

# PROFESYONEL TURİST REHBERLİĞİ MESLEĞİNİN AİLE YAŞANTISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR İNCELEME

Özge GÜDÜ DEMİRBULAT<sup>1</sup>

## ÖZET

Bireyin yaşamında iş ve aile rolleri önemli bir yer tutmaktadır. Ancak iş veya aileden herhangi birine ait görevlere daha fazla zaman ya da enerji ayrıldığında veya bağlılık gösterildiğinde, diğer taraf ihmal edilmekte ve bu tarafın sorumlulukları tam anlamıyla yerine getirilememektedir. Günümüzde profesyonel turist rehberleri, turizm sektörünün en önemli unsurlarından biri haline gelmiştir. Öte yandan; turist rehberlerinin işlerini başarılı bir şekilde yapması ve bu mesleği uzun yıllar icra etmeleri, turizm sektörünün olumlu gelişimi açısından önemli görülmektedir. Bu durumda; turist rehberlerinin iş yaşamlarının aile yaşantısı üzerindeki etkilerinin incelenmesi ve anlaşılması turist rehberlerinin başarıları için önem taşımaktadır. Profesyonel turist rehberlerinin iş ve aile yaşantısında çatışmanın yaşanmasına sebep olabilecek nitelikte iş hayatına ve çalışma koşullarına sahip olduğu düşünülmektedir. Bu çerçevede araştırmanın amacı; profesyonel turist rehberlerinin iş ve aile ilişkisine yönelik algı ve tutumlarını belirlemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda Trabzon Bölgesel Rehberler Odası'na (TRO) kayıtlı eylemli profesyonel turist rehberleri örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma sonuçlarının ortaya koyduğu bulgulara göre; eylemli profesyonel turist rehberlerinin iş ve aile ilişkisine yönelik algı ve tutumlarının olumlu yönde gerçekleştiğini söylemek mümkündür.

**Anahtar Sözcükler:** İş, Aile, İş-Aile Çatışması, Profesyonel Turist Rehberliği, Trabzon.

## AN ANALYZE oN DETERMINATION oF THE EFFECTS oF PROFESSIONAL TOURIST GUIDING BUSINESS oN FAMILY LIFE

## ABSTRACT

Both work and family roles for individual's life are important. These roles affect each other mutually, such as when a person gives more attention and time and consumes more energy to one of them than the other one, the other role is usually ignored and the responsibilities of this role cannot be fulfilled sufficiently. Tourist guides are one of the key players in the tourism sector. Moreover, their success in their work life seems to be among the important factor that contributes to the development of tourism. So analyzing and determining the effects of tourist guides' work life on their family life

<sup>1</sup> Arş. Gör. Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi

are important for their success. In this frame, the aim of the study is to determine tourist guides' perceptions and attitudes about the relationship between work and family life. In the context of this aim, the study was conducted on tourist guides who are the members of the Trabzon Tourist Guides Organization and work as tourist guides actively. According to the results, it can be said that tourist guides' perceptions and attitudes about the relationship between work and family life is positive.

**Key Words:** Occupation, Family, Work-Family Conflict, Professional Tourist Guide, Trabzon.

**Jel Code:** J83

## 1. GİRİŞ

Dünya ekonomisinin en önemli gelir getirici endüstrilerinden birisi turizm sektörüdür. Turizm sektörünün çekirdeğini ise turist oluşturmaktadır. Turist ister kendi ülkesi içinde bir başka yöreye, isterse bir başka ülkeye gitmiş olsun, yaşamaya alıştığı çevrenin dışına çıkmaktadır. Bu bilmediği yabancı ortamda bilgiden alışverişe, tavır ve davranışlardan eğlenmeye her konuda yardıma muhtaçtır (Koroğlu, 2013: 91). İşte bu noktada turist rehberinin önemi ortaya çıkmaktadır. Turist rehberi; sorumluluk yeteneğine sahip bir lider, turistlere, gittikleri ülke ya da bölge hakkında bilgi veren bir eğitmen, turistlerin bir ülke ya da bölgeye tekrar gelmelerini sağlayacak bir şekilde sunum yapan ve konukseverlik gösteren bir elçi, turistlere rahat edebilecekleri bir ortam yaratan bir ev sahibi olarak açıklanabilmektedir (Ap ve Wong, 2001: 552; Koroğlu vd., 2007: 31). Bu çerçevede turist rehberlerinin, turizm sektörünün temel hizmet taşlarından biri olduklarını söylemek mümkündür.

İş ve aile, yaşamın en önemli iki merkezi alanı olarak değerlendirilmektedir (Çakmak Doruk, 2008: 17). Bu nedenle iş ve aileye ilişkin roller, insan yaşamında en kapsamlı ve uzun vadede eş zamanlı sahip olunan rolleridir. Bu iki alanda bireyin üstlenmiş olduğu roller arasında uyum her zaman söz konusu olmayabilir. Bu özellikleri nedeniyle iş ve aile rollerinin talepleri zaman zaman iş ve aile çatışmasına sebep olabilmektedir (Bardakoğlu vd., 2014: 1058; Coşkuner ve Şener, 2013: 2). Bireyin iş ya da aile yaşamından birine daha yoğun olarak katılması durumunda, diğer yaşam alanında psikolojik ve fiziksel olarak bulunamaması; iş ve aile yaşamının dengelenmesine ilişkin tartışmaların odağını oluşturmaktadır. Erben ve Ökten (2014: 105) iş hayatının talepleri ve aile hayatının sorumluluklarının tüm dünyada birçok çalışanın sağlığını ve mutluluğunu olumsuz yönde etkilediğini ifade etmektedirler. İş ve aile yaşamının taleplerini dengelemedeki yetersizliğin en önemli sonuçlarından biri de; bireyin zaman, enerji ve çaba gerektiren çoklu rolleri yerine getirirken iş ve aile yaşamı arasında ortaya çıkan çatışmaların artmasıdır (Eker ve Özmete, 2012: 1).

Turizm endüstrisi çalışanlarının büyük oranda aile ve özel yaşamlarında fedakârlık yapmak zorunda kaldıkları bir endüstri olarak bilinmektedir. Turist rehberleri kendi serbest zamanlarına sahip olabilmek için turist gruplarının serbest zaman aktivitelerini yerine getirdikleri bir zaman diliminde ve mekânda çalışmaktadırlar (Doğan vd., 2010: 3432). Turist rehberleri, turizm sektöründe çok büyük görev ve sorumluluklar yüklenmektedirler (Köroğlu, 2011: 233).

Toplumsal ve bireysel sağlık açısından aile ve mesleğin birbiriyle uyum içerisinde olması gerekmektedir. Meslek - aile uyumsuzluğu bireyin sağlığını, huzurunu, insanlarla olan ilişkilerini, yaşam kalitesini ve iş performansını etkileyebilmektedir (Doğan vd., 2010: 3433). Aile hayatı ile mesleki hayat arasında uyumsuzlukların yaygın olduğu günümüzde iş-aile çatışmaları artmış, iş-aile dengesine ulaşmak daha çok zorlaşmıştır (Mustafayeva, 2013: 24).

Günümüzde işlerin ve iş özelliklerinin değişmesinden yola çıkarak; iş ve aile yaşam alanlarındaki dengenin sağlanmasının zorlaşması, bu dengeyi sağlamanın ne kadar önemli olduğunun farkına varılmasına yol açmıştır. Bu kapsamda ilgili yazında iş ve aile yaşam alanları ile ilgili çalışmaların arttığı görülmektedir (Bruck vd., 2002; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Deery ve Jago, 2008; Deniz ve Özalp, 2014; Efeoğlu, 2006; Erdamar ve Demirel, 2014; Erkmén ve Esen, 2014; Ghayyur ve Jamal, 2012; Gordon vd., 2007; Mete vd., 2014). Profesyonel turist rehberlerinin iş ve aile yaşantısında çatışmanın yaşanmasına sebep olabilecek nitelikte iş hayatına ve çalışma koşullarına sahip olduğu düşünülmektedir. Öte yandan; ilgili yazında turist rehberliğinde iş ve aile yaşamına ilişkin yapılan çalışmaların yetersizliği, bu alandaki boşluğun doldurulmasını gerekli kılmaktadır. Bu nedenle, bu çalışma ile turizmin anahtar oyuncularından olan profesyonel turist rehberlerinin iş ve aile ilişkisine yönelik algı ve tutumlarının belirlenmesi çalışmanın önemini arttırmaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Meslek, bireylerin hayatını kazanmak için yaptığı, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünüdür (Köroğlu, 2014: 139; Özdemir Yılmaz, 2011: 282). İş tanımı “bireyin fiziksel, sosyal ve yönetsel anlamda parasal ve diğer amaçları için yerine getirmek zorunda olduğu görevlerin bir bileşimi” olarak kabul edilebilmektedir (Çakır, 2010: 58). İş hayatı, insan yaşamının önemli yönlerinden birini oluşturmakta ve insanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü bir iş yaparak geçirmektedirler (Köroğlu, 2011: 15; Köroğlu, 2012: 275). İş bireyler için önemlidir ve bireyler için gelir kaynağı olduğu gibi aynı zamanda bireylere kendilerini gerçekleştirme imkanı da sunmaktadır (Kılıç ve Özafşarlıoğlu Sakallı, 2013: 210). İş kavramı, bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji harcayarak maddi bir ücret, gelir karşılığında bir organizasyona bağlı ya da serbest olarak, bireyin başkaları veya kendisi için değer taşıyan mal ve hizmetler ürettiği, amaçlı ve sürekli bir faaliyet olarak da tanımlanabilmektedir (Çakmak Doruk, 2008: 18).

“Aile” genellikle ortak amaçları gerçekleştirmek için, birbirlerine bağlı rollere sahip olan iki ya da daha fazla kişi olarak tanımlanır. “İş” kavramı ise genellikle ücretli çalışma ile sınırlandırılmaktadır (Ertemli, 2011: 9). İş ve aile kavramları arasında bir etkileşimden söz etmek olanaklıdır. İş yaşamının aile yaşamını etkilemesi kadar aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi de olanaklıdır ve her ikisi de önemlidir (Doğan vd., 2010: 3431; Turunç ve Çelik, 2010: 212). Sosyoloji disiplini için aile kurumu, toplumsal yapıyı ortaya çıkarması açısından önemlidir. Aile, toplumdaki bireylerin bir arada bulunmalarını sağlayan birincil etkiye sahip sosyal grupların başında gelmektedir (Metin ve Koyuncu, 2013: 1).

Tarihsel ve sosyolojik bakış açısından incelendiğinde endüstri devrimi, işin ve ailenin birbirinden soyutlanmasında önemli bir dönüm noktası olarak görülmektedir. Bu anlamda aile ve iş mekânsal anlamda birbirinden ayrılmıştır. Ancak geçen zaman içinde değişmeyen nokta iş ve ailenin hala birbirleri ile yakından ilgili olduğu ve birbirlerini etkilediği gerçeğidir. Aynı bakış açısıyla devam ettiğimizde günümüz koşullarının insan ve çalışma yaşamında önemli farklılıklar oluşturduğu da gözlemlenmektedir. Hizmet sektörü buna bir örnektir. Günümüz yaşam tarzlarında iş-aile dengesini kurmak zorlaşmaktadır (Doğan vd., 2010: 3432). Aile yapılarının çekirdek aile yapısı yönünde değişmesi, kadınların iş hayatına katılma oranlarının artması, aile içi bazı işlere (çocuk bakımı, ev temizliği, yemek vb.) destek veren büyük ebeveynlerden uzaklaşılması, şehirlerde yaşamın zorlaşması, işin ve ailenin ebeveynlerden beklentilerinin artması gibi sebeplerden dolayı çalışanların ve işletmelerin her geçen gün ağırlaşan bir problemi haline gelen iş aile yaşam çatışması son zamanlarda farklı disiplinlerde çok fazla inceleme konusu yapılmaktadır (Çelik ve Turunç, 2011: 229).

Doğan vd., (2010: 3431) iş yaşamındaki sorunların aile yaşamına ya da aile yaşamındaki sorunların iş yaşamına taşınabildiğinin altını çizmektedirler. Bu bağlamda; iş stresi çalışanların, performans, verimlilik, iş tatmini, sağlık ve sosyal ilişkileri açısından kritik bir öneme sahiptir (Kılıç ve Özafşarlıoğlu Sakallı, 2013: 208). İş yaşamındaki sorunların aile içi ilişkilere yansımaları çeşitli olumsuzlukların doğuşuna, farklı sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Öte yandan aile içindeki olumsuzlukların iş yaşamına taşınması da çalışanın iş ortamındaki üretkenliğini ve verimini düşürebilmekte, sorunların daha da büyümesine yol açabilmektedir (Doğan vd., 2010: 3431).

## 2.1.İş – Aile Çatışması

İş ve aile çatışması roller arası bir çatışma biçimidir (Çakmak Doruk, 2008: 29; Özkabakçı, 2010: 7). Bu çatışma biçiminde bir alandaki yükümlülüklerin yerine getirilmesiyle ilgili yaşanan baskıların diğer alandaki yükümlülüklerin yerine getirilmesini güçleştirmesi söz konusudur (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 238; Turgut, 2011: 157). Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, özerklik durumu, örgütün büyüklüğü, düşük ücret, üst yönetimin olumsuz tavrı, iş ilişkileri,

kişinin işte bulunma süresinin uzunluğu, terfi, aile ilişkileri, aile beklentileri, sağlık durumu, çocuk sayısı, yaş, gelir, çalışan performansı gibi çeşitli iş ve kişisel özellikler iş-aile veya aile iş çatışmasının en önemli nedenleri arasında sayılmaktadır. Çalışanların yaşadığı iş aile çatışması, demografik faktörler ve sahip oldukları değerlere göre de farklılık gösterebilmektedir (Çelik ve Turunç, 2011: 229-230; Ertemli, 2011: 19).

İş-aile çatışmasında işten aileye yansıyan sorunlar nedeniyle oluşan bir çatışma hali mevcutken, aile-iş çatışmasında aileden işe yansıyan sorunlar nedeniyle ortaya çıkan çatışmalar oluşmaktadır (Ertemli, 2011: 118; Turunç ve Çelik, 2010: 213; Özkabakçı, 2010: 10). İş ile ilgili sorumluluklar; mesai saatleri, fazla çalışma ve iş seyahatleri gibi nedenlerden oluşmaktadır. Ev ile ilgili sorumluluklar ise, evde yerine getirilmek zorunda kalınan, çocuk bakımı, ev işleri, aile sorumlulukları gibi yükümlülüklerden oluşmaktadır (Çakır, 2011: 1). İş aile çatışmasının, zaman, duygu ve davranış olmak üzere üç temelde yaşanabileceğinden bahsetmek mümkündür (Eker ve Özmete, 2012: 3) Zaman temelli çatışma, bir rolle ilişkili zaman baskısının diğer role verilecek zamanı ihlal etmesidir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 72). Duygu-temelli çatışma, bir rolü icra ederken yaşanan bitkinlik, huzursuzluk ve gerilim gibi duyguların diğer rolün yerine getirilmesini güçleştirdiğinde yaşanır (Aras ve Karakiraz, 2013: 3). Örneğin, birey işyerinde kendisini fiziksel ve duygusal olarak tükenmiş hissettiğinden eve geldiğinde ailevi sorumluluklarını yerine getirmek için enerji bulamıyorsa duygu-temelli çatışma yaşamaları olasıdır. Davranış-temelli çatışma bir role özgü davranışlar ile diğer role özgü davranışlar arasında uyumsuzluk olduğunda yaşanmaktadır. Örneğin, iş hayatında uygun görülen mantık ve rekabete dönük davranışlar ile aile hayatında tercih edilen duygusallık ve fedakârlığa dönük davranışlar birbirleriyle uyumsuzdurlar ve bireyler bir rolden diğerine geçerken davranışlarında uygun değişikliği yapamıyorlarsa veya bir rolde başarılı olmalarını sağlayan davranışlar diğer rolde başarısız sonuçlarla karşılaşmalarına neden oluyorsa davranış-temelli çatışma yaşamaları muhtemeldir (Daskın, 2011: 15; Özkabakçı, 2010: 24; Turgut, 2011: 158).

## 2.2. Profesyonel Turist Rehberliği Mesleği

Hizmet sektörünün önemli bir kısmını temsil eden turizm sektöründe iş yükü diğer sektörlerden daha fazla olmaktadır. Turizm işletmelerinin turistlere hizmet faaliyetlerinin önemli bir kısmı turist rehberleri aracılığıyla gerçekleştirilmektedir (Güzel vd., 2013: 110). Sarıışık ve Yazıcı (2013: 106) turistik alanların doğru ve etkin tanıtımı açısından turist rehberliği mesleğinin kritik bir öneme sahip olduğunu ifade etmekte ve turizm sektörünün en eski meslek gruplarından biri olduğunun altını çizmektedirler. Turist rehberliği, Dünya'da seyahat hareketlerinin başlamasıyla paralel olarak icra edilen bir meslek olmasına karşın, ne yazık ki bir meslek olarak kabul görmesi ve meslek standartlarının belirlenmesi çok yakın tarihlere dayanmaktadır. Özellikle yabancı bir kültüre

yönelik sınır ötesi seyahat eden turistlerin, seyahatleri süresince kendilerine eşlik eden turist rehberlerine diğer tüm kurum ve kişilerden daha fazla güvendikleri bilinmektedir. Diğer yandan ülke imajının oluşturulması ve geliştirilmesinde ülkeye yönelik ön yargıların kırılması veya pekiştirilmesinde, kültürel yapının doğru bir şekilde aktarılmasında turist rehberlerinin rolü yadsınamaz bir durumdadır (Arslantürk vd., 2013: 116-117; Yenipınar ve Zorkirişçi, 2013: 119).

Turist rehberlerinin iş tanımlaması; üzerinde uzmanlaşılan dil bilgisi, ziyaret edilen ülkenin kültürel ve coğrafi çekiciliklerini anlatma kabiliyeti, turistlerin ziyaretini turdan deneyime aktarma yeteneği şeklinde yapılabilmektedir (Güzel, 2007: 8; Şen Şahin ve Avcıkurt, 2013: 306; Köroğlu, 2012: 277). Rehberlik mesleği genellikle dışarıdan eğlenceli ve kolay bir meslek olarak görülmesine rağmen oldukça büyük sorumluluk gerektiren bir meslek dalıdır. Turist rehberliğinin çok boyutlu etkileşimler ve yoğun bilgi birikimi gerektirmesi bu mesleğin, fiziksel ve zihinsel bakımlardan yorucu olmasına yol açmaktadır (Toker, 2011: 32; Öter, 2007: 70).

Turist rehberleri hotel, motel, müze, restoran, tapınak gibi kapalı ortamlarda; ören yerleri, sit alanları, antik yerleşim merkezleri, dağlık bölgeler gibi açık alanlarda çalışmak durumundadırlar. Çalışma zamanı belli değildir, tam zamanlı, yarı zamanlı, gece, hafta sonu, mevsimlik çalışmaktadırlar (Şimşek, 2012: 432). Rehberlik, gün içerisinde uzun ve değişebilen çalışma saatlerini gerektirmektedir (Temizkan, 2010: 70). Bu mesleği icra eden insanlar, bir günde 15-16 saat çalışmak zorunda kalabilmektedirler (Köroğlu, 2011: 257). Rehberin yaşamını kazanmak için yaptığı iş, insanların çoğunun tatili esnasında gerçekleştirdikleri faaliyetlerden oluşmaktadır (Çolakoğlu vd., 2010: 139). Çalışma saatlerindeki düzensizlik, rehberlerin düzenli bir ev ve sosyal hayatlarının olmasını engellemektedir. Rehber için ev, valizini yenilediği bir mekan halini alabilmektedir (Güzel, 2007: 35).

Turist rehberlerinin iş ilişkileri seyahat acentesiyle olduğundan rehberin işvereni de yasa ile yetki verilmiş olan seyahat acenteleri olmaktadır. Bir seyahat acentesine bağlı olarak maaş karşılığı çalışan turist rehberleri olduğu gibi hiçbir seyahat acentesine bağlı olmadan serbest çalışan turist rehberleri de bulunmaktadır (Demircan, 2007: 17-18; Solmaz, 2011: 26).

Rehberler çoğunlukla seyahat acentelerinin uzun ve yorucu bir süreç sonunda hazırladıkları turların son ve en önemli aşamasını yürütmekle yükümlü olmaktadır. Tura katılan müşteri açısından tur başlamadan önceki aşamalardan çok turun gerçekleşme dönemi önem taşımaktadır. Bir anlamda tur, hazırlaması saatler sürmekte ancak kısa sürede de gerçekleşebilmektedir. Tur, tümüyle eğlenceye dayalı bir etkinlik türü olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle; katılımcıların bu noktada beğenme eğilimine girmesi daha zor hale gelmektedir. Rehberler, yönetim ve bilgi aktarımı becerileriyle turun başarılı gerçekleşmesinde daha fazla sorumluluğa sahip olmaktadır (Köroğlu, 2011: 253-254). Tur süresince düzinelerce insanın sorumluluğunu alan bir rehber sürekli stres altında kalmaktadır. Örneğin, müşterilerden bazıları aşırı talepkar olabilmekte, rehber bir problemden dolayı sabah saat 03.00'te kalkıp müşterisi ile ilgilenmek zorunda kalabilmektedir. Aslında rehberler 24 saat görev



başındadırlar ve özel yaşantıları her zaman müşterilerinin gözleri önünde olabilmektedir (Güzel, 2007: 35). Yazıcıoğlu vd. (2008) tarafından turist rehberlerinin kendi meslekleri ile ilgili sorunları, görüşleri, yaşadıkları problemlerle ilgili değerlendirmelerini ortaya koymak amacıyla, tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen 240 rehberle yüz yüze görüşülerek yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre; katılımcıların %31,7'sinin özel hayatın sınırlı olması sorununu belirttiği görülmektedir. Öte yandan; araştırmanın katılımcılarının %15,4'ü rehberlik mesleğinin yorucu bir meslek olmasını problem olarak değerlendirmektedirler. Benzer şekilde Güzel vd. (2014) tarafından yapılan bir araştırmada; turist rehberlerinin mesleki engelleri belirlenmeye çalışılmış ve mesleğin özel hayatı engellemesi en önemli sorun olarak tespit edilmiştir.

### 3. İLGİLİ ÇALIŞMALAR

İş-aile çatışması, iş ve aile yaşam alanlarının ve bu alanların birbiri ile olan ilişkilerinin analizi için önemli bir kavramdır (Pala Morkoç ve Tepeci, 2014: 1265). Bu hususta yazında yapılan pek çok çalışma, iş ve aile yaşam alanlarının özellikleri ile iş-aile çatışmasını ele almaktadır. Kanten vd. (2014) Antalya'da faaliyet gösteren beş yıldızlı dört otel işletmesinin 166 kadın işgöreni üzerinde yaptıkları bir araştırmada iş-aile çatışmasının kariyer engeli olarak algılandığı ve çalışanın motivasyonunu olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Bardakoğlu vd. (2014) ise; iş-aile ve aile-iş yaşamı çatışmalarının seyahat acentesi çalışanlarının duygusal tükenmişliklerine ve işten ayrılma niyetlerine olan etkisini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada; iş-aile ve aile-iş çatışmasının çalışanların hem duygusal tükenmişliklerini hem de işten ayrılma niyetlerini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Pala Morkoç ve Tepeci (2014) İzmir şehir otellerinde çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışmalarının boyutlarını belirlemek üzere yaptıkları araştırmada da benzer şekilde otel çalışanlarının iş-aile çatışması yaşamadıklarını tespit etmişlerdir.

Demirel (2014)'in, Türkiye genelinde kamu sektöründe görev yapan uçak helikopter teknisyenlerinin işe adanma ve tükenmişlik düzeyleri ve bunların öncülleri olan iş yükü, iş-aile çatışması, iş özellikleri ve kişi-örgüt uyumu ile olan etkileşimlerini ortaya koymak amacıyla yaptığı araştırmasında; aile iş çatışmasının düşük seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Demirel (2014), bu sonucu örnekleme oluşturan deneklerin hepsinin erkek deneklerden oluşmasına bağlamaktadır. Şöyle ki; geleneksel Türk aile yapısından dolayı, ailede erkekler iş ile ilgili sorumlulukları üstlenirken, bayanlar ev ile ilgili sorumlulukları üstlenmektedirler. Böyle bir görev paylaşımından ötürü erkekler daha çok iş-aile çatışması yaşarken; bayanlarda bu durum aile-iş çatışması olarak görülmektedir.

Lövhöiden vd. (2011) ise Finlandiya'daki otellerde, çeşitli departmanlarda bulunan şeflere

yönelik olarak gerçekleştirdikleri çalışmada; şeflerin zaman, sıkıntı ve davranış temelli iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacılar bu durumu uzun çalışma saatlerinden dolayı şeflerin aile rollerini yerine getirmesinin güçleşmesi şeklinde açıklamaktadırlar.

Apaydın (2011) tarafından yapılan çalışmanın temel amacı üniversitede çalışan öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyleri ile iş- yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi düzeylerini ortaya çıkarmak ve işe bağımlılıkla iş- yaşam ve iş- aile yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırma sonuçlarına göre; öğretim üyeleri büyük ölçüde iş ve yaşamları arasında bir denge kurabildiklerini düşünmektedirler. Profesörler, doçent ve yardımcı doçentlere göre görece daha fazla iş- yaşam uyumunu sağladıklarını düşünmektedirler. Öte yandan; bütün öğretim üyeleri, işlerinin, aile yaşamlarını olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir.

Doğan vd. (2010) profesyonel turist rehberlerinin meslek ve aile ilişkisine yönelik algı ve tutumlarını belirlemek amacıyla, İzmir Turist Rehberleri Odası'na (İZRO) kayıtlı olan profesyonel turist rehberlerine yönelik olarak gerçekleştirdikleri çalışmada; profesyonel turist rehberlerinin evlilik ve meslek ilişkisine yönelik algılama ve tutumlarının medeni durum, yaş ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerine bağlı olarak farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Özdevecioğlu ve Doruk (2009) sanayi işletmelerinden 305 çalışandan topladıkları verinin analizi sonucunda; çalışanların iş-aile çatışması yaşamazken, aile-iş çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Kartepe ve Uludağ (2008) Türkiye'de otel çalışanları üzerine yaptıkları bir çalışmada, iş-aile çatışmasını azaltan etmenlerin başında olumlu duyguların geldiğini, olumsuz duyguların ise iş-aile yaşam çatışmasını arttırdığını tespit etmişlerdir.

Öztürk (2008) çalışmasında; evli bayan öğretmenlerde iş ve aile yaşam alanlarındaki çatışmanın boyutunu, bu boyutun iş stresi ve mesleki performans üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Söz konusu çalışmada; evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde etkili olduğu, haftada 30-34 saat derse giren öğretmenlerde iş-aile çatışması düzeylerinin daha yüksek olduğu, sınıf öğretmenlerinde çatışmanın branş öğretmenlerine göre daha fazla olduğu, iş stresi düzeyleri yüksek olan öğretmenlerde performansın düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Uysal (2007) ise banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında; iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş stresi, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık olarak seçilen örgütsel sonuçlarla ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın sonuçları; kadın çalışanların ve evli çalışanların daha yüksek iş-aile çatışması ve işten aileye doğru çatışma yaşadıklarını göstermektedir.

Önel (2006), iş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerindeki etkilerini incelediği çalışmada; çalışan kadının, iş aile çatışmasından en fazla etkilenen taraf olarak, geleneksel aile rollerini yerine getirmede zorluklar yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Öte yandan; bu durumun



kadının iş tatminini düşürebileceği gibi işten ayrılma eğilimini de arttıracakı yönünde görüşler tespit edilmiştir. Söz konusu araştırma özel sektörde, taşımacılık üzerine faaliyet gösteren kargo şubeleri, hastane ve et sektöründe faaliyette bulunan fabrika çalışanlarına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir.

Giray ve Ergin (2006) tarafından profesyonel işlerde çalışan 314 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada; kadınların, erkeklere nazaran daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte; kadınların ve erkeklerin, iş aile çatışmasını, aile iş çatışmasına göre daha fazla yaşamakta oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

İlgili çalışmalardan da anlaşılacağı üzere, literatürde iş-aile yaşantısının, tükenmişlik, motivasyon, kariyer engeli, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş stresi, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık gibi unsurlar dikkate alınarak incelendiğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda, sanayi sektöründen, eğitim ve ulaşım sektörüne kadar pek çok alanda çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar mevcuttur. Bu araştırma ise; literatürde yer alan çalışmalardan farklı olarak profesyonel turist rehberleri üzerinde gerçekleştirilmiştir.

## 4. ARAŞTIRMA

### 4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Toplumsal ve bireysel sağlık açısından iş ve ailenin birbiriyle uyum içerisinde olmasının gerekliliği sebebiyle profesyonel rehberlik mesleğini icra eden eylemli rehberlerin iş ve aile ilişkisine yönelik algı ve tutumlarının belirlenmesi önemli görülmüş ve çalışmanın temel amacını oluşturmuştur.

Eylemli turist rehberi; çalışma kartı sahibi olup fiilen turist rehberliği hizmeti sunma hak ve yetkisine sahip turist rehberini ifade etmektedir (Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliği, 2013).

### 4.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, turizm sektöründe çalışan ve turistlerle birebir ilişki içerisinde bulunan tüm turist rehberleri oluşturmaktadır. Türkiye’de 2014 yılı itibariyle TUREB’e bağlı 13 meslek odasına kayıtlı 9708 eylemli turist rehberi bulunmaktadır (www.tureb.org.tr). Bu çalışmanın örneklemini Trabzon Bölgesel Rehberler Odası’na (TRO) kayıtlı olan Eylemli Profesyonel Turist Rehberleri olarak belirlenmiştir. Trabzon Bölgesel Rehberler Odası verilerine göre kayıtlı eylemli üye sayısı 58’dir (www.tro.org.tr). Bu çalışmada; örneklem hususunda tamsayım yapılmış, örneklemin tamamına ulaşılmıştır. Dolayısıyla örneklemin evreni temsil gücüne sahip olduğunu söylemek mümkündür.

### 4.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi, veri toplama aracı olarak ise; araştırma değişkenlerini ölçmeye yönelik ifadelerin yer aldığı anket formu kullanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölüm ise profesyonel turist rehberlerinin iş ve aile ilişkine yönelik algılarını belirlemeyi amaçlayan önermelerden oluşmaktadır. İkinci bölümde yer alan önermelerin geliştirilmesinde, literatür taraması yapılarak (Daskın, 2011; Doğan vd., 2010; Eker ve Özmete, 2012) bir önerme havuzu oluşturulmuş ve toplam 16 önerme yazılmıştır. Ölçekte 5’li Likert (1 Kesinlikle Katılmıyorum, 5 Kesinlikle Katılıyorum) derecelendirme sistemi kullanılmıştır.

Anket uygulaması Mart 2014 tarihinde 58 adet turist rehberi ile yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilmiştir. Doldurulan anketlerden, analize uygunluk ve tutarlılık açısından uygun bulunan 40 adedi değerlendirilmiştir. Anket uygulaması gerçekleştirildikten sonra, profesyonel turist rehberlerinin iş ve aile ilişkisine yönelik algı ve tutumlarını belirlemek amacıyla oluşturulan önermeler, katılımcıların verdikleri yanıtlara göre yüzde, frekans, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri esas alınarak analiz edilmiştir. Değişkenler açısından anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığının belirlenmesi amacıyla *Bağımsız Örneklem T Testi* ve *Tek Faktörlü Varyans (Tek Yönlü Anova) Analizleri* yapılmıştır.

### 4.4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Bu çalışma; zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik etmenlerinden dolayı Trabzon Bölgesel Rehberler Odası’na kayıtlı eylemli profesyonel turist rehberleri ile sınırlandırılmıştır. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgular, Trabzon Bölgesel Rehberler Odası’na kayıtlı bireylerin görüşleri ile sınırlıdır. Ayrıca araştırmada ulaşılan sonuçlar, araştırma anketinde yer alan ifadeler ile sınırlı kalmaktadır.

### 5. BULGULAR

Yapılan anketler Sosyal Bilimler için uygulanan istatistiksel veri programına (SPSS) aktarılmış ve araştırma analizleri bu program ile gerçekleştirilmiştir. Buna göre; elde edilen ham verilerin analizinden sonra ortaya çıkan istatistikî sonuçlar ve yorumları Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Güvenilirlik Analizi Testi

Cronbach’s Alpha	İfade Sayısı
0,821	16

Güvenilirlik analizi sonucunda 16 ifade için Cronbach’s Alpha katsayısı 0,821 olarak

bulunmuştur. Bu sonuç çalışma sonucunda elde edilen verilerin iç uyumunun kabul edilebilir düzeyin üzerinde olduğunu göstermiştir.

Araştırma sonucu elde edilen verilere, frekans ve yüzde analizi uygulanarak katılımcıların demografik bulgularına ulaşılmıştır. Katılımcılara ilişkin bulgular Tablo 2'deki gibidir;

**Tablo 2.** Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerine Yönelik Demografik Değişkenlerin

Dağılımı					
<i>Değişkenler</i>	<i>Sıklık (N)</i>	<i>Yüzde Değeri (%)</i>	<i>Değişkenler</i>	<i>Sıklık (N)</i>	<i>Yüzde Değeri (%)</i>
<b>Cinsiyet</b>			<b>Medeni Durum</b>		
Kadın	13	32,5	Evli	17	42,5
Erkek	27	67,5	Bekar	23	57,5
<b>Toplam</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
<b>Yaş Dağılımı</b>			<b>Mesleki Deneyim</b>		
18-25 yaş arası	6	15,0	Bir yıldan az	3	7,5
26-35 yaş arası	26	65,0	1-3 yıl arası	2	5,0
36-45 yaş arası	8	20,0	4-6 yıl arası	8	20,0
46 yaş ve üzeri	-	-	7-9 yıl arası	16	40,0
<b>Toplam</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	10 yıl ve üzeri	11	27,5
<b>Eğitim Durumu</b>			<b>Toplam</b>		
Lise	2	5,0	<b>Toplam</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>
Önlisans	10	25,0	<b>Çalışma Şekli</b>		
Lisans	21	52,5	Serbest	26	65,0
Lisansüstü	7	17,5	Bir Seyahat Acentesine Bağlı	14	35,0
<b>Toplam</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>40</b>	<b>100,0</b>

- Uygulamaya katılan profesyonel turist rehberlerinin %67,5'inin erkek; %32,5'inin kadın olduğu görülmektedir.
- Yaş dağılımı itibariyle incelendiğinde 18-25 yaş arasında %15 ve 36-45 yaş arasında %20'lik bir oran söz konusu iken; 25-36 yaş arasındaki katılımcıların oranı %65'tir. Bu veriler göz önüne alındığında turist rehberliği mesleğini icra edenler arasında 46 yaş ve üzeri birey yer almamaktadır.
- Katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans mezunu (%52,5) olduğu tespit edilmiştir. Bunu oranı sırasıyla %25 ile önlisans mezunu; %17,5 ile lisansüstü mezun ve %5 ile lise mezunu olanlar takip etmektedirler.
- Uygulamaya katılanların yarısından fazlasının (%57,5) bekar ve %42,5'inin de evli olduğu gözlemlenmektedir.
- Katılımcıların mesleki deneyimleri incelendiğinde %40 ile 7-9 yıl arasında deneyime sahip olanlar ön plana çıkmaktadır. Katılımcıların %27,5'i 10 yıl ve üzeri; %20'si 4-6 yıl; %7,5'i 1

yıldan az ve %5'i 1-3 yıl arasında mesleki deneyime sahiptir.

→ Araştırmaya katılan eylemli turist rehberlerinin çoğu (%65) serbest ve %35'i ise herhangi bir seyahat acentasına bağlı olarak çalışmaktadırlar.

Araştırmada turist rehberlerinin iş ve aile ilişkisine yönelik algılarını belirleyebilmek adına oluşturulan ifadelere verilen yanıtlar irdelenmiştir. Tablo 3'te, turist rehberlerinin her bir ifadeye vermiş oldukları yanıtların frekans ve yüzde dağılımları ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

**Tablo 3.** Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerinin İş ve Aile İlişkisine Yönelik Görüşlerinin Dağılımı

ÖNERMELER	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
			Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Mesleğim dolayısıyla kendime zaman ayıramıyorum.	2,30	1,04	9	22,5	17	42,5	8	20,0	5	12,5	1	2,5
Mesleğim dolayısıyla planlarımı değiştirmek ya da ertelemek zorunda kalıyorum.	3,35	1,35	6	15,0	6	15,0	3	7,5	18	45,0	7	17,5
Mesleki sorumluluklarım ailem için bir şeyler yapmamı engellemektedir.	2,87	1,20	5	12,5	13	32,5	7	17,5	12	30,0	3	7,5
Mesleki sorumluluklarımdan dolayı ailemin isteklerini ikinci plana atmak durumundayım.	2,85	1,18	7	17,5	8	20,0	11	27,5	12	30,0	2	5,0
Mesleki anlamda hissettiğim baskı ailemin isteklerini yerine getirmemi engellemektedir.	2,62	1,25	9	22,5	11	27,5	9	22,5	8	20,0	3	7,5
Mesleğimiz nedeniyle aile içinde tartışmalar çok yaşanmaktadır.	2,25	1,25	13	32,5	15	37,5	4	10,0	5	12,5	3	7,5
Aileme yeterince zaman ayırabiliyorum.	3,32	1,22	3	7,5	9	22,5	7	17,5	14	35,0	7	17,5
Evliler açısından bu mesleği sürekli yapmak zordur.	3,45	1,44	5	12,5	9	22,5	1	2,5	13	32,5	12	30,0
Bekar olmak bizim meslekte bir avantajdır.	4,02	0,99	-	-	5	12,5	4	10,0	16	40,0	15	37,5
Bekarlar bu meslekte daha şanslı diye düşünüyorum.	3,72	1,26	1	2,5	10	25,0	2	5,0	13	32,5	14	35,0
Bu mesleği bekarlara tavsiye ederim.	3,72	1,15	1	2,5	8	20,0	3	7,5	17	42,5	11	27,5
Bence evlendikten sonra bu mesleği bırakmak gerekir.	2,22	1,12	13	32,5	11	27,5	12	30,0	2	5,0	2	5,0
Bu mesleği evlilere tavsiye etmem.	2,70	1,26	7	17,5	13	32,5	10	25,0	5	12,5	5	12,5
Mesleğimin mutlu bir aile yaşantısına engel olduğunu düşünmüyorum.	3,57	1,19	1	2,5	9	22,5	7	17,5	12	30,0	11	27,5
Mesleğimin mutlu bir evliliğe engel olduğunu düşünmüyorum.	3,72	1,26	3	7,5	5	12,5	5	12,5	14	35,0	13	32,5
Mutlu evlilikler için bizim meslek idealdir.	2,77	0,99	4	10,0	10	25,0	20	50,0	3	7,5	3	7,5

Tablo 3'e göre; yapılan değişken analizi sonucunda aritmetik ortalama ve standart sapmalarına göre ön plâna çıkan önermeler şu şekildedir:

“Bekar olmak bizim meslekte bir avantajdır” önermesine en yüksek oranda katılım gözlenmiştir. Bu önermeyi sırasıyla yüksek katılım düzeyine göre takip eden önermeler ise şu şekildedir; “Bekarlar bu meslekte daha şanslı diye düşünüyorum”, “Bu mesleği bekarlara tavsiye ederim” ve “Mesleğimin mutlu bir evliliğe engel olduğunu düşünmüyorum”.

Düşük katılımlı önermeler incelendiğinde ise; en düşük katılım payına sahip olan önerme; “Bence evlendikten sonra bu mesleği bırakmak gerekir” olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer düşük katılım oranına sahip olan önermeler ise şu şekildedir; “Mesleğimiz nedeniyle aile içinde tartışmalar çok yaşanmaktadır” ve “Mesleğim dolayısıyla kendime zaman ayıramıyorum”.

Çalışmada; eylemli profesyonel turist rehberlerinin iş ve aile ilişkisine yönelik algı ve tutumlarının cinsiyet, medeni durum ve çalışma şekline göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Sonuçlar Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4.** Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerinin İş ve Aile İlişkisine Yönelik Görüşlerinin Cinsiyet / Medeni Durum ve Çalışma Şekline Göre Karşılaştırılması (T Testi Sonuçları)

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	t	Sig. (p)
<b>Cinsiyet</b>					
Kadın	13	48,84	7,84	-,425	,220
Erkek	27	49,81	6,17		
<b>Medeni Durum</b>					
Evli	17	49,52	7,55	,034	,209
Bekar	22	49,45	6,26		
<b>Çalışma Şekli</b>					
Serbest Çalışan	26	49,15	7,24	-,442	,234
Bir Seyahat Acentesine Bağlı Çalışan	14	50,14	5,66		

Yapılan Bağımsız Örneklem T Testi sonuçlarına göre; uygulamaya katılan turist rehberlerinin görüşleri cinsiyet ( $p = ,220$ ;  $p > 0,05$ ), medeni durum ( $p = ,209$ ;  $p > 0,05$ ) ve çalışma şekline ( $p = ,234$ ;  $p > 0,05$ ) göre %95 anlamlılık düzeyinde farklılık göstermemektedir Buna göre, erkeklerin görüşleri bayanların görüşleri ile benzerlik göstermektedir. Aynı şekilde evli katılımcılar ile bekar katılımcıların görüşleri ve serbest çalışanlarla bir seyahat acentesine bağlı olarak çalışanların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmektedir.

Eylemli profesyonel turist rehberlerinin iş ve aile ilişkisine yönelik algı ve tutumlarının yaş, eğitim ve mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesine ilişkin analiz sonuçları Tablo 5'teki gibidir:

**Tablo 5.** Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerinin İş ve Aile İlişkisine Yönelik Görüşlerinin Yaş / Eğitim ve Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması (Anova Testi Sonuçları)

	Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	Sig. (p)
<b>Yaş</b>				1,734	,191
18-25	6	47,50	6,18		
26-35	26	48,80	7,13		
36-45	8	53,25	4,20		
<b>Eğitim</b>				1,297	,290
Lise	2	49,00	1,41		
Ön lisans	10	49,70	7,07		
Lisans	21	48,04	6,41		
Lisansüstü	7	53,71	6,99		
<b>Mesleki Deneyim</b>				,367	,830
Bir yıldan az	3	51,66	6,50		
2-4 yıl	2	45,50	,70		
5-7 yıl	8	48,12	8,80		
8-10 yıl	16	49,68	6,06		
11 yıl ve üzeri	11	50,36	6,98		

Araştırmaya katılan turist rehberlerinin iş ve aile ilişkisine yönelik görüşleri yaş, eğitim ve mesleki deneyime göre 0,05 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık göstermemektedir. Yapılan Anova Testi sonuçlarına göre; katılımcıların görüşleri yaş ( $p = ,191$ ;  $p > 0,05$ ), eğitim ( $p = ,290$ ;  $p > 0,05$ ) ve mesleki deneyim ( $p = ,830$ ;  $p > 0,05$ ) kapsamında benzerlik göstermektedir.

## 6.SONUÇ

Bu araştırmada profesyonel turist rehberlerinin iş ve aile ilişkisine yönelik algı ve tutumları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; turist rehberleri, kendilerine zaman ayırmaları hususunda mesleklerinin bir engel teşkil etmediğini ve mesleki sorumluluklarının aileleri için bir şeyler yapmalarını engellemediğini düşünmektedirler. Öte yandan; turist rehberleri meslekleri dolayısıyla planlarını değiştirmek ya da ertelemek zorunda kalmadıklarını, meslekleri nedeniyle aile içi tartışmaların yaşanmadığını, mesleki anlamda hissedilen baskının, ailelerinin isteklerini yerine getirmelerini engellemediğini ifade etmişlerdir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar özetlendiğinde; profesyonel turist rehberlerinin iş ve aile ilişkisine yönelik algı ve tutumlarının olumlu yönde gerçekleştiği, iş – aile çatışmalarının söz konusu olmadığı gözlemlenmektedir.

Öte yandan; Trabzon Bölgesel Rehberler Odası'na kayıtlı Eylemli Turist Rehberlerinin görüşleri cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, meslek deneyim ve çalışma şekli boyutlarında



farklılık göstermemektedir. Bu durumu açıklamak üzere Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı Eylemli Turist Rehberleri ile yapılan sözlü mülakat sonucunda rehberlerin mevsimlik çalıştığı gözlemlenmiştir. Başka bir ifade ile turist rehberleri turizm sezonunun başladığı yaz dönemlerinde rehberlik mesleğini icra ederken, kış dönemlerinde başka bir işle meşgul olmakta ya da çalışmamaktadırlar. Bu bilgiler ışığında; araştırmanın katılımcıları turist rehberlerinin mevsimlik çalışmalarından dolayı mesleklerinin aile yaşantısı üzerindeki etkilerine yönelik daha olumlu bakış açısına sahip olduklarını söylemek mümkündür. Diğer yandan, katılımcıların büyük çoğunluğu (26 kişi) serbest olarak mesleğini icra etmektedirler. Diğer bir ifadeyle, hangi seyahat acentesi ile ne zaman çalışıp çalışmayacakları, turist rehberlerinin kendi isteklerine bağlı olmaktadır. Böyle bir durumda turist rehberleri istedikleri zaman tura çıkmakta, istemediklerinde tura katılmama hakkına sahip olmaktadır. Bu nedenle de aile içi sorumluluklarını ya da kendi kişisel ihtiyaçlarını yerine getirme noktasında daha özgür davranabilmektedirler.

Doğan vd. (2010) tarafından yapılan araştırmada; turist rehberliği mesleğinde ailelerin ihmal edilmesinin çok yadsınamayan bir gerçek olarak rehberlerce değerlendirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak Karadeniz Bölgesi'nde gerçekleştirilen bu çalışmada tam tersi bir sonuç karşımıza çıkmaktadır. Şöyle ki; Trabzon Bölgesel Rehberler Odası'na kayıtlı rehberler, mesleklerinin, ailelerini ihmal etmelerine neden olmadığını ifade etmişlerdir. Diğer yandan; Doğan vd. (2010)'nin çalışması ile benzer sonuçlar da elde edilmiştir. Rehberlerin, yaptıkları mesleğin mutlu bir evliliği engel olmadığını düşünmeleri, bunlardan bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Turist rehberliği mesleği, şüphesiz ki turizm sektörü açısından büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda; rekabetin oldukça yoğun yaşandığı ve turizm işletmeleri için kaliteli hizmet sunmanın stratejik bir öneme sahip olduğu günümüz şartlarında, turist rehberliği mesleğine gereken önem verilmelidir. Öte yandan; turist rehberlerinin başarısı için işlerinde kendilerini mutlu ve huzurlu hissetmeleri önemli görülmektedir. Her ne kadar araştırmanın katılımcıları olan rehberler, mesleklerinin mutlu bir aile yaşantısına ve evliliğe engel olmadığını düşünseler de; profesyonel turist rehberlerinin iş ve aile yaşantısında çatışmanın yaşanmasına sebep olabilecek nitelikte iş hayatına ve çalışma koşullarına sahip olması göz önüne alınarak, mesleğin devamlılığı ve tercih edilebilirliği ile turist rehberlerinin başarısı açısından çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bu bağlamda, Meslek Odaları tarafından rehberleri ve rehberlik mesleğini tercih edecek bireyleri motive edici eğitimlerin düzenlenmesi önerilmektedir.

Yapılan bu çalışma ile yalnızca profesyonel turist rehberlerinin iş ve aile yaşamına ilişkin algıları belirlenmemiş, aynı zamanda rehberlerin mesleklerinin icrasında karşılaştıkları sorunlar ve zorluklar da tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda aynı zamanda, Doğan vd. (2010) tarafından Ege Bölgesi'nde, turist rehberlerinin meslek ve aile yaşamı üzerine yapılan araştırma sonuçları ile bir kıyaslama yapılma şansı yakalanmıştır. Bu kapsamda değerlendirdiğimizde; bu araştırma; bundan

sonraki araştırmaların farklı bölge ve ülke turist rehberlerine yönelik olarak gerçekleştirilmesine ve araştırma sonuçlarının kıyaslanmasına da kaynak niteliği taşımaktadır. Sonuç olarak; araştırmanın Trabzon Bölgesel Rehberler Odası'na kayıtlı ve sınırlı sayıdaki profesyonel turist rehberleri üzerinde yapıldığı göz önüne alınarak, örneklem sayısının artırılarak, daha kapsamlı çalışmaların gerekliliğinin altını çizmekte fayda görölmektedir.

## KAYNAKÇA

- Ap, J. and Kevin K. F. W. (2001). Case Study on Tour Guiding: Professionalism, Issues and Problems. *Tourism Management*, 22, 551–563.
- Apaydın, . (2011). “Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, T.C. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Ankara.
- Aras, M. ve Karakiraz, A. (2013). Zaman Temelli İş Aile atışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (4), 1-13.
- Arslantürk, Y.; Altunöz, Ö. ve alık, A. Ö. (2013). Turist Rehberliği Hizmet Kalitesi Ölçümü: Servqual Yaklaşımı. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (27), 107-118.
- Bardakoğlu, Ö.; Akgündüz, Y. ve Alkan, C. E. (2014). Seyahat Acentesi alışanlarının İş-Aile ve Aile-İş Yaşamı atışmalarının İşten Ayrılma Niyetlerine ve Duygusal Tükenmişliklerine Etkisi. *15. Ulusal Turizm Kongresi*, 13-16 Kasım, Ankara, ss.1057-1069.
- Bruck, C. S.; Allen, T. D. and Spector, P. E. (2002). The Relation Between Work–Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60 (3), 336-353.
- Coşkuner, S. ve şener, A. (2013). Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile atışmasının Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e-dergisi*.  
[http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleleler\\_cerceve.htm](http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleleler_cerceve.htm) (10 Mart 2014).
- akmak Doruk, N. (2008). “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş atışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- akır, A. (2010). “Profesyonel Turist Rehberlerinin alışma Biçimi ve Mesleki Eğitim Süreleri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- akır, M. (2011). “Turizm Sektöründe İş-Aile atışması: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel

- İşletmelerinde Bir Araştırma”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (9), 153-170.
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2011). Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 226-250.
- Çolakoğlu, O. E.; Epik, F. ve Efendi, E. (2010). **Tur Yönetimi ve Turist Rehberliği**. (Güncellenmiş 2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Daskın, Hasan. (2011). “The Effects of Positive Affectivity and Support on Work-Family and Family-Work Conflict: A Study of Employees In Travel Agencies”. Master of Science in Tourism Management, Eastern Mediterranean University, Gazimağusa, North Cyprus.
- Deery, M. ve Jago, L. (2009). A Framework for Work-Life Balance Practices: Addressing the Needs of the Tourism Industry. *Tourism and Hospitality Research*, 9 (2), 97–108.
- Demircan, M. (2007). “Vergi Hukuku Açısından Profesyonel Turist Rehberliği”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Demirel, Tolga. (2014). “Tükenmişlik ve İşe Adanmanın Öncülleri; Uçuş Teknisyenleri Üzerinde Bir Araştırma”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Deniz, N. ve Özalp, B. (2014). The Effect of Organizational Culture On Work-Family Life Conflict. *Research Journal of Business and Management*, 1 (1), 1-13.
- Doğan, H.; Üngüren, E. ve Dönmez Kesgin, D. (2010). Meslek ve Aile Yaşamı İlişkisi: Profesyonel Turist Rehberlerine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Yaşar University*, 20 (5), 3430-3442.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Efeoglu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 237-254.
- Erdamar, G. ve Demirel, H. (2014). Investigation of Work-Family, Family-Work Conflict of the Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4919 – 4924.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2014). Work-Family, Family-Work Conflict and Turnover Intertions Among the Representatives of Insurance Agencies. *Journal of Business, Economics & Finance*, 3 (3), 302-313.
- Eker, I. ve Özmete, E. (2012). Harmony Between Work-Family Life and Individual Life: The Reflection of the Demands of Working and Family Lives on the Individual Life. *İİB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 3 (4), 1-15. [www.iibdergisi.com](http://www.iibdergisi.com)

(7 Mart 2014).

- Erben, G. S. ve Ökten, A. B. (2014). Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22, 103-121.
- Ertemli, H. B. (2011). “İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ghayyur, M. ve Jamal, W. (2012). Work-Family Conflicts: A Case of Employees’ Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2 (3), 168-174.
- Giray, M. D. ve Ergin, C. (2006). Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21 (57), 83-101.
- Gordon, Judith R.; Whelan-Berry, K. S. and Hamilton, E. A. (2007). The Relationship Among Work-Family Conflict and Enhancement, Organizational Work-Family Culture, and Work Outcomes for Older Working Women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (4), 350-364.
- Güzel, F. Ö. (2007). “Türkiye İmajının Geliştirilmesinde Profesyonel Turist Rehberlerinin Rolü (Alman Turistler Üzerine Bir Araştırma)”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Güzel, Ö.; Atilla Gök, G. ve Büyüker İşler, D. (2013). Duygusal Emek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10 (3), 107-123.
- Güzel, Ö.; Türker, A. ve Şahin, İ. (2014). Profesyonel Turist Rehberlerinin Algıladıkları Mesleki Engelleri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 2, 173-190.
- Kanten, P.; Yeşiltaş, M. ve Akdağ, G. (2014). Kariyer Engellerinin Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Kariyer Motivasyonunun Rolü: Otel İşletmelerinde Kadın İşgörenler Üzerinde Bir Uygulama. *15. Ulusal Turizm Kongresi*, 13-16 Kasım, Ankara, ss.411-430.
- Karatepe, O. M. ve Uludağ, O. (2008). Affectivity, Conflicts in the Work-Family Interface, Hotel Employee Outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 27, 30-41.
- Kılıç, R. ve Ö. Sakallı, S. (2013). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (3), 208-237.
- Köroğlu, A.; Köroğlu, Ö. ve Sarioğlu, M. (2007). Türk Mutfağının Tanıtılmasında Profesyonel Turist Rehberlerinin Rolüne İlişkin Ampirik Bir Çalışma. *I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Ekinlikler*, 4-5 Mayıs, Antalya.
- Köroğlu, Ö. (2011). “İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performanslar

İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Balıkesir.

- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 275 – 289.
- Köroğlu, Ö. (2013). Turist Rehberlerinin İş Yaşamındaki Rollerini Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 91-112.
- Köroğlu, Ö. (2014). Meslek Seçimi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2), 137-157.
- Lövhöiden, C., Yap, M. H. T. ve Ineson, E. M. (2011). Work-Family Conflict and Enrichment in the Norwegian Hotel Industry. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 11 (4): 457-482.
- Mete, M., Ünal, Ö. F. ve Bilen, A. (2014). Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 264 – 270.
- Metin, O. ve Koyuncu, Ö. (2013). Sarp Sınır Kapısı'nın Hopa'da Yaşayan Ailelere Etkileri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (1), 1-30.
- Mustafayeva, L. (2013). “İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Sakarya.
- Önel, N. (2006). “İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkiler Üzerine Etkileri”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Öter, Z. (2007). “Seyahat Acentelerinde Pazarlama Bilgi Sistemlerine Turist Rehberlerinin Katkıları: Ege Bölgesi Örneği”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özdemir Yılmaz, G. (2011). Lisans Düzeyinde Turist Rehberliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Mesleğe Bakış Açılarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (26), 281.298.
- Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özkabakçı, T. (2010). “The Relationship Between Levels of Work-Family Conflict and Job Satisfaction of the Employees: An Application in Information and Communication



Technology Services Sector”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Öztürk, N. (2008). “Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve Performansa Etkileri”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Pala Morkoç, T. ve Tepeci, M. (2014). İzmir Şehir Otelleri Çalışanlarında İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Düzeylerinin ve Boyutlarının Belirlenmesi. *15. Ulusal Turizm Kongresi*, 13-16 Kasım, Ankara, ss.1265-1274.

Profesyonel Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği. (2013). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/02/20130223-10.htm> [Erişim 22 Mart 2014].

Sarışık, M. ve Yazıcı, M. C. (2013). “Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunlarına Yönelik Bir Değerlendirme”. Muammer Mesci (Ed.) *12. Geleneksel Turizm Paneli Bildiriler Kitabı*, 105-117, SİDAS.

Solmaz, C. (2011). “Turizm Politikalarının Oluşturulmasında Turist Rehberlerinin Rolü”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Antalya.

Şen Şahin, S. ve Avcıkurt, C. (2013). Turist Rehberlerinin İletişim Yeterlilikleri: Turistlerin Görüşlerinin Chaid Analizi ile Değerlendirilmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (29), 303-327.

Şimşek, G. (2012). Turizm Rehberliği Eğitiminde Teknoloji İvmesi: Etkileşimli Sanal Ortam. *Turizm Eğitimi Konferansı – Tebliğler*, 17-19 Ekim 2012, Ankara, ss.426-434.

Yenipınar, U. ve Zorkirişçi, A. (2013). Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Turist Rehberliği Eğitimi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2), 111-136.

Temizkan, S. P. (2010). “Profesyonel Turist Rehberlerinin Turizm Pazarlamasındaki Rolüne Etkisi Açısından Hizmet İçi Eğitim Seminerleri”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

Toker, A. (2011). “Kültür Turizminin Sürdürülebilirliğinde Profesyonel Turist Rehberlerinin Rolü: Ankara Örneği”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-179.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 209-232.

Uysal, B. (2007). “Work-Family Conflict and Its Relation to Organizational Outcomes and an



Application in Banking Sector”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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

<http://www.tro.org.tr/uyelik/uyeler.html> (20.10.2014).

[http://www.tureb.org.tr/index.php?mod=uye\\_listele&ulke\\_bolge=0&uye\\_oda=-1&dil=-1&listele1=+++Listele+++](http://www.tureb.org.tr/index.php?mod=uye_listele&ulke_bolge=0&uye_oda=-1&dil=-1&listele1=+++Listele+++) (10.10.2014).