2008) ve Yazıcıoğlu ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan araştırmalarda da benzer sonuçların alındığı görülmektedir. Rehberlik mesleğinde çalışanların çoğunun erkeklerden oluşması, kadınların anne olmak, rehberlik çalışmalarının uzun ve yorucu saatlere dayalı yapılması, ev ve sosyal hayatın kısıtlanması, iş ve sağlık güvencesinin her zaman olmaması gibi çeşitli sebeplerden dolayı tercih etmedikleri anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamında fikrine başvurulan 408 turist rehberinin çoğunluğunun (%74,2) 31-40 ve 41-50 yaş aralığında oldukları görülmüştür. Bu sonuç Özdemir (2016) ve Çakır (2010) tarafından yapılan araştırmalardaki sonuçlarla paralellik gösterdiği görülmüştür. Rehberlik mesleğinin sezon yoğun olması, uzun ve düzensiz çalışma koşulları sebebiyle ileri yaşlarda tercih edilmemekte olduğu düşünülmektedir. Yine araştırmaya katılanların büyük bir kısmının lisans mezunu olduğu görülmüştür. Lisans mezunlarını lisansüstü ve ön lisans mezunları takip etmektedir. Araştırmadan çıkan bu sonuç rehberlerin eğitim seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun yanında rehberlik eğitim yerlerine bakıldığında çoğunluğun Kültür ve Turizm Bakanlığı eğitim kurslarından aldıkları gözlemlenmektedir. Yani çoğunun eğitimlerinin rehberlik olmadığı fakat sonradan bu mesleğe yöneldikleri anlaşılmaktadır. Yıldız ve Değirmencioğlu (2008) ve Acun (2016) yaptıkları araştırmalarda da benzer sonuçlar tespit etmişlerdir.

Araştırmaya katılanların yarıdan fazlası 11-20 yıl mesleki tecrübeye sahip oldukları görülmektedir. Bunun yanında katılımcıların %72,8'inin de yabancı turistlere hizmet verdiği anlaşılmaktadır. Hizmet verdikleri yabancı diller dağılımına baktığımızda da rehberlerin

çoğunun İngilizce diline çalıştıkları ve sonrasında Rusça ve Almanca dillerinin takip ettiği görülmektedir. Çalışma şekillerine göre de rehberlerin çoğunun yıla yaygın serbest ve yine önemli bir kısmının da acentaya bağlı sezonluk olarak çalıştıkları görülmüştür. Bununla beraber yılda ortalama çıkılan tur sayısı verilerinde çoğunluğun yılda 1-100 tur arasında yaptığı yine önemli bir kısmının da 101-200 tur arasında yaptığı anlaşılmaktadır. Araştırmada ortaya çıkan başka bir sonuca göre de rehberlerin büyük bir kısmı günübirlik turlara çıkmaktadır. Daha önce bahsedilen düzensiz, yorucu ve sezonluk çalışma koşulları olmasını bu anket verileri de desteklemektedir. Ulusoy (2017) ve Çiçek (2013) yaptıkları çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Ankete katılan turist rehberlerinin çoğunluğunun mesleği asıl iş olarak yaptığı ve bunun yanında yine büyük bir kısmının başka bir ek gelirlerinin olmadığı bulgulanmıştır.

Araştırmada 5 ifadeden oluşan ve 5'li likert ölçeği olarak uygulanan Diener ve arkadaşlarının (1985) geliştirdiği yaşam doyumu ölçeğinin güvenirlilik düzeyi 0,845 ve Smith ve arkadaşlarının (1987) geliştirdiği 5 boyuttan ve 23 ifadeden oluşan 5'li likert ölçeği olarak uygulanan iş doyumu ölçeğinin güvenirlilik düzeyi de 0,811 çıkmıştır. İş ve Yaşam doyumu düzeyleri ile turist rehberlerinin demografik ve mesleki değişkenleri grupları arasındaki farklılık hipotezleri ışığında hangi farklılık testlerinin uygulanacağını belirlemek için Shapiro-Wilk testi uygulanmış ve $p=0,000<0,05$ olduğundan verilerin non-parametrik olduğu görülmüştür. Bunun için karşılaştırılacak grup sayısı 2 olan ölçek ifadeleri için Mann-Whitney U testi, karşılaştırılacak grup sayısı 2'den fazla ise Kruskal Wallis testi yapılmıştır.

Tablo 4- 62: Araştırma Hipotezlerinin Genel Sonuçları

Araştırmanın Hipotezleri	**Kabul/Red**
H_1: Turist rehberlerinin iş doyumlarının yaşam doyumlarına etkisi vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{1a}: Turist rehberlerinin iş doyumu yönetim boyutunun yaşam doyumuna etkisi vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{1b}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin yaşam doyumuna etkisi vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{1c}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin yaşam doyumuna etkisi vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{1d}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin yaşam doyumuna etkisi vardır.	Red edilmiştir.
H_{1e}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin yaşam doyumuna etkisi vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{2a}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri eğitim seviyeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{2b}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri mesleki tecrübeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{2c}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri çalıştıkları yabancı diller bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{2d}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri hizmet verdikleri milliyet bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{2e}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri çalışma şekilleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{2f}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri çıktıkları tur tipi bakımından gruplar arasında fark vardır	Kabul edilmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri	Kabul/Red
H_{2g}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri ek gelir durumu bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{2h}: Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyleri mesleği icra etme şekli bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{3a}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin eğitim seviyeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{3b}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin mesleki tecrübeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{3c}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin çalıştıkları yabancı diller bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{3d}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{3e}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin çalışma şekilleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{3f}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin çıktıkları tur tipi bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{3g}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin ek gelir durumu bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{3h}: Turist rehberlerinin iş doyumunun yönetim boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{4a}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin eğitim seviyeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{4b}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin mesleki tecrübeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{4c}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin çalıştıkları yabancı diller bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{4d}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{4e}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin çalışma şekilleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{4f}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin çıktıkları tur tipi bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{4g}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin ek gelir durumu bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{4h}: Turist rehberlerinin iş doyumunun kariyer boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{5a}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin eğitim seviyeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{5b}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin mesleki tecrübeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{5c}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin çalıştıkları yabancı diller bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{5d}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{5e}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin çalışma şekilleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{5f}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin çıktıkları tur tipi bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{5g}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin ek gelir durumu bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{5h}: Turist rehberlerinin iş doyumunun ücret boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{6a}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin eğitim seviyeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{6b}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin mesleki tecrübeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{6c}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin çalıştıkları yabancı diller bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri	Kabul/Red
H_{6d}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{6e}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin çalışma şekilleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{6f}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin çıktıkları tur tipi bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{6g}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin ek gelir durumu bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{6h}: Turist rehberlerinin iş doyumunun iş arkadaşları boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{7a}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin eğitim seviyeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{7b}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin mesleki tecrübeleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{7c}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin çalıştıkları yabancı diller bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{7d}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin hizmet verdikleri milliyet bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{7e}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin çalışma şekilleri bakımından gruplar arasında fark vardır.	Kabul edilmiştir.
H_{7f}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin çıktıkları tur tipi bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{7g}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin ek gelir durumu bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.
H_{7h}: Turist rehberlerinin iş doyumunun işin yapısı boyutu düzeylerinin mesleği icra etme şekli bakımından gruplar arasında fark vardır.	Red edilmiştir.

Tablo 4-62'de araştırmanın kabul ve red edilen hipotezleri belirtilmiştir. Bu sonuçlara göre hayatın içinde önemli bir yere sahip olan iş hayatının bir yansıması olan iş doyumunun genel olarak yaşam doyumuna etki ettiği bulunmuştur. Bağımsız değişken olan iş doyumunun bağımlı değişken yaşam doyumunu %42 oranda pozitif yönlü bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Yani iş doyumundaki 1 birim artış yaşam doyumuna 0,42 oranında etkilediği bulgulanmıştır. İş doyumu boyutlarının çoklu regresyon analizi ile yaşam doyumuna etkisinin de incelendiği diğer analizlerin sonuçlarına göre ise iş doyumu boyutlarından yönetim, kariyer, ücret ve işin yapısı boyutlarının yaşam doyumuna etki ettiği iş arkadaşlarının ise etki etmediği bulunmuştur. Yönetim, kariyer, ücret ve işin yapısı boyutlarının yaşam doyumuna %44,1 oranında pozitif yönlü ve anlamlı etkileri olduğu görülmüştür. Yani bu iş doyumu boyutlarındaki 1 birim artış yaşam doyumuna 0,44 birim kadar etkilediği ölçülmüştür. Turist rehberlerinin mesleklerini icra ederken acenta yönetimi, aldıkları ücret yapısı ve çalıştıkları iş ortamlarının memnuniyetlerini etkilemesi, sadece sosyal hayatta karşılaştıkları iş arkadaşlarının da doyumlarını etkilememesi doğal karşılanmaktadır. Yine yaşam doyumu ve iş doyumu ölçek boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına göre ise iş doyumu boyutları ile yaşam doyumu arasında anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konmuştur. Buna göre yaşam doyumunu en çok etkileyen iş doyumu boyutları işin yapısı ve ücret olduğu ortaya konmuştur. Turist rehberlerinin daha çok sağlıklı çalışma koşulları ve daha uygun ücretlerle çalışmak istedikleri anlaşılmaktadır.

Demografik ve mesleki değişkenler bakımından turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumu düzeyleri incelenmiş ve tablo 4-62'de de belirtildiği üzere bazı değişken grupları arasında farklılıklar bulunmuş, bazılarında ise farklılık bulunmamıştır. Buna göre turist rehberlerinin eğitim durumları bakımından sonuçlar incelendiğinde ifadeler bazında bazı farklılıklar gözlemlense de yaşam doyumu ve iş doyumunun işin yapısı boyutlarında gruplar arasında farklılıklar bulunmuş ve genel olarak ön lisans mezunlarının bu boyutlarda doyumlarının diğerlerine göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu da ön lisans mezunlarının ne eğitimsiz ne de üst düzey eğitime sahip olmaları ile arada kalarak bağdaştırılabilir. Hatta bazı ifadelerde lise mezunlarının doyumlarının yüksek olması bu sonucu destekler niteliktedir. Lise mezunlarının yaşamdan ve gelecekten çok bir beklentilerinin olmadan yüksek doyumlara erişmeleri bu sebeple açıklanabilir. Yiğit ve arkadaşlarının (2011) Konya emniyet müdürlüğünde çalışan görevli personel üzerine yapmış olduğu iş ve yaşam doyumu araştırmasında elde edilen personelin eğitim düzeyi değişkenlerine göre iş doyumları ve yaşam doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı gözlendiği ve lisans ve lisansüstü görevli personelin iş ve yaşam doyum puan ortalamalarının lise mezunu görevli personelden anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir.

Araştırmada turist rehberlerinin mesleki tecrübelerine göre yaşam ve iş doyumu boyutları da incelenmiş ve bulunan sonuçlarda genel olarak yaşam doyumlarında ve iş doyumlarında mesleki tecrübelerine göre gruplar arasında pek farklılık bulunamamıştır. Sadece iş doyumunun işin yapısı boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu boyutta da 1-5 yıl arası az tecrübesi olan rehberler ile 21-30 yıl gibi yüksek tecrübeye sahip rehberlerin doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Az tecrübeye sahip rehberlerin mesleğe ve işlerine karşı daha hevesli olmaları, sahiplenmeleri ve gelecekten umutlu olmaları ile açıklanabilir. Yüksek tecrübeye sahip rehberlerin ise artık emeklilik planları yapmaları, mesleği oldukça sahiplenmiş olmaları ve maddi olarak tatmin olmuş olmaları sonucunda yüksek doyuma ulaşmaları beklenebilir. Orta seviyede mesleki tecrübeye sahip rehberlerin memnuniyetsizlik durumunda mesleği bırakmaya cesaret edememeleri, zor çalışma şartları, aile ve sosyal hayattan uzak kalmaları sebebiyle memnuniyet seviyelerinin diğerlerine göre düşük olmaları açıklanabilir. Özel'in (2015) iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin demografik değişkenler açısından, konaklama işletmelerinde çalışan işgörenler üzerine yaptığı araştırmada ise katılımcıların sektördeki mesleki tecrübelerinin yaşam doyumu ve iş doyumu düzeyinde gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığı ayrıca farklı mesleki tecrübe yıllarına sahip işgörenlerin iş ve yaşam doyum düzeylerinin birbirine yakın olduğu belirtilmiştir.

Turist rehberlerinin çalıştıkları yabancı diller bakımından yaşam doyumları ve iş doyumu boyutları incelemesi sonuçlara göre ifadeler bazında bazı ifadelerde gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunsa da yaşam doyumunda ve iş doyumu yönetim boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bununla beraber iş doyumu boyutlarından kariyer, ücret, iş arkadaşları ve işin yapısı boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu verilere göre kariyer boyutunda Almancacıların diğerlerine göre doyumlarının yüksek çıkması sektörde uzun süredir çalışmaları ve zamanla önemli konumlara gelmeleri kariyer boyutunda diğerlerine göre anlamlı olarak farklılaşmalarını sağlamış olduğu düşünülebilir. İş doyumu ücret boyutunda ise Fransızca ve diğer dillerdeki rehberlerin doyumları diğerlerine göre daha düşük bulunmuştur. Bu bulgu Okuyucu ve Somuncu'nun (2018) yapmış oldukları araştırmada da belirlendiği gibi son yıllardaki Fransız turistlerin eskiye göre daha az Türkiye'ye gelmeleri ve diğer dillerdekilerin de daha az iş bulmaları ve dolayısı ile kazandıkları ücretlerden daha az memnun olmaları açıklanabilir. İş arkadaşları boyutunda da uzun yıllardır sektörde çalışan ve birbirleri ile sağlam ilişkileri olan Almancacıların diğerlerine göre doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer dillerdekilerin ise genel olarak sayılarının az olması sebebiyle iş arkadaşları boyutunda doyumları düşük çıkması bulgulanmıştır. İş doyumu işin yapısı boyutunda ise diğer dillerdeki rehberlerin diğerlerine göre çok daha düşük doyumda olmaları portföylerinin ve karmaşık iş yapıları ile turlara çıkmaları sebep olarak gösterilebilir. Köroğlu'nun (2011) yapmış olduğu iş doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi isimli araştırmada da turist rehberlerinin iş doyumu düzeyleri ile çalıştıkları yabancı dil grupları arasında farklılaşmaları araştırılmış ve anlamlı farklılıklar olduğu bulgulanmıştır.

Turist rehberlerinin çalıştıkları milliyetler bakımından yaşam doyumu ve iş doyumu boyutlarının incelenmesi sonucunda araştırmada da incelenen genel ifadeler bağlamında farklılıklar bulunsa da boyutlar bağlamında sadece iş doyumunun kariyer boyutunda yabancı gruplarla çalışanlar ile yerli-yabancı karışık gruplara çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuş ve yerli-yabancı gruplarla çalışanların çok daha düşük doyuma sahip oldukları bulgulanmıştır. Bu sonuç ile yerli-yabancı turistlerle çalışan rehberlerin kariyerleri bağlamında tam bir profesyonelleşme sağlayamadıkları, bazen yerli bazen de yabancı gruplarla turlara çıkmaları sebebiyle daha düşük bir doyuma sahip oldukları söylenebilir. Kabakulak'ın (2018) kişilik özelliklerinin mesleki tutum ve iş doyumuna etkisi isimli araştırmasında turist rehberlerinin iş doyumlarının çalıştıkları milliyetler açısından gruplar arasındaki farklılıklar incelenmiş ve turist rehberlerinin iş doyumları düzeylerinin çalıştıkları milliyetler bakımından gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Başka bir mesleki değişken olan çalışma şekillerine göre turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumu düzeyleri incelemesine göre çalışma şekilleri grupları arasında fark olup olmadığı incelenmiş ve analiz sonuçlarına göre yaşam doyumu, iş doyumunun yönetim, ücret ve işin yapısı boyutlarında gruplar arasında farklılıklar bulunmuştur. Yıl boyunca ve acentaya bağlı çalışan rehberler ailelerinden ve sosyal çevrelerinden uzakta, uzun çalışma şartları ve düşük maaş koşullarında çalıştıkları sebebiyle diğerlerine göre daha düşük yaşam doyumlarına sahip oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. İş doyumunun yönetim, ücret ve işin yapısı boyutlarında yine acentaya bağlı (sürekli) çalışanların diğerlerine göre çok daha düşük doyum seviyesine sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu şekilde çalışanlar zorlu çalışma koşullarına zorlandıklarından ve sürekli acentalara bağlı olarak çalıştıklarından düşük ücretler ile çalışmaya zorlandıklarından şirketlerin yönetim kademesine, rehberler odalarının denetleme ve destekleme faaliyetlerine ve kazandıkları ücretlerin yetersizliğine karşı memnuniyetsizliklerinin daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bunun yanında bu boyutlarda acentaya bağlı ve sezonluk çalışanların ise diğerlerine göre daha yüksek doyuma ulaştıkları da görülmüştür. Sezonluk ve acentaya bağlı olduklarından sezondan sonra kendilerine, ailelerine ve sosyal çevrelerine vakit ayırabildiklerinden, çok daha iyi ücret koşullarına sahip oldukları ve daha çok günübirlik ve kısa zamanlı turlara çıktıklarından doyumları daha yüksek bulunmuştur.

Turist rehberlerinin çıktıkları tur tiplerine göre yaşam ve iş doyumu boyutları incelendiğinde yaşam doyumu ve iş doyumunun ücret ve iş arkadaşları boyutlarında gruplar arasında farklılıklar bulunduğu bulgulanmıştır. Yaşam doyumu ve iş doyumunun iş arkadaşları boyutlarında 1-4 günlük turlara çıkanların ne çok uzun ne de günübirlik turlara çıkanlara göre çok daha yüksek doyumlara ulaştıkları anlaşılmıştır. Daha önce çalışma şekillerine göre de bahsedilen acentaya bağlı (sürekli) çalışanların aynı zamanda daha çok Anadolu (5 gün ve üzeri) turlarına çıktıkları düşünülürse doyumlarının diğerlerine göre daha düşük olması sonucu araştırmanın sonuçlarını doğruladığı görülecektir. İş doyumu ücret boyutunda ise yine Anadolu turlarına çıkanların diğerlerine göre doyumlarının düşük olduğu bulunmuştur. Anadolu turlarına çıkanlar her gün farklı destinasyonlarda, uzun ve yorucu çalışma koşullarının yanında aile ve arkadaşlarından uzakta çalışmaktadırlar. Aynı zamanda hem şirket ve hem de meslekten iş arkadaşlarından da uzakta olmaları doyumlarının düşük olmasını açıklamaktadır.

Araştırmada turist rehberlerinin aynı zamanda ek gelir durumları ve mesleği asıl iş olarak yapıp yapmadıklarına göre yapılan farklılık test sonuçlarına göre ek geliri olmayanların ve mesleği asıl iş olarak icra eden rehberlerin yaşam doyumlarının daha yüksek olması onların kendi mesleklerine daha çok yoğunlaştıkları, başka işlerle ilgilenmedikleri ve mesleklerinden zevk aldıkları düşünülmesi ile açıklanabilir. Ek gelir durumlarına göre iş doyumu kariyer

boyutunda çıkan anlamlı farklılık sonucu ek geliri olmayanların kariyer boyutunda daha yüksek doyuma sahip olduklarını göstermiştir. Ve sadece mesleklerinde ilerlemek istedikleri sonucuna ulaşılabilir. Son olarak mesleği icra etme şekillerine göre iş doyumunun ücret boyutunda genel olarak rehberlik mesleğini asıl iş olarak yapanların kazandıkları ücreti yeterli bulmadıkları, başka iş yapı rehberliği ek iş olarak yapanların rehberliği hobi olarak yaptıkları düşünülürse onların rehberlikten kazandıkları ücretleri daha uygun bulmaları doğal olarak karşılanacaktır. Turist rehberliği mesleğini asıl iş olarak yapan kişiler daha zorlu ve uzun çalışma koşullarını, ailelerinden ve sosyal çevrelerinden uzak kalmayı kabul ettiklerinden daha iyi ücret almayı bekledikleri düşünülebilir.

Araştırmada turist rehberlerinin mesleki ve demografik değişkenleri bağlamında iş ve yaşam doyumları incelenmiş, değişkenlerin gruplar arasındaki farklılıkları ve iş ve yaşam doyumunun birbirlerine etkisi ve ilişkisi araştırılmış ve ortaya konmuştur. Ortaya çıkan sonuçlar ışığında gelecekte yapılacak araştırmalarda turist rehberlerinin memnuniyetsizlik sebeplerinin ayrıntılı bir şekilde araştırılması, aile çatışması bağlamında rehber ailelerinin gözünden turist rehberliği mesleği gibi konuların irdelenmesi diğer araştırmacılara tavsiye olunur.

KAYNAKÇA

Acun, A. (2016). *İş Aile Çatışması ve Turist Rehberlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Ahipaşaoğlu, S. (2001). *Turizmde Rehberlik.* Detay Yayıncılık, Ankara.

Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İBBF Dergisi*, 4, 1-25.

Al, S. (2018). *Akademisyenlerin İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Ap, J. Ve Wong, K. K. (2001). Case Study on Tour Guiding: Professionalism, Issues and Problems. *Tourism Management.* 22(5), 551-563.

Arasan, B. N. A. (2010). *Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Uşak.

Avcı, S. (2013). *Farklı Mesleklerde Çalışan Kadınların Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Tükenmişlik ve Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Düzeylerinin Depresyon İle İlişkisinin İncelenmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul.

Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2010). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 29-44.

Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

Batan, S. N. (2016). *Yetişkinlerde Psikolojik Dayanıklılık ve Dini Başa Çıkmanın Yaşam Doyumuna Etkisi.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Büber, M. (2017). *Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi: Balıkçı Sınıfı Gemi Adamları Üzerine Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Büyükkuru, M. (2015). *Turist Rehberlerinin İletişim Becerilerinin Turistlerin Tur Deneyimi Üzerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Cohen, E. (1985). The Tourist Guide: The Origins, Structure and Dynamics of a role. Annals of Tourism Research. 12(1), 5-29.

Cranny, C.L., Smith, P.C. ve Stone, E.F. (1992). Job Satisfaction: How People Feel About Their Job and How It Affects Their Performance. Lexingon Books. New York.

Çakır, A. (2010). *Profesyonel Turist Rehberlerinin Çalışma Biçimi ve Mesleki Eğitim Süreleri ile İş Tatminleri arasındaki İlişki.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Çakır, V. O., Şahin, S., Serdar, E., & Parlakkılıç, Ş. (2016). Kamu Çalışanlarının Serbest Zaman Engelleri İle Yaşam Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi. *Journal of Tourism Theory and Research, 2*(2), 135-141.

Çevik, N. K., ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye'de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7*(1), 126.

Çoban, S. (2010). *Turizm İşletmelerinde Çalışanların Değer Algılamalarının İş Doyumuna Üzerine Etkileri: İstanbul Örneği.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Dalkıran, D. (2015). *Halk Sağlığı Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: İstanbul Örneği.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Davran, D. (2014). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi; Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncüyıl Üniversitesi. Van.

Diener, E. (1984). Subjective Wellbeing. Psychological Bulletin. 95(3): 542-575.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

Dost, M. T. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Dergisi*, 22(2), 132-143.

Durukan, K. (2017). *İş Doyumunu Etkileyen Faktörler: Denizli Devlet Hastanesi Çalışanları Örneği.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi. İstanbul.

Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi.* 5(1), 17-26.

Erdoğan, İ. (1999). İşletmelerde Hayal Kırıklığı ve İş Tatmini, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış,* İstanbul Üniversitesi. İstanbul.

Erkmen, T. ve Şencan, H. (1994) Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 23(2), 107-125.

Griffin, M. A., Patterson, M. G., & West, M. A. (2001). Job Satisfaction and Teamwork: The Role of Supervisor Support. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 537–550. Doi:10.1002/job.101

Gupta, K., & Garg, I. (2017). Investigation Of Job Satisfaction Among Employees: A Case Of Hospitality İndustry İn Ambala (India). *Voice of Research*, 6(1), 50-56.

Gül, T. (2012). *Türkiye'deki Turizm Rehberliği Öğretim Programlarının Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Gül, T. (2018). İşgörenlerde İş ve Yaşam Doyum İlişkisi: Konaklama İşletmeleri Üzerine, Kuşadası. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, *262*, 281.

Gümüş, H. (2006). *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Gündoğan, T. (2010). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık: Bir İnsan Kaynakları Bölümünde Uygulama. *Ankara Üniversitesi Dergisi*, Ankara.

Gürkan, H., Barut, C., Ünsel, O., ve Aybay, E. (2017). Demografik Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bitlis İli Turizm Sektörü Çalışanları Uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *6*(2), 130-157.

Jiang, Z., & Hu, X. (2015). Knowledge Sharing and Life Satisfaction: The Roles of Colleague Relationships and Gender. Social Indicators Research, 126(1), 379–394. doi:10.1007/s11205-015-0886-9

İpçioğlu, B. (2017). *İşletmelerde Yetenek Yönetimi ve İş Tatmini İlişkisi; Hizmet Sektöründe Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

İşcan, Ö. Ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 21(1), 119-135.

Kabakulak, A.(2018). *Kişilik Özelliklerinin Mesleki Tutum Ve İş Doyumuna Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

Kaplan, H. (2014). *İş Doyumu-Yaşam Doyumu İlişkisi Denizli Servergazi Devlet Hastanesi Hemşire-Ebe Hemşireler Örneği.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Keleş, H. N. Ç. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.

Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(1), 77-95.

Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde İş Doyumu, Özyeterlilik İnancı ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Karşılaştırılması.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi, Mersin.

Kosovalı, P. (2017). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.

Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 20(1), 291-317.

Köroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Kubilay, S. (2013). *Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Niğde İli Örneği.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

Mader, X., Dos Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2018). Job Satisfaction In A Tourist Resort In Portugal. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 6(3), 314-325.

Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The Relationship Between Extrinsic Motivation, Job Satisfaction And Life Satisfaction Amongst Employees İn A Public Organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*, *40*(1), 01-12.

Mamur, M. (2014). *Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma: İstanbul İli Sultangazi İlçesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İstanbul.

Okuyucu, A. ve Somuncu, M. (2018). 1990-2015 Yılları Arasında Türkiye'ye Yönelik Uluslararası Turizm Hareketlerindeki Değişim. *Türk Coğrafya Dergisi*, (71), 7-13.

Özdemir, Ö. (2016). *Turist Rehberlerinde Personel Güçlendirme Uygulamalarının İş Doyumuna Etkisi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri'de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 22(1), 209-233.

Özdevecioğlu, M., Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 1-20.

Özel, N. K. (2015). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler açısından incelenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.

Özer, G. ve M. Günlük (2010). Örgütsel Adaletin Muhasebecilerin iş Memnuniyeti ve İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 9 (2), 459-485.

Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (1997). *Örgütsel Davranış* (2. Baskı). Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Öztürk, A. ve Güzelsoydan, Y. S. (2001). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 333-347.

Özyer, K., Irk, E., ve Anaç, S. (2015). İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisinde İş Arkadaşlığının Aracılık Rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 16*(1), 261-278.

Pan, F. C. (2015). Practical Application Of İmportance-Performance Analysis İn Determining Critical Job Satisfaction Factors Of A Tourist Hotel. *Tourism Management*, 46, 84-91.

Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2017). An Empirical Study On Factors Effecting The Job Satisfaction Of Employees İn The Hospitality İndustry–A Case Of Danang City, Vietnam. *Asian Journal of Empirical Research*, 7(7), 160-175.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji* (3. Baskı). Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

Sapancalı, Faruk. (1993). Çalışanların Güdülenmesinde Kullanılan Özendirici Araçlar. *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayınları, 22(4), 55-74.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi.* 5(1), 55-64.

Şahin, Ş. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.

Tetik, N. 2006. *Türkiye'de Profesyonel Turist Rehberliği ve Müşterilerin Turist Rehberlerinden Beklentilerinin Analizi (Kuşadası Örneği).* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Toker, A. 2011. *Kültür Turizminin Sürdürülebilirliğinde Profesyonel Turist Rehberliğinin Rolü: Ankara Örneği.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.

Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş University Journal*, 8(1), 92-107.

Topbaşoğlu, T. (2016). *Yaşam Doyumunun Yordayıcısı Olarak Öfke ve Affetme: Affetmenin Düzenleyici Rolü.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Tosun, Cevat ve Rahman Temizkan. (2004). *Türkiye'nin Dış Tanıtım ve Ülke İmajında Turist Rehberlerinin Rolü.* I. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi, (15-16 Nisan) Bildiriler Kitabı, 345-365.

Turgut, E. M. (2010). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Türk, M.S. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Gazi Kitabevi. Ankara.

Ulusoy, H. (2017). *Turist Rehberlerinin Kültürel Zeka Düzeyi ve Özyeterlilik İnançlarının Hizmet Sunumuna Etkisi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi: SPSS 10.0-12.0 For Windows* (2. Basım) Ankara: Detay Yayıncılık.

Uyargil, C. (1988). İş Tatmini ve Bireysel Özellikler: Türkiye'de Özel Sektörde Yapılmış Bir İş Tatmini Araştırması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*, 23-24.

Ünal, A. (2015). *İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Yaşam Anlamı Değişkenlerinin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuzmayıs Üniversitesi, Samsun.

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

Yazıcıoğlu, İ., Tokmak, C. ve Uzun, S. (2008). Turist Rehberlerinin Rehberlik Mesleğine Bakışı. *Üniversite ve Toplum Dergisi.* 8(2), 1-19.

Yıldız, S. ve Değirmencioğlu, Ö. (2008). *Türkiye'de Profesyonel Turist Rehberliği.* III. Ulusal Eğirdir Turizm Sempozyumu (17-19 Ekim 2008) Bildiriler Kitabı, Isparta, 310-321.

Yiğit, R., Dilmaç, B., ve Deniz, M. E. (2011). İş ve yaşam doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, *13*(3), 1-18.

Yüksel. Ö. (2007). İnsan Kaynakları Yönetimi. Gazi Kitabevi. Ankara.

Turist Rehberleri Birliği. Rehber İstatistikleri. http://tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik (erişim tarihi: 05.04.2019).

Kültür ve Turizm Bakanlığı. Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği. http://teftis.kulturturizm.gov.tr/TR-120445/turist-rehberligi-meslek-yonetmeligi.html. (erişim tarihi: 15.10.2018).

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı Kontenjan Kılavuzu. https://www.osym.gov.tr/TR,15240/2018-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu.html. (erişim tarihi: 28.04.2018).

Turist Rehberleri Birliği. http://tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik. (erişim tarihi: 15.04.2019).

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Sayın katılımcı,

Bu anket Profesyonel Turist Rehberlerinin iş ve yaşam doyum düzeylerinin demografik ve mesleki değişkenlere göre ilişki ve farklılıklarını ölçmek amacıyla yapılmaktadır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi
Turizm Fakültesi

1- Cinsiyetiniz?
- ☐ Erkek
- ☐ Kadın

2- Yaşınız?
- ☐ 21-30
- ☐ 31-40
- ☐ 41-50
- ☐ 51 ve üzeri

3- Eğitim durumunuz?
- ☐ Lise
- ☐ Ön Lisans
- ☐ Lisans
- ☐ Lisansüstü

4- Mesleki tecrübeniz?
- ☐ 1-5 Yıl
- ☐ 6-10 Yıl
- ☐ 11-20 Yıl
- ☐ 21-30 Yıl

5- Rehberlik eğitim yeriniz?
- ☐ Kültür ve Turizm Bakanlığı Kursundan
- ☐ 2 Yıllık Turist Rehberliği Bölümünden
- ☐ 4 Yıllık Turist Rehberliği Bölümünden

6- Hangi dilde kokart sahibisiniz?
- ☐ İngilizce
- ☐ Almanca
- ☐ Rusça
- ☐ Fransızca
- ☐ Diğer

7- Çalıştığınız turist milliyeti?
- ☐ Yerli (Türk)
- ☐ Yabancı
- ☐ Yerli-Yabancı

8- Çalışma şekliniz?
- ☐ Serbest (Sezonluk)
- ☐ Serbest (Yıl Boyunca)
- ☐ Acentaya Bağlı (Sürekli)
- ☐ Acentaya Bağlı (Sezonluk)

9- Yıllık ortalama tur sayınız?
- ☐ 1-100 Tur
- ☐ 101-200 Tur
- ☐ 201-250 Tur
- ☐ 251 ve üzeri

10- Genellikle çıktığınız tur tipi nedir?
- ☐ Günübirlik turlar
- ☐ 1-4 günlük turlar
- ☐ Anadolu turu (5 gün ve üzeri)

11- Mesleği icra etme şekliniz?
- ☐ Asıl iş
- ☐ Ek iş

12- Ek geliriniz var mı?
- ☐ Evet
- ☐ Hayır

Yaşam Doyumu Ölçeği İfadeleri	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1- Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.					
2- Hayat şartlarım mükemmel.					
3- Hayatımdan memnunum.					
4- Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
5- Eğer hayata yeniden başlasaydım, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.					
İş Doyumu Ölçeği İfadeleri	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1- Çalıştığım acenta yönetiminin tutumundan memnunum.					
2- Operasyon yetkilileri ve üst yönetim ile fikirlerimi paylaşabiliyorum.					
3- Acenta yetkilileri rehberlere karşı adil ve saygılıdır.					
4- Rehberler odasının destek ve yardımlarından memnunum.					
5- Rehberler odasının faaliyet ve denetimlerinden memnunum.					
6- Turlardan sonra takdir edilirim.					
7- Rehberlik mesleğim kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.					
8- Rehberlik mesleğim geleceğe ilişkin planlarımda güven veriyor.					
9- Çalıştığım acentalar başarı ve becerilerime göre iş veriyor.					
10- Rehberlik dışında turizm içinde farklı bir pozisyonda çalışma hedefim vardır.					
11- Rehberlikten kazandığım ücret, yıllık giderlerim için yeterlidir.					
12- Kazandığım ücret yaptığım işe göre uygundur.					
13- Kazandığım ücret yaptığım işe göre yüksektir.					
14- Kazandığım ücret yaptığım işe göre azdır.					
15- Meslektaşlarımla olan ilişkilerim iyidir.					
16- Çalıştığım acenta çalışanları ile ilişkilerim iyidir.					
17- Meslektaşlarımın mesleki eğitimleri üst düzeydedir.					
18- Meslektaşlarım sorumluluk sahibi kişilerdir.					
19- Meslektaşlarım sıkıcıdır.					
20- İşimle gurur duyuyorum.					
21- İşim gelecek planlarım için yeterlidir.					
22- Yaptığım işler arasında en iyisi bu iştir.					
23- İşimi ilerleyen yaşlarda yapabileceğimi düşünmüyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	: Alper BOZBAŞ
Uyruğu	: T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi	: Afyonkarahisar – 25.10.1983
Medeni Hali	: Evli
Adres	: Cikcilli Mh. 229. Sk. Z. Abidin İnal Apt. No:16 D:1 Alanya/ANTALYA
E-Posta Adresi	: alperbozbas@gmail.com
İletişim (Telefon)	: 0505 453 12 13

EĞİTİM

Lise	: Kuşadası Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi
Lisans	: Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Seyahat İşlt. ve Turizm Rehberliği Öğretmenliği

MESLEKİ DENEYİM

2007-2010	: MTS Incoming seyahat acentasında turist rehberliği
2011-2014	: Naz Tour seyahat acentasında operasyon, satış ve pazarlama müdürlüğü ve turist rehberliği
2014-2016	: Tez Tour acentasında turist rehberliği
2017-	: Pegas seyahat acentasında turist rehberliği

YABANCI DİL

İngilizce	: (Orta Seviye)
Rusça	: (İyi Seviye)