

Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2022, 6(4): 183-200

DOI: [10.29226/TR1001.2022.300](https://doi.org/10.29226/TR1001.2022.300)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Turist Rehberlerinin İş Güvencesizliklerinin Meslekten Ayrılma Niyetlerine Etkisinde Koronavirüs Algılarının Aracılık Rolü

Arş. Gör. Dr. Yasin Emre OĞUZ, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, e-posta: yeoguz@ogu.edu.tr

ORCID ID: [0000-0002-2139-4278](https://orcid.org/0000-0002-2139-4278)

Doktora Öğrencisi Barış YILMAZ, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, e-posta: b.barisyilmaz@hotmail.com

ORCID ID: [0000-0001-5735-000X](https://orcid.org/0000-0001-5735-000X)

Prof. Dr. Veysel YILMAZ, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İstatistik Bölümü, e-posta: vyilmaz@ogu.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-5147-5047](https://orcid.org/0000-0001-5147-5047)

Öz

2019 yılında ortaya çıkan koronavirüs pandemisinin etkilediği sektörlerden biri de turizm sektörüdür. Turizm sektörünün en önemli paydaşlarından olan turist rehberleri yaşanan salgından en fazla etkilenen meslek kollarından biri olarak kabul edilmektedir. Turist rehberleri uzun yıllar aldıkları eğitim ve edindikleri tecrübeler ile adeta birer turizm elçisi gibi görev yapmaktadır. Bu nedenle turist rehberlerinin işsiz kalması turizm sektörünü de derinden etkilemektedir. Bu kapsamda, Türkiye’de faaliyet gösteren turist rehberlerinin iş güvencesizliklerinin işten ayrılma niyetlerine etkisinde koronavirüs algılarının aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmada nicel yöntem yaklaşımlarından yararlanılmıştır. Buradan hareketle, araştırma evreni olarak belirlenen turist rehberlerinden anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Toplamda ise 395 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre katılımcıların iş güvencesizlikleri algılarının meslekten ayrılma niyetlerine istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş güvencesizliğinin meslekten ayrılma niyetine etkisinde koronavirüs algılarının tam aracılık etkisi bulunmaktadır. Buradan hareketle, hem turizm sektörü paydaşlarına hem de turizm alanında karar vericilere yönelik öneriler geliştirilmiştir.

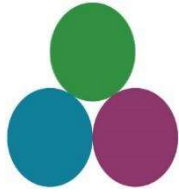
Anahtar Kelimeler: İş Güvencesizliği, Meslekten Ayrılma Niyeti, Koronavirüs, Turist Rehberleri.

Makale Gönderme Tarihi: 5.5.2022

Makale Kabul Tarihi: 28.6.2022

Önerilen Atıf: Oğuz, Y.E., Yılmaz, B., Yılmaz, V. (2022). Turist Rehberlerinin İş Güvencesizliklerinin Meslekten Ayrılma Niyetlerine Etkisinde Koronavirüs Algılarının Aracılık Rolü, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 183-200.

© 2022 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi.



RESEARCH PAPER

The Mediating Role of Perceptions of Coronavirus in the Effect of Job Insecurity of Tourist Guides on their Intention to Leave the Profession

Res. Assist. Dr. Yasin Emre OĞUZ, Eskisehir Osmangazi University, Faculty of Tourism, Department of Tourism Management, e-mail: yeoguz@ogu.edu.tr

ORCID ID: [0000-0002-2139-4278](https://orcid.org/0000-0002-2139-4278)

Phd Candidate Barış YILMAZ, Eskisehir Osmangazi University, Social Sciences Institute, e-mail: b.barisyilmaz@hotmail.com

ORCID ID: [0000-0000-0000-0000](https://orcid.org/0000-0000-0000-0000)

Prof. Dr. Veysel YILMAZ, Eskisehir Osmangazi University, Faculty of Arts and Sciences, Department of Statistics, e-mail: vyilmaz@ogu.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-5147-5047](https://orcid.org/0000-0001-5147-5047)

Abstract

The one of the sectors affected by the coronavirus that emerged in 2019 is the tourism sector. Tourist guides, one of the most important stakeholders of the tourism sector, are considered to be one of the professions most affected by the coronavirus. Tourist guides worked like tourism ambassadors with the education and experience they had gained for many years. For this reason, unemployment of tourist guides also are going to affect the tourism sector. In this context, it was prepared to determine the mediating role of coronavirus perceptions in the effect of job insecurity of tourist guides operating in Turkey on their intention to leave. Quantitative method approaches were used in the research. From this point of view, data were collected from the tourist guides determined as the research universe by questionnaire technique. In total, 395 participants were reached. According to the research findings, it has been determined that the participants' perceptions of job insecurity have a statistically significant and positive effect on their intention to leave the profession. In addition, there is a full mediation effect of coronavirus perceptions on the effect of job insecurity on intention to leave the profession. From this point of view, the suggestions have been developed for both tourism sector stakeholders and decision makers in the field of tourism.

Key Words: Job Insecurity, Intention to Leave the Profession, Coronavirus, Tourist Guides.

Received: 5.5.2022

Accepted:28.6.2022

Suggested Citation Oguz,Y,E., Yilmaz, B., Yilmaz ,V. (2022). The Mediating Role of Perceptions of Coronavirus in the Effect of Job Insecurity of Tourist Guides on their Intention to Leave the Profession, *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 6(4), 183-200.

© 2022 Journal of Management, Economic and Marketing Research

GİRİŞ

Koronavirüs (Covid-19) 2019 yılının aralık ayında Çin'de ortaya çıkmış ve kısa süre içerisinde başta Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa ülkeleri olmak üzere dünya geneline yayılmıştır. 11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından da pandemi olarak ilan edilmiştir. 2022 yılı itibarıyla dünya genelinde yaklaşık 500 milyon onaylanmış vaka ve 6 milyon ölüm gerçekleşmiştir (Dünya Sağlık Örgütü, 2022). İnsan sağlığını bu derecede etkileyen Koronavirüs nedeniyle dünya ekonomisi yavaşlamış hatta bazı sektör açısından durma noktasına gelmiştir. Bu sektörlerin başında da şüphesiz ki turizm sektörü gelmektedir. Uluslararası uçuşların yasaklandığı, sınır kapılarının kapatıldığı, yurt içerisinde ulaşımın kısıtlandığı ve insanlara evde kal çağrılarının yapıldığı bu dönemde turizm sektörü pandemiden son derece olumsuz şekilde etkilenmiştir. Bu süreçte birçok turizm işletmesi faaliyetlerine ara vermiş hatta bazıları kapanmak zorunda kalmıştır. Bu nedenle de çok sayıda turizm çalışanı işsiz kalmıştır.

Koronavirüsün bulaşma özellikleri nedeniyle insanların birbirlerine en az 1-1,5 metre mesafede yaklaşması, kapalı ortamda uzun süre durmamaları gerekliliği ve mümkün olduğunca evlerinde kalmaları gibi etkenlerden dolayı insanların yurt içi ve yurt dışı seyahat etme motivasyonları düşmüş hatta bazı ülkeler tarafından yasaklar ve sınırlamalar getirilmiştir. Bu süreçte seyahat acentaları kısıtlamalar ve talep yetersizliği nedeniyle düzenlemeyi planladıkları turların büyük bölümünü iptal etmiş ya da ertelemiştir. Bunun sonucunda turizm sektörünün en önemli paydaşlarından biri olan turist rehberleri uzun süren ve ne zaman sona ereceği belli olmayan bu süreçte işsiz kalmışlardır. Özellikle asıl meslek olarak turist rehberliğini tercih etmiş ve tek gelir kaynağı bu meslek olan insanlar çok büyük maddi zorluklar ile karşı karşıya kalmıştır. Sahip oldukları bilgi, kişilik, tutum ve davranışları ile ülkemizin adeta turizm elçisi konumunda olan ve uzun süreçlerde çeşitli zorluklarda yetişmiş olan turist rehberleri bu zorlu süreçte hayatlarını devam ettirebilmek ve ekonomik olarak ayakta kalmak için başka sektörlere yönelmekte ve mesleklerini terk etmektedirler. Turizm sektörünün kırılgan yapısı nedeniyle sık sık yaşanan bu kriz durumları rehberlerinin meslekten ayrılma ve başka meslek yapmaları konusunda kararlarını destekleyici bir unsur haline gelmiştir.

Araştırmada turist rehberlerinin iş güvencesizliklerinin meslekten ayrılma niyetlerine etkisinde Koronavirüs pandemisine yönelik algılarının aracılık rolü incelenmiştir. Ayrıca turist rehberlerinin mesleklerini terk etme davranışlarının incelenmesi, mesleği terk etmiş ya da terk etme niyetinde olan rehberlerin sayısının belirlenmesi ve pandemi sonrasında süreçler normaleştiğinde mesleklerine geri dönüp dönmeyeceklerinin tespit edilmesi araştırmanın alt amaçları olarak belirlenmiştir. Alanyazın incelendiğinde bu konuyla ilgili çok fazla akademik çalışma olmadığı görülmüştür. Bunun temel nedeni hem pandeminin etkilerinin daha tam olarak bilinmemesi hem de yapılan araştırmaların işgörenlerden çok turistlere yönelik olarak yürütülmesidir. Bu nedenle, yapılan bu araştırmanın özgün olduğu, elde edilen bulgular ve önerilerin ise hem alanyazın hem de turizm sektörü için önem teşkil ettiği düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın kavramsal çerçeve başlığı altında iş güvencesizliği, meslekten ayrılma niyeti ve Koronavirüsün turist rehberliğine etkileri konuları üzerinde durulmuştur.

İş Güvencesizliği Kavramı

İş güvencesizliği en genel haliyle çalışma hakkının korunmaması şeklinde tanımlanmaktadır (Demir, 1999). Literatür incelendiğinde iş güvencesizliği ile alakalı birçok farklı tanımın olduğu görülmüştür. Bunlardan biri de Greenhalph ve Rosenblatt (1984) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre iş güvencesizliği bireyin işinin devamlılığı konusunda tehdit hissetmesi durumu olarak ifade edilmiştir. De Witte (1999) iş güvencesizliğini kişinin işinin gelecekte devam edip etmeyeceğinden kaynaklanan belirsizlik durumuna yönelik kişisel algısı olarak ifade etmiştir. İnsanların mevcut işlerini kaybetmelerine yönelik duyduğu kaygılar iş güvencesizliği olarak kabul edilmektedir. İş güvencesizliği

kavramı çalışma koşullarında ortaya çıkabilecek değişimler sonucunda oluşan belirsizlikler, risk algısı ve endişe duygularının oluşması şeklinde ifade edilebilmektedir (Çakır, 2007).

Literatürde yer alan iş güvencesizliği ile ilgili tanımlar incelendiğinde iki temel noktaya vurgu yapıldığı görülmüştür. Bu ortak özellikler iş güvencesizliğinin öznel olması ve istemsiz şekilde ortaya çıkması durumudur. İş güvencesizliği genellikle kişinin işini kaybetmesi gibi algılanmaktadır. Ancak iş güvencesizliği algısına sahip olan tüm bireyler aslında işsiz kalmamaktadır. Bu durum daha çok bireylerin işleriyle ilgili geleceğe yönelik bir belirsizlik durumunun sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Sverke, Hellgran ve Naswall, 2002). İş güvencesizliği algısına sahip kişiler psikolojik, fiziksel ve sosyal anlamda kötü yönde etkilenmektedir (Çalışkan, 2019). Literatür incelendiğinde iş güvencesizliğinin başlıca unsurlarının ise belirsizlik, algılanan tehdit ve işsizlik kaygısı olduğu tespit edilmiştir (Çakır, 2007).

Bir olayın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği ya da sonuçların neler olacağına belli olmaması o olaya yönelik olarak verilecek kararların ve tepkilerin de belirsiz olmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda da bireylerin olayları kontrol etme duyguları azalmakta ve kendilerini çaresiz hissetmektedir. Bireylerin sahip oldukları işlerin ne kadar süre devam edeceğindeki belirsizlik ve gelecek kaygısı kişilerin karar verme sürecinin de sağlıklı olmasına neden olmaktadır. İşinin ne kadar süre devam edeceğini bilmeyen ve işsiz kalma riski bulunan bireylerin hem iş hem de özel hayatları olumsuz etkilenmektedir. Bu belirsizlik durumu da koşulların belirsizliği, çevresel etki ve tepki belirsizlik şeklinde üç başlık altında incelenmektedir (Milliken 1987):

- Koşulların belirsizliği genel olarak, örgütsel yapılarda ortaya çıkan değişiklikler sonucu algılanan belirsizliklerdir. Örgütlerin küçülme kararları, yeniden yapılanma, ücret ve çalışma koşullarındaki değişiklikler gibi süreçler koşulların belirsizliğine örnek olarak gösterilebilmektedir.
- Çevresel etki çevresel olay ve değişimlerin iş güvencesizliği üzerindeki etkileri bu başlık altında incelenmektedir. Ekonomik kriz, teknolojik gelişmeler ve özelleştirmeler gibi değişimler çevresel etkiler kapsamında değerlendirilmektedir.
- Tepki belirsizliği bireylerin iş güvencesizliğine karşı verecekleri mücadelenin içeriğini ve yönetimini kapsamaktadır.

İş güvencesizliği bireylerin çevresindeki değişiklikleri ve işaretleri değerlendirmesiyle ortaya çıkan bir duygu durumu olarak ifade edilmektedir. Bu duygu durumu birey henüz iş kaybı yaşamadan da ortaya çıkabilmektedir. İşin devamlılığını tehdit eden gelişmeler, çalışma koşulları, kazançlar, görev ve yetkiler, kariyer gelişimi gibi konularda meydana gelen olumsuz gelişmeler bireylerde iş güvencesizliği duygusunun oluşmasına sebep olmaktadır. Diğer bir ifadeyle algılanan tehditler sonucunda da ortaya çıkabilmektedir (Holm ve Hovland, 1999). İş güvencesizliği ile ilgili diğer bir kavram ise işsizlik kaygısıdır. Bireyin işindeki tehditlere karşı kendinde yeterince güç bulamaması ve kendini zayıf hissetmesi sonucu işsizlik kaygısı ortaya çıkmaktadır. Bu kaygının ortaya çıkmasında yaş, eğitim seviyesi, işin özelliğine göre sahip olunması gereken nitelikler, özgüven düşüklüğü, karakter yapısı gibi bireysel faktörlerle birlikte; iş sözleşmesi, sendika üyeliği gibi çalışanları koruyucu dışsal faktörlerdeki eksiklikleri de etkili olmaktadır (Ashford, Lee ve Bobko, 1989). Ailesinin geçimini sağlamak zorunda olan ve bu sorumluluğu tek başına üstlenen bireylerin işsizlik kaygısının etkilerini en çok hisseden kesim oldukları görülmektedir. Öte yandan aile ekonomisine katkı sunmak gibi bir zorunluluğu olmayan veya bakmakla yükümlü olduğu kimse bulunmayan bireylerin iş güvencesizliği ile ilgili daha az kaygı duydukları ifade edilmektedir (Klandermans ve Van Vuuren, 1999).

İş güvencesizliği konusu ile ilgili diğer bir önemli durum iş güvencesizliğine neden olan faktörlerdir. Literatür incelendiğinde iş güvencesizliğinin nedenlerinin temelde dört başlık altında incelendiği görülmüştür. Bu faktörler; bireysel, örgütsel, ekonomik ve hukuki faktörler olarak sıralanmaktadır. İlgili faktörlerin ilki bireysel faktörlerdir. Bireysel faktörler kişilerin sosyo-demografik özellikleri ve nitelikleri ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır (Çakır, 2007). Kişilerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi gibi özellikleri sosyo-demografik özellikler olarak kabul edilmektedir. Literatür incelendiğinde

iş güvencesizliğinin sosyo-demografik özelliklere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini konu edinmiş çalışmaların da olduğu görülmüştür (Rosenblatt, Talmud ve Ruvio, 1999; Sverke, Hellgren ve Naswall, 2002, Çakır, 2007; Sekban, 2019; Çalışkan ve Özkoç, 2020).

Sverke, Hellgren ve Naswall (2002) tarafından yapılan çalışmada erkeklerin baskın olduğu sektörlerde ailesinin geçimini tek başına sağlayan kadınların erkeklere göre daha fazla iş güvencesizliği yaşadıkları ortaya konmuştur. Rosenblatt, Talmud ve Ruvio (1999) tarafından yapılan çalışmada ise erkeklerin üzerlerine yüklenen toplumsal roller nedeniyle kadınlara oranla daha fazla iş güvencesizliği algısı yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet haricinde iş güvencesizliğe etki eden diğer Sosyo-demografik özellikler eğitim düzeyi, yaş ve medeni durum değişkenleridir. Çakır (2007) tarafından yürütülen çalışmada eğitim düzeyinin iş güvencesizliğine olan etkileri incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre iş güvencesizliği ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan ve daha fazla bilgi, beceriye sahip bireylerin iş olanaklarının fazla olması nedeniyle, eğitim düzeyi düşük olan çalışanlara oranla iş güvencesizliği algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Çakır, 2007). İş güvencesizliği algısı ile yaş değişkeni arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılan çalışmalar da bulunmaktadır. Buna göre belirli bir yaşın üzerindeki bireylerin gençlere göre iş bulma konusunda daha az seçenekleri olduğundan dolayı iş güvencesizliği algılarının gençlere oranla daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Çalışkan ve Özkoç, 2020). Sekban (2019) tarafından yürütülen çalışmada evli bireylerin, ev geçindirme sorumlulukları olduğundan dolayı bekârlara göre daha fazla iş güvencesizliği algısına sahip oldukları ortaya konmuştur (Sekban, 2019).

Günümüz şartlarında yaşanan yoğun rekabet ortamı da iş güvencesizliği üzerinden anlamlı etkiler göstermektedir. İşletmelerin yoğun rekabet ortamında ayakta kalabilmek ve kendilerine avantajlar sağlamak amacıyla uygulamaya koydukları çeşitli değişim ve dönüşüm çalışmaları bireylerin iş güvencesizliği algılarını önemli oranda etkileyen diğer bir değişken olarak kabul edilmektedir. Bu doğrultuda işletmelerin küçülme, dış kaynak kullanma, yeniden yapılanma, şirket birleşmeleri, yeni şirket satın alınması gibi durumlar; çalışanların işten çıkarılmaları, yer değiştirmeleri, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi durumları ortaya çıkarmaktadır. Böyle durumların yaşanması belirsizlik yaratarak, çalışanların kaygılanmasına ve iş güvencesizliği algılarının yükselmesine neden olmaktadır. Ekonomik krizler, özelleştirmeler ve işsizlik gibi etkenler iş güvencesizliğini ortaya çıkaran ekonomik nedenler olarak ifade edilmektedir. Ekonomik krizler sonucunda birçok işletmenin faaliyetlerine ara vermesi veya faaliyetlerini sonlandırmasıyla çok sayıda insan işini kaybedebilmektedir. İnsanların bu dönemlerde hem işlerini kaybetme hem de başka bir iş bulamama kaygıları iş güvencesizliği algılarını ciddi seviyede yükseltmektedir (Çakır, 2007).

İş güvencesizliğine etki eden diğer bir durum ise hukuki faktörlerdir. İş güvencesizliği ile ilgili olan hukuki etkenler yasal düzenlemeler, iş sözleşmeleri ve sendikal haklardan oluşmaktadır. Yasal düzenlemeler ve çalışan ile işveren arasında imzalanan iş sözleşmeleri, çalışanların işveren tarafından keyfi olarak işten çıkarılmasını engelleyebilmektedir. Bunun sonucunda yasalarla ve iş sözleşmeleriyle hakları korunan çalışanların işlerini kaybetme korkuları daha az olduğundan iş güvencesizliği algıları da düşük oranda seyretmektedir. Bununla birlikte çalışanların haklarını korumak, ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmek için bir araya gelerek örgütlü hareket etmelerini sağlayan sendikalar, işverenlerle yaptıkları sözleşmelerle de çalışanların işten çıkarılmalarına engel olabilmektedirler. Dolayısıyla bir sendikaya üye olan ve hakları sendikalar tarafından korunan bir çalışanın, sendikasız çalışanlara göre iş güvencesizliği algısının daha düşük olması beklenmektedir (Bingöl, 2016).

İş güvencesizliğinin nedenleri olduğu gibi sonuçları da olmaktadır. Bu sonuçlar ise bireysel, örgütsel ve sosyal sonuçlar olmak üzere üç başlık altında değerlendirilmektedir. Bunlardan ilki bireysel sonuçlar olarak ifade edilmektedir. İş güvencesizliğinin ön görülemez ve tahmin edilemez olması bireylerde ciddi düzeyde endişeye neden olmakta bunun sonucunda da fiziksel ve psikolojik bazı rahatsızlıklar ortaya çıkabilmektedir (De Witte, 1999). Klandermans ve Van Vuuren (1999) tarafından yapılan çalışmada kişilerde iş güvencesizliği algısı artıkça üzüntü, korku, suçluluk duygusu, kaygı, kızgınlık ve özgüven düşüklüğü gibi psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Diğer bir çalışmada da iş güvencesizliğinin bireylerin stres seviyelerini artırdığı bunun sonucunda da

tükenmişliğe neden olduğu tespit edilmiştir (Kinnunen Mauno, Natti ve Happonen, 1999). İş güvencesizliğinin bireylerde psikolojik etkilerinin yanında bazı gözle görülür olumsuzluklara da neden olabilmektedir. Bu olumsuzluklar kalp çarpıntıları, baş dönmesi, uykusuzluk, sigara ve alkol kullanımının artması ve yaşam kalitesinin düşmesi şeklinde ifade edilmektedir (Asford, Lee ve Bobko, 1989).

İş güvencesizliği sonucu örgütsel bazı problemler de ortaya çıkmaktadır. Çalışanlarda iş güvencesizliği algısının artması, üyesi oldukları örgütün amaçlarını benimsememe ve kendini örgüte ait hissetmeme gibi olumsuz duyguları da tetikleyebilmektedir. Üyesi olunan örgütten ayrılma ihtimali, kendisine ihtiyaç duyulmaması hissi, çalışma koşullarındaki belirsizlik ve işini kaybetme endişesi çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkileyerek bireylerin örgütsel bağlılıklarını düşürebilmektedir (Çakır, 2007). İş güvencesizliği çalışanlarla birlikte ailelerini, arkadaşlarını ve yakın çevresini de etkilemektedir. Sürekli bir kaygı ve endişe içerisinde yaşayan insanlar hem aile içi ilişkilerde hem de sosyal çevrelerinde huzursuzluğa neden olacak davranışlar sergileyebilmektedirler. Bunun sonucunda da aile içi geçimsizlikler, tartışmalar ve boşanmalar ortaya çıkabilmektedir. Aile içerisinde ortaya çıkan problemlerden çocuklar da olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Aynı durumun kendilerinin başına da gelebileceğini düşünen çocuklar adaletsizlik ve başarısızlık duygusu ile küçük yaşlarda tanışmaktadır (Barling ve Mendelson, 1999). Bununla birlikte işsizlik intihar, suça meyil etme ve sosyal çatışma gibi birçok olumsuz toplumsal olaya da neden olmaktadır (Çakır, 2007).

Meslekten Ayrılma Niyeti

Yapılan bu araştırma kapsamında üzerinde durulan diğer husus ise meslekten ayrılma niyetidir. Literatür incelendiğinde, meslekten ayrılma niyeti ve işten ayrılma niyeti kavramlarının çoğu zaman birbirlerini yerine kullanıldığı görülmüştür. Ancak meslekten ayrılma niyeti bireylerin eğitim, bilgi, beceri ve tecrübe kazanarak geliştirdikleri mesleklerini bırakarak başka alanlarda çalışma isteklerini ifade etmektedir (Meyer, Allen ve Smith, 1993). İşten ayrılma niyeti ise; çalışanların mevcut işlerinden ya da örgütlerinden ayrılarak başka bir işte ya da örgütte çalışma isteklerini ifade etmektedir (Blau, Tatum ve Ward-Cook, 2003). Her iki tanımın ortak noktası bireylerin mevcut işlerini ya da mesleklerini çeşitli nedenlerden dolayı yapmak istememeleri, tatminsiz olmaları ve bu nedenler işlerini ya da mesleklerini bırakma niyetiyle plan yapmalarına vurgu yapmaktadır. Ancak meslekten ayrılma niyeti işten ayrılma niyetine göre daha köklü bir değişimi ifade etmektedir. Meslekten ayrılma niyetini etkileyen faktörler bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır (Aslan, 2014; Polat ve Özdemir, 2017):

- Bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, deneyim gibi demografik özellikleri, kişilik özellikleri, yaşam standartları, iş ile ilgili beklentilerin gerçekleşmemesi, işe duyulan sevgi ve istek, başka bir işe duyulan sempati, idealler ve beklentiler, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı ve sorumluluklar gibi etkenlerden oluşmaktadır.
- Örgütsel faktörler; iş doyumunu, ücret, iş yükü, örgütsel bağlılık, çalışma koşulları, astlar ve üstlerle ilişkiler, örgütsel adalet algısı, kariyer olanakları, örgüt kültürü, örgüt içerisindeki iletişim, sosyal güvence eksikliği, kötü yönetim uygulamaları, stres, aşırı zorlanma, tükenmişlik, çalışma günlerinde ve saatlerinde yaşanan problemler gibi etkenlerden oluşmaktadır.
- Çevresel faktörler; ekonomik krizler, mevsimsel dalgalanmalar, konjonktürel etkiler, teknolojik gelişmeler, otomasyon sistemleri, makineleşme, eş ve çocukların eğitim veya iş olanakları ile ilgili değişimler, farklı mesleklerin daha çekici olması ve daha fazla saygı görmesi gibi etkenlerden oluşmaktadır.

Meslekten ayrılma niyeti çeşitli faktörlerin etkileri sonucunda oluşabilen bir duygu durumu olarak ifade edilmektedir. Bu duygu durumu sonucunda da kişi mesleğinden ayrılır veya motivasyonunu kaybederek işine devam edebilir. Ancak her iki durumda da hem kişiyi hem de örgütü olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Ayrıca kişilerin mesleklerine yaptıkları yatırım, zaman, eğitim ve duygusal maliyetleri de meslekten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olmaktadır (Carson, Carson ve Bedeian, 1995). Bu

maliyetlerle birlikte, yaşanacak gelir kaybı, iş değiştirme maliyeti, kariyer kaybı, aile ve çevreden yeterince destek alamama ve farklı meslek seçeneklerinin sınırlı olması gibi faktörler de kişilerin bu süreçte karşılaştıkları diğer engeller olarak sıralanmaktadır (Blau, Tatum ve Ward-Cook, 2003).

Koronavirüsün Turist Rehberliğine Etkileri

Koronavirüs solunum yoluyla hızlı bir şekilde bulaşan ve akciğerlerde hasara neden olan bir hastalık olarak ifade edilmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2022). Bu nedenle insanların birbirleriyle yakın mesafelerde ve toplu alanlarda bulunması, bulaş riskini artıracığı için dünya genelinde kısıtlamalara gidilmiştir. Temasın ve kalabalığın oluşmasını engellemek için toplu etkinlikler iptal edilmiş, ibadethaneler, parklar, restoranlar, kafeler gibi insanların bir araya geleceği mekânlar kapatılmıştır. Bu süreçte insanlara zorunlu olmadıkça evden çıkmamaları tavsiye edilmiş hatta zaman zaman da sokağa çıkma kısıtlamaları da uygulanmıştır. Bu önlemler neticesinde de dünya ekonomisi neredeyse durma noktasına gelmiştir. Pandemiden olumsuz olarak etkilenen sektörlerin başında hiç şüphesiz turizm sektörü gelmektedir. Dünya Turizm Örgütü (2022) verilerine göre koronavirüs salgınının ekonomik etkileri dünya genelinde 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik krizin 8 katına ulaşmıştır. Pandeminin olumsuz ekonomik etkilerini minimize etmek amacıyla Almanya, İtalya, Fransa, İspanya ve Portekiz gibi ülkeler kredi ve teşvik paketleriyle turizm sektörünü ayakta tutmaya çalışmışlardır. Türkiye’de de turizm sektöründe yönelik çeşitli destek paketleri açıklanmıştır. Turist rehberlerine yönelik olarak da 2020 yılının Nisan ayında en fazla 10 bin lira olmak şartıyla 36 ay vadeli kredi desteği yapılmaya başlanmıştır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2022).

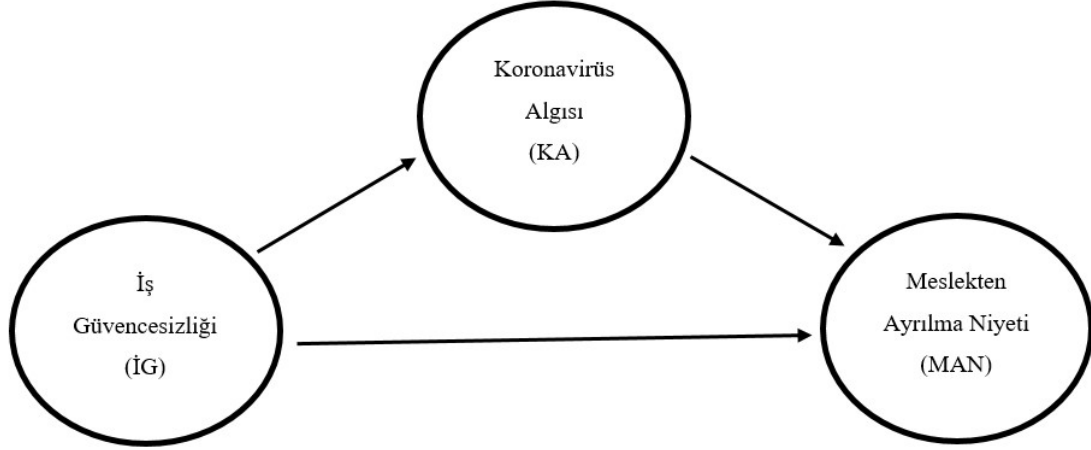
Aşı ve tedavi çalışmalarında yaşanan umut verici gelişmelere rağmen salgın hala tam olarak kontrol altına alınamamıştır. Bu nedenle de hem sosyal hem de ekonomik hayat hala olumsuz olarak etkilerle başa çıkılmaya çalışılmaktadır. Türkiye özelinde değerlendirildiğinde vakaların görüldüğü 2020 yılının Mart ayından itibaren tatil ve tur rezervasyonları çok ciddi oranda iptal edilmiştir. Ulusal ve uluslararası seyahatlerin kısıtlandığı, insanların evlerinde kaldıkları, kalabalık ortamlarda bulunamadıkları ve birbirlerine ancak belirli mesafelerde yaklaşabildiği süreçte turizm faaliyetleri durma noktasına gelmiş birçok turizm işletmesi kapanmış veya faaliyetlerine uzun süre ara vermiştir. Bunun sonucunda çok sayıda turizm çalışanı işsiz kalmıştır (Türsab, 2020). Bunların başında da turist rehberleri gelmektedir. Uzun süredir işsiz olan özellikle tek geçim kaynağı bu meslek olan rehberler son derece zor günler geçirmektedir. Birçok rehber ekonomik olarak ayakta kalmak ve hayatlarını devam ettirebilmek için mesleklerinden ayrılma noktasına kadar gelmiştir. Uzun yıllar süren eğitim ve edinilen tecrübeler sonucunda edinilen bir meslekten önemli sayıda çalışanın ayrılması hem turizm sektörü hem de Türkiye’nin ekonomisini olumsuz etkilemektedir. Bu araştırmada da turist rehberlerinin iş güvencesizliklerinin meslekten ayrılma niyetlerine etkisi koronavirüs algıları üzerinden incelenmiştir.

YÖNTEM

Yapılan araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Bu bağlamda da öncelikle araştırmanın evren ve örnekleme yönelik olarak çalışmalar yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de faaliyet gösteren turist rehberleri oluşturmaktadır. 2021 yılı verileri incelendiğinde Türkiye genelinde ruhsatnameye sahip 11,198 turist rehberi bulunmaktadır. Ancak bu turist rehberlerinin hepsi aktif olarak çalışmamaktadır. Bu kapsamda ruhsatnameye sahip rehberlerden eylemli olarak çalışan 8,508 turist rehberi araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2022). Hedef kitlenin çok geniş olması ve katılımcılara ulaşma konusunda zaman ve maliyet açısından güçlüklerle karşılaşılacağı göz önüne alındığında örneklem belirlenmesine karar verilmiştir. Bu bağlamda anket verilerinin toplanmasında tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden bir tanesi olan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Buradan hareketle büyüklüğü bilinen evren için %95 güven aralığı ve 0,05 hata payında en az 370 katılımcıya ulaşılması gerektiği belirlenmiştir. Bu kapsamda da 395 katılımcıya anket uygulanmıştır.

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Kullanılacak anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm katılımcıların demografik ve diğer özelliklerine yönelik ifadelerden

oluşmaktadır. İkinci bölümde ise iş güvencesizliği, meslekten ayrılma niyeti ve koronavirüs algısı ile ilgili 5'li Likert tipinde derecelendirilmiş (1=Hiç Katılmıyorum; 5)=Tamamen Katılıyorum) ifadeler yer almaktadır. İlgili ifadeler literatürde yer alan çalışmalardan derlenmiştir (Bluedorn, 1982; Ashford, Lee ve Bobko, 1989; Rosin ve Korabick, 1995; Netemeyer, James, Mckee ve Robert, 1997; De Witte, 1999; Yılmaz, Sarı ve Oğuz, 2020). Araştırma kapsamında turist rehberlerinin iş güvencesizliği algılarının meslekten ayrılma niyetlerine etkisinde koronavirüse yönelik algılarının aracılık rolü incelenmiştir. Bu kapsamda araştırma modeli ve hipotezler belirlenmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırma Modeli

- H₁. İş güvencesizliğinin meslekten ayrılma niyeti üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.
- H₂. İş güvencesizliğinin koronavirüs algısı üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.
- H₃. Koronavirüs algısının meslekten ayrılma niyeti üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır.
- H₄. İş güvencesizliğinin meslekten ayrılma niyeti üzerine etkisinde koronavirüs algısının aracılık rolü vardır.

Şekil 1’de araştırma kapsamında önerilen modelin şekilsel gösterimi yer almaktadır. Buradan hareketle, araştırma kapsamında doğruluğu sınanacak dört adet hipotez geliştirilmiştir. Araştırma kapsamında 395 katılımcıdan yüz yüze anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Araştırmanın analizleri de bu veriler üzerinden yapılmıştır. Araştırma kapsamında toplanan verilerin öncelikle tanımlayıcı istatistiklerine bakılmıştır. İlgili veriler tablolaştırılmış ve yorumlanmıştır. Analizin devamında Likert tipinde derecelendirilmiş ifadeler geçerlilik ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği tespit edildikten sonra ilgili verilere doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizleri sonucu yapılar doğrulanmış ve ilgili faktörler arası ilişkiler yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla incelenmiştir. Analizin son aşamasında ise iş güvencesizliğinin meslekten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde koronavirüs algısının aracılık rolü incelenmiştir.

Bu araştırmada kullanılan ölçeğe ilişkin Etik Kurul izin belgesi “Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurul’una ait 05.06.2021 tarihi ve E-64075176-050.01.01-165366” sayılı karar ile alınmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın bulgular aşamasında öncelikle katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bilgiler tablo haline getirilmiş ve yorumlanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulguları

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
----------	------	-----------

Kadın	166	42,1
Erkek	229	57,9
Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)
Bekâr	210	53,2
Evli	185	46,8
Yaş	Sayı	Yüzde (%)
18 – 29 Yaş Arası	65	16,4
30 – 39 Yaş Arası	129	32,7
40 – 49 Yaş Arası	96	24,3
50 – 59 Yaş Arası	56	14,2
60 Yaş ve Üstü	49	12,4
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde (%)
Ön Lisans Mezunu	135	34,2
Lisans Mezunu	195	49,4
Lisansüstü Mezunu	65	16,4
Çalışma Kartı Türü	Sayı	Yüzde (%)
Bölgesel	149	37,7
Ülkesel	246	62,3
Çalışma Şekliniz	Sayı	Yüzde (%)
Acentaya Bağlı	171	43,3
Serbest	224	56,7
Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde (%)
1 – 5 Yıl Arası	35	8,9
6 – 10 Yıl Arası	92	23,3
11 – 15 Yıl Arası	123	31,1
16 Yıl ve Üstü	145	36,7
TOPLAM	395	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılanların %57,9'unun erkeklerden (229), %42,1'inin kadınlardan (166) oluştuğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların 210'unun bekâr (%53,2), 185'inin ise evli (%46,8) olduğu belirlenmiştir. Katılımcılar yaşlarına göre incelendiğinde %32,7'sinin 30 – 39 yaş arasında (129), %24,3'ünün 40 – 49 yaş arasında (96), %16,4'ünün 18 – 29 yaş arasında (65), %14,2'sinin 50 – 59 yaş arasında (56) ve %12,4'ünün 60 yaş ve üstünde olduğu tespit edilmiştir. Turist rehberliği mesleğini icra edebilmek için ön lisans, lisans veya lisansüstü mezunu olmak gerekmektedir. Katılımcıların eğitim

durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, %49,4'ünün lisans mezunu (195), %34,2'nin ön lisans mezunu (135) ve %16,4'ünün lisansüstü mezunu (65) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma kartına göre dağılımları incelendiğinde, %62,3'ünün ülkesel (246) ve %37,7'sinin bölgesel (149) olarak çalıştığı görülmüştür. Çalışma şekillerine göre dağılımlar incelendiğinde %56,7'sinin serbest (224), %43,3'ünün ise bir acentaya bağlı (171) şekilde çalıştığı belirlenmiştir. Turist rehberliği mesleğini icra etme süreleri incelendiğinde %8,9'unun 1 ile 5 yıl arası süredir (35), %23,3'ünün 6 ile 10 yıl arası süredir (92), %31,1'inin 11 ile 15 yıl arası süredir (123) ve %36,7'sinin 16 yıl ve üstü süredir (145) çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Pandemi Sürecine İlişkin Görüşleri

Pandemi sürecinde devlet tarafından gerekli desteklerin sağlandığını düşünüyor musunuz?	Sayı	Yüzde (%)
Evet	46	11,6
Hayır	349	88,4
Pandemi öncesinde ana geçim kaynağınız turist rehberliği miydi?	Sayı	Yüzde (%)
Evet	296	75,0
Hayır	99	25,0
Pandemi sürecinde ana geçim kaynağınız turist rehberliği mi?	Sayı	Yüzde (%)
Evet	172	43,5
Hayır	223	56,5
Pandemi öncesinde turist rehberliği dışında herhangi bir iş yapıyor muydunuz?	Sayı	Yüzde (%)
Evet	120	30,4
Hayır	275	69,6
Pandemi sürecinde turist rehberliği dışında herhangi bir iş yapıyor musunuz?	Sayı	Yüzde (%)
Evet	292	73,9
Hayır	103	26,1
Pandemi öncesinde turist rehberliği benim için	Sayı	Yüzde (%)
Asıl iş	330	83,5
Ek iş	65	16,5
Pandemi bittikten sonra turist rehberliği benim için	Sayı	Yüzde (%)
Asıl iş	240	60,8
Ek iş	155	39,2
Pandemi öncesi ortalama aylık çalışma süresi	Sayı	Yüzde (%)
1 – 10 Arası	78	19,8

11 – 20 Arası	210	53,1
21 – 30 Arası	107	27,1
Pandemi sürecinde ortalama aylık çalışma süresi	Sayı	Yüzde (%)
1 – 10 Arası	298	75,4
11 – 20 Arası	82	20,8
21 – 30 Arası	15	3,8
TOPLAM	395	100

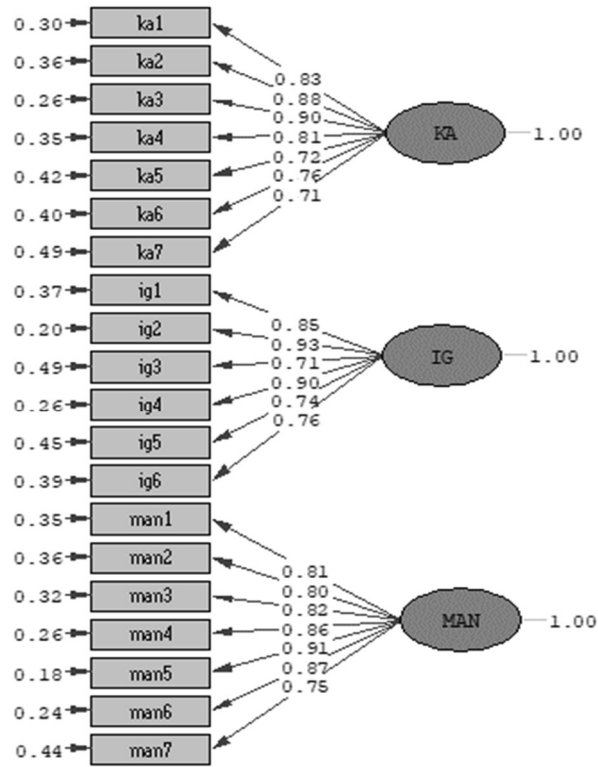
Tablo 2’de katılımcıların koronavirüs öncesi ve pandemi sürecine ilişkin görüşleri yer almaktadır. Buna göre katılımcılara yöneltilen ilk soru devletin pandemi sürecinde turist rehberlerine gerekli yasal desteği sağlayıp sağlamadığına yönelik olarak sorulmuştur. Katılımcıların %88,4’ü (349) bu soruya hayır cevabını vermiştir. Katılımcıların %75’i (296) pandemi öncesinde ana geçim kaynağının turist rehberliği olduğu ifade etmiştir. Pandeminin başlaması ile birlikte bu soruya evet diyenlerin oranı %43,5’e (172) düşmüştür. Katılımcıların %69,6’sı (275) pandemi öncesin turist rehberliği haricinde herhangi bir işle uğraşmazken; pandeminin başlaması ile birlikte bu oran %26,1’e düşmüştür. Katılımcıların %83,5’i (330) pandemi öncesinde turist rehberliğini asıl mesleği olarak görmektedir. Ancak pandemi bittikten sonra turist rehberliğini asıl meslek olarak yapmaya devam etmeyi düşünenlerin oranı %60,8’e (240) gerilemiştir. Bu aradaki düşüş olası bir tehlikenin de habercisi olarak kabul edilmektedir. Ayrıca pandemi öncesinde katılımcıların %53,1’i (210) ayda 11 ile 20 gün arası , %27,1’i (107) ayda 21 ile 30 gün arası ve %19,8’i (78) ayda 1 ile 10 gün arasında çalıştığını belirtmiştir. Ancak pandemi süreci ile birlikte katılımcıların %75,4’ü (298) ayda 1 ile 10 gün arası, %20,8’i (82) ayda 11 ile 20 gün arası ve %3,8’i (15) ayda 21 ile 30 gün arası çalışmaya başladığını ifade etmiştir. Bu durum da turist rehberleri açısından oldukça olumsuz bir durum olarak görülmektedir.

Tablo 3. Güvenirlilik Analizi Bulguları

İfadeler	Ortalama	Standart Hata	İfade Çıkartıldığınd a
1.Koronavirüsün tüm insanlara bulaşabilecek düzeyde tehlikeli olduğunu düşünüyorum.	4,3392	1,05260	0,929
2.Koronavirüs insanların toplu yaşam alanlarına katılımını olumsuz yönde etkilemektedir.	4,2911	1,08230	0,928
3.Koronavirüs salgınının ortaya çıkması ile birlikte “gelecek kaygısı” yaşamaya başladım.	4,3418	1,06019	0,929
4. Koronavirüs nedeniyle işimi kaybetme/iş bulamama konusunda kaygı duyuyorum.	4,2937	1,08746	0,928
5.Koronavirüs salgını bitse bile hayatın belli süre normale dönmeyeceğini düşünüyorum.	4,0709	1,15105	0,931
6.Koronavirüs hastalığına yönelik yeni tedavi yöntemi bulunamama ihtimali beni kaygılandırıyor.	3,8911	1,24052	0,931

7.Koronavirüs salgınının daha sonraki zamanlarda tekrar edebileceği konusunda kaygılıyım.	3,8608	1,12803	0,931
8.İşimin geleceği konusunda kendimi güvencesiz hissediyorum	4,2658	1,05567	0,928
9.Emeklilik durumunda yeterli gelirim olmayacağı beni kaygılandırıyor.	4,1266	1,02960	0,926
10.Kriz ortamlarında işimi kaybetme korkusu beni endişelendiriyor	4,3013	0,99383	0,927
11.İş güvencesizliği psikolojimi bozuyor.	4,1215	1,03267	0,926
12.İş güvencesizliği fiziksel sağlığımla bozuyor.	3,6380	1,21039	0,930
13.Yaşım ilerledikçe mesleğimi kaybedeceğimi düşünüyorum.	3,8456	1,26609	0,930
14.Mesleğimden ayrılmayı sık sık düşünürüm.	2,9418	1,42642	0,927
15.Mevcut mesleğimi bırakmaya niyetliyim.	3,2456	1,44368	0,928
16.Daha iyi bir meslek için sürekli araştırma yapıyorum.	2,8937	1,48728	0,929
17.Mesleğimden ayrılmayı düşünüyorum.	3,2253	1,47822	0,926
18.Eğer imkânım olsaydı mesleğimden ayrılırdım.	2,8835	1,42551	0,927
19.Başka bir mesleğe geçmek kolay olsa mesleğimi hemen bırakırdım.	2,7620	1,37751	0,929
20.Aktif olarak yeni bir mesleğe geçmeyi düşünüyorum.	3,1266	1,40852	0,930
Ölçeğin Güvenilirliği			0,932

Tablo 3'te araştırma kapsamında kullanılan ölçeğe yönelik güvenilirlik bulguları yer almaktadır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin güvenilirlik katsayısı (α) 0,932 olarak tespit edilmiştir. Bu değer ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir (Alpar, 2020).



Chi-Square=1085.93, df=425, P-value=0.00000, RMSEA=0.067

Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Şekil 2’de doğrulayıcı faktör analizine yönelik bulgular yer almaktadır. Bulgular incelendiğinde araştırma kapsamında önerilen yapıların doğrulandığı tespit edilmiştir. Yapıların doğrulanmasında alanyazında sıklıkla kullanılan uyum değerlerine ve standart uyum ölçütlerine bakılmıştır (Tablo 4).

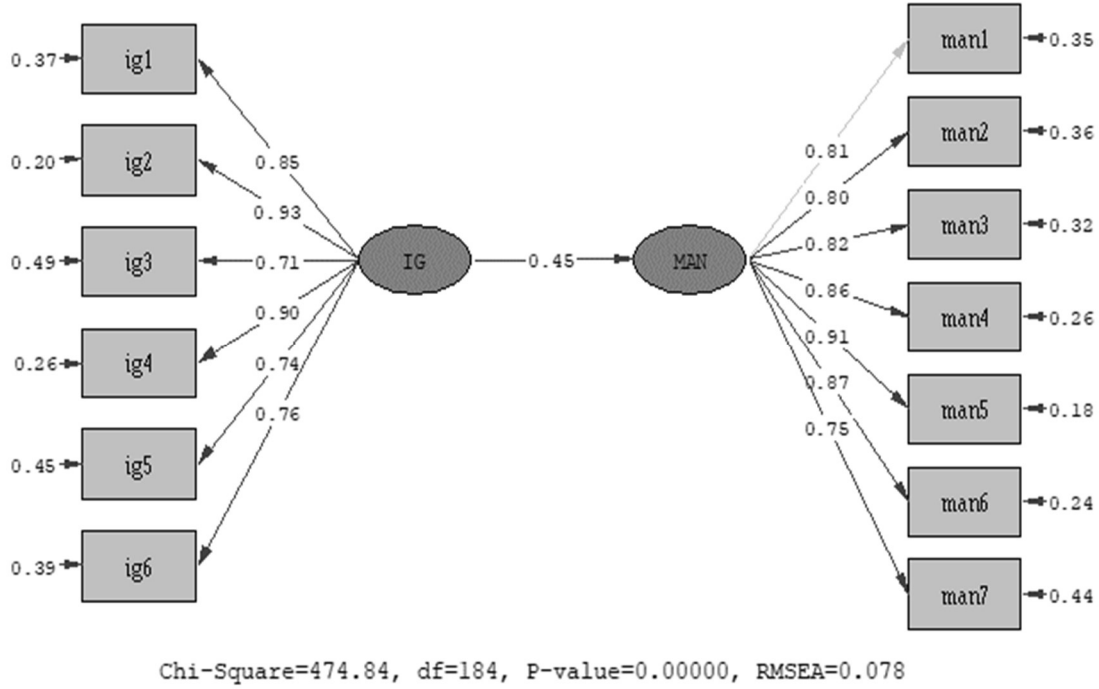
Tablo 4. Uyum Değerleri ve Standart Uyum Ölçütlerine İlişkin Bulgular

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model Değeri	Uyum
χ^2 / sd	$0 \leq \chi^2 / sd < 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 5$	2,55	Kabul Edilebilir
RMSEA	$0 \leq RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,067	Kabul Edilebilir
SRMR	$0 \leq SRMR < 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,033	İyi Uyum
NFI	$0,95 < NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95^a$	0,98	İyi Uyum
NNFI	$0,97 < NNFI \leq 1,00$	$0,95 \leq NNFI \leq 0,97^b$	0,98	İyi Uyum
IFI	$0,95 < IFI \leq 1,00$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$	0,99	İyi Uyum
RFI	$0,95 < RFI \leq 1,00$	$0,90 \leq RFI \leq 0,95$	0,97	İyi Uyum
CFI	$0,97 < CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,99	İyi Uyum
GFI	$0,95 < GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,92	Kabul Edilebilir
AGFI	$0,90 < AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,87	Kabul Edilebilir

Tablo 4’te uyum değerleri ve standart uyum ölçütlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Literatürde en çok kullanılan on adet uyum değeri ve standart uyum ölçütü değerlendirildiğinde, ilgili değerlerin altı

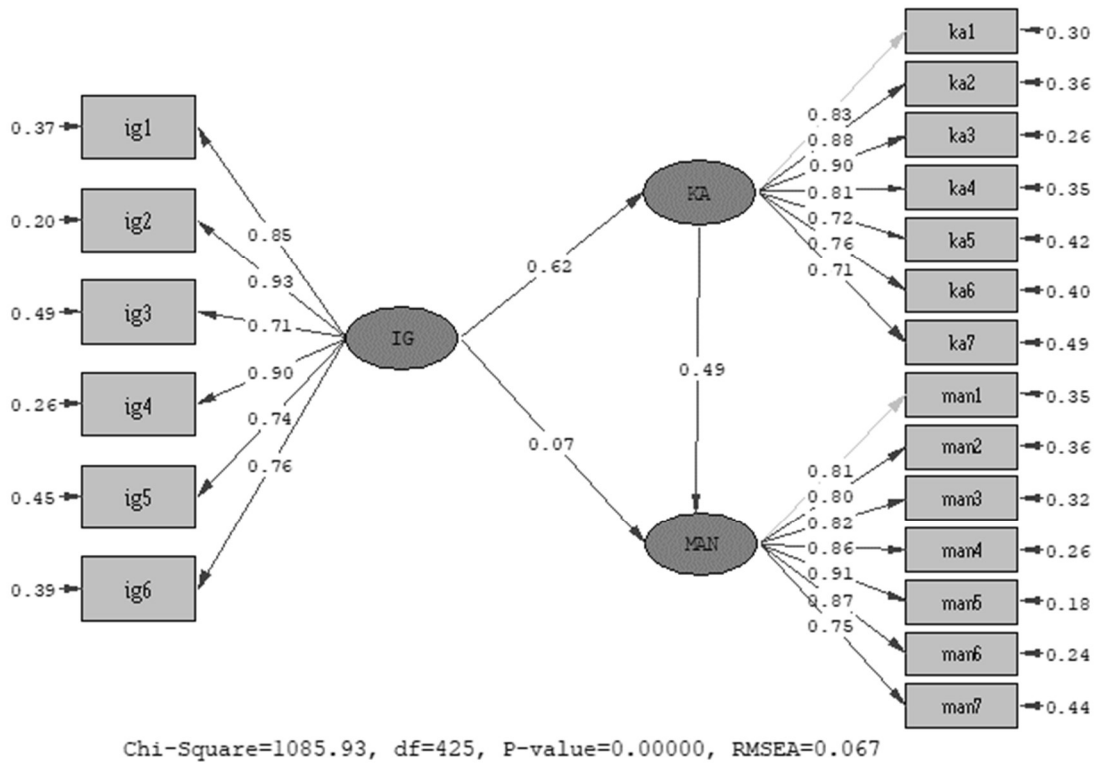
tanenin iyi uyum gösterdiği, dört tanesinin de kabul edilebilir aralıklarda olduğu tespit edilmiştir (Jöreskog ve Sörbom, 1996; Schumacker ve Lomax, 2004; Kline, 2011; Çelik ve Yılmaz, 2016).

Araştırmada iş güvencesizliği, meslekten ayrılma niyeti ve koronavirüs algısı değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Lisrel programından yararlanılmıştır. Lisrel programı ile aracılık ilişkilerine bakılırken öncelikle iş güvencesizliği ve meslek ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi gerekmektedir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010). Buradan hareketle, aracılık ilişkisinin de ön koşulu olan iş güvencesizliği ve meslek ayrılma niyeti arasındaki ilişki analiz edilmiştir (Şekil 3).



Şekil 3. İş Güvencesizliğinin Meslekten Ayrılma Niyetine Etkisine İlişkin Bulgular

Şekil 3'te katılımcıların iş güvencesizlikleri algılarının (İG) meslekten ayrılma niyetlerine (MAN) olan etkileri incelenmiştir. Analiz bulguları incelendiğinde iş güvencesizliğinin meslekten ayrılma niyeti üzerine etkisi 0,45 ($t=8,71$) olarak tespit edilmiştir ($t>2,58$; $p<0,010$). Buna göre iş güvencesizliği meslekten ayrılma niyetini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla araştırma kapsamında kurulan H_1 hipotezi desteklenmiştir. Analizin devamında iş güvencesizliği; koronavirüs algısı, koronavirüs algısı meslek ayrılma niyeti ve iş güvencesizliğinin meslek ayrılma niyetine etkisinde koronavirüs algısının aracılık rolü incelenmiştir (Şekil 4).



Şekil 4. Yapısal Eşitlik Modellemesi Bulguları

Şekil 4'te yer alan bulgular incelendiğinde iş güvencesizliğinin koronavirüs algısına 0,62 ($t=13,65$) birimlik; koronavirüs algısının da meslekten ayrılma niyetine 0,49 ($t=7,67$) birimlik etkisi olduğu tespit edilmiştir ($t>2,58$; $p<0,010$). Buradan hareketle, H_2 ve H_3 desteklenmiştir. Analizin son aşamasında ise iş güvencesizliğinin meslekten ayrılma niyetine etkisinde koronavirüs algısının tam aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Şekil 3'te iş güvencesizliğinin meslekten ayrılma niyetine etkisi 0,45 ($t=8,71$) birim olarak bulunmuştur. Şekil 4'te ise bu ilişki 0,07 ($t=1,11$) birime düşmüştür. Diğer bir ifadeyle, iş güvencesizliğinin meslekten ayrılma niyetine etkisi istatistiksel olarak anlamsız bir hale gelmiştir. Bu durum da koronavirüs algısının tam aracılık etkisi gösterdiğine işaret etmektedir. Buradan hareketle, H_4 desteklenmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Turizm sektörü yapısı gereği savaş, doğal afet ve salgın gibi faktörlerden yoğun olarak etkilenen bir sektör olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle koronavirüs salgınından da en çok etkilenen sektörlerden biri de turizm sektörüdür. Turizm sektöründe faaliyet gösteren en önemli meslek kollarından biri ise turist rehberleridir. 2021 yılı verileri incelendiğinde Türkiye genelinde yaklaşık 12.000 profesyonel turist rehberi bulunmaktadır. Ancak koronavirüs sonrası süreçlerde bu sayının azalacağı ve birçok kalifiye personelin alternatif mesleklere yöneleceği ön görülmektedir. Bu araştırmanın çıkış noktasını da bu düşünce oluşturmaktadır. Bu bağlamda yapılan araştırma kapsamında turist rehberlerinin koronavirüs sonrasında meslekten ayrılma niyetleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Alanyazın incelendiğinde iş güvencesizliğine yönelik algıların meslekten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olduğu görülmüştür (Greenhalph ve Rosenblatt, 1984; Demir, 1999; De Witte, 1999; Rosenblatt, Talmud ve Ruvio, 1999; Sverke, Hellgran ve Naswall, 2002; Çakır, 2007; Sekban, 2019; Çalışkan ve Özkoç, 2020). Yapılan bu çalışmada mevcut alanyazını desteklemektedir.

İş güvencesizliğinin etkileri turist rehberlerinin meslekten ayrılma niyetlerini artıran bir etki gösterirken bir de üzerine yaşanan koronavirüs salgını bu durumu daha da olumsuz bir hale getirmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen anket ifadelerinden de görüleceği üzere turist rehberlerinin yaklaşık %25'lik bir kısmı turist rehberliğini artık asıl işleri olarak görmemektedir. Ayrıca neredeyse

%45'lik bir kısım pandemi süreci ile birlikte farklı meslek kolları üzerine eğilim göstermeye başlamıştır. Heredot'tan beri devam eden bir mesleğin günümüzde geldiği nokta hem Türkiye ekonomisi hem de Türkiye turizm sektörü için endişe vericidir. Ayrıca turist rehberliği meslek kanunu ile korunan bir meslek olmasına rağmen bu mesleği icra edenlerin gelecek kaygıları diğer turizm sektörü paydaşları üzerinde de etkili olmaktadır. Alanyazına göre meslekten ayrılma niyeti yetişmiş insan kaynağının yıllarca aldığı eğitimden ve edindiği deneyimlerden vazgeçmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda da özellikle ülke ekonomileri için olumsuz bir özellik olarak ifade edilmektedir (Meyer, Allen ve Smith, 1993; Carson, Carson ve Bedeian, 1995; Blau, Tatum ve Ward-Cook, 2003).

Günümüzde uluslararası rekabetin temel dayanağı beşeri sermayeye olarak kabul edilmektedir. Böyle bir dönemde bu kadar kalifiye personelin meslekten ayrılma eğilimde olması ise ekonomik anlamda büyük tehlikelerinde başlangıcı olarak görülmektedir. Bu bağlamda da turizm anlamında karar vericilerin turist rehberlerine daha fazla sahip çıkması gerekmektedir. Tabii ki bu durum sadece Türkiye için geçerli bir durum olarak görülmemelidir. Koronavirüs ile birlikte tüm Dünya genelinde ülkeler büyük ekonomik sıkıntılar yaşamıştır. Tüm ülkeler sağlık sektörü üzerine yaptıkları yatırımları ve sağlık eğitimlerini gözden geçirmek zorunda kalmıştır. Türkiye, sağlık sektörü açısından yıllarca yaptığı yatırımların karşılığını almış ve çok büyük problemler yaşamamıştır. Ancak yaşanan ekonomik sıkıntılarının etkisini azaltmak için artık turizm sektörüne de yoğunlaşılması gerekmektedir. Araştırmada pandemi öncesinde katılımcıların %84'ünün turist rehberliğini asıl iş olarak gördüğü tespit edilmiştir. Ancak pandemi bittikten sonra bu oranın %61'e ineceği öngörülmektedir. Aradaki %23'lük fark ise turizm sektörü açısından önemli bir problem olarak görülmektedir.

Turizm Türkiye'nin ihracat gelirlerinin %20 ile %30'nun karşılandığı bir sektör olarak ifade edilmektedir (Erol ve Oğuz, 2017). Bu bağlamda da Türkiye ekonomisi içerisinde büyük bir önem teşkil etmektedir. Koronavirüs sonrası dönemde kaçak turlara yönelik yapılan denetimlerin artırılması, rehberlik mesleğine yönelik teşviklerin artırılması turist rehberlerinin bir nebze de olsa motive olmasını sağlayacaktır. Bu hususta da turizm alanında karar vericilere önemli roller düşmektedir. İleri de yapılacak olan araştırmalarda bu çalışmanın benzerlerinin turizm alanında faaliyet gösteren diğer meslek gruplarına da yapılmasının alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırma kapsamında kurulan modele farklı düzenleyici değişkenlerin eklenmesinin de alanyazın için önemli olduğu düşünülmektedir.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Alpar, R. (2020). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ashford, S.J., Lee, C. ve Bobko, P. (1989). Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test, *Academy of Management Journal*, 32(4): 803-829.
- Aslan, Z. (2014). İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: İstanbul'daki Seyahat Acentalarında Bir Araştırma, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3: 19-40.
- Barling, J. ve Mendelson, M.B. (1999). Parents' Job Insecurity Affects Children' Grade Performance through the Indirect Effects of Beliefs in an Unjust World and Negative Mood, *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4): 347-355
- Bingöl, D. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Blau, G. (2007). Does a Corresponding Set of Variables for Explaining Voluntary Organizational Turnover Transfer to Explaining Voluntary Occupational Turnover, *Journal of Vocational Behavior*, 70: 135-148.

- Blau, G., Tatum, D.S. ve Ward-Cook, K. (2003). Correlates of Professional Versus Organizational Withdrawal Cognitions, *Journal of Vocational Behavior*, 63: 72-85.
- Bluedorn, A.C. (1982). A Unified Model of Turnover From Organizations, *Human Relations*, 35: 135-153.
- Carson, K.D., Carson P.P. ve Bedeian A.G. (1995). Development and Construct Validation of a Career Entrenchment Measure, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68: 301-320.
- Çakır, Ö. (2007). İşini Kaybetme Kaygısı: İş güvencesizliği, *Çalışma ve Toplum*, 1: 117-140.
- Çalışkan, N. (2019). *Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Değişim ve İş Güvencesizliği Alguları Arasındaki İlişkide İstihdam Edilebilirliğin Düzenleyici Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Çalışkan, N. ve Özkoç, A.G. (2020). Turizm Sektöründe İş Güvencesizliği ve İstihdam Edilebilirlik: Konaklama İşletmeleri Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama, *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 4(3): 683-711.
- Çelik, H.E. ve Yılmaz, V. (2016). *Lisrel 9.1 ile Yapısal Eşitlik Modellemesi: Temel Kavramlar, Uygulamalar, Programlama*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of the Literature and Exploration For Some Unresolved Issues, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2): 155-177.
- Demir, F. (1999). *İş Güvencesi Hukuku*. İzmir: Barış Yayınları.
- Dünya Sağlık Örgütü (2022). *Coronavirus Disease (COVID-19) Pandemic*. [Online] <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> [Erişim Tarihi: 25.01.2022].
- Erol, E. ve Oğuz, Y.E. (2017). Turizmin İhracat ve İthalata Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz: Türkiye Örneği, *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4(4): 118-133.
- Greenhalgh, L. ve Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity, *Academy of Management Review*, 9(3): 438-448.
- Hair, J, F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis – A Global Perspective*. New Jersey: Pearson.
- Holm, S. ve Hovland, J. (1999). Waiting for the Other Shoe to Drop: Help for the Job-Insecure Employee, *Journal of Employment Counselling*, 36: 156-166.
- Jöreskog, K, G. ve Sörbom, D. (1996). *LISREL 8: User's Reference Guide*. Chicago: Scientific Software International.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J. ve Happonen, M. (1999). Perceives Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finnish Employees, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2): 243-260.
- Klandermans, B. ve Van Vuuren, T. (1999). Job Insecurity: Introduction, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2):145-153.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Publications.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2022). *Turist Rehberleri İçin Kredi Başvurusu Esasları*. [Online] <https://www.ktb.gov.tr/TR-261250/turist-rehberleri-icin-kredi-basvuru-esaslari.html>, [Erişim Tarihi: 23.01.2022].
- Meyer, J.P., Allen, N.J. ve Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.

- Milliken, F.J. (1987). Three Types of Perceived Uncertainty About the Environment: State, Effect and Response Uncertainty, *Academy of Management Review*, 12(1): 133-143.
- Netemeyer R.G., James S.B., Mckee D.O., Robert Mc. M. (1997). An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context, *Journal of Marketing*, 61: 85-98.
- Polat, Ş. ve Özdemir, M. (2017). İş Özellikleri, İş Yaşam Dengesi ve Meslekten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi, *Adıyaman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2): 340-360.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I. ve Ruvio, A. (1999). A Gender-based Framework of the Experience of Job Insecurity and Its Effects on Work Attitudes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2): 197-217.
- Rosin H. ve Korabick, K. (1995). Organizational Experiences and Propensity to Leave: A Multivariate Investigation of Men and Women Managers, *Journal of Vocational Behavior*, 46: 1-16.
- Schumacker R.E. ve Lomax, R.G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sekban, B. (2019). *Pilotlarda İş Güvenesizliği Algısı ile Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişkide Sürekli Kaygının Rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi, İstanbul.
- Sverke, M., Hellgren, J. ve Naswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences, *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3): 242-264.
- Türkiye Seyahat Acentaları Birliği (2020). *Pandemi Sürecinde Türkiye ve Dünya'da Turizmin Değerlendirmesi*. [Online] <https://www.tursab.org.tr/duyurular/covid-19-surecinde-turkiye-ve-dunya-turizmi-degerlendirmesi>, [Erişim Tarihi: 10.01.2022].
- Yılmaz, V., Sarı, Y. ve Oğuz, Y.E. (2020). Covid – 19'un Yerli Turistlerin Tatil Davranışlarına Muhtemel Etkileri: Türkiye Örneği. International Asian Congress on Contemporary Sciences, 26-28 June 2020, Bakü, Azerbaycan.



T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Sayı :E-64075176-050.01.01-165366
Konu :2021.06.05.Karar.

01.04.2021

Sayın Prof. Dr. Veysel YILMAZ
Fen Edebiyat Fakültesi
İstatistik Bölümü Uygulamalı İstatistik Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

Sorumlu Araştırmacı olduğunuz **“Turist Rehberlerinin İş Güvencesizliği Nedeniyle Meslekten Ayrılma Niyetlerinin Belirlenmesinde Koronavirüs (Covid-19) Algularının Aracılık Rolü”** başlıklı çalışma hakkında alınan karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygı ile rica ederim.

Prof. Dr. Yaşar SARI
Kurul Başkanı

Ek: 1. Etik Kurul Kararı.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : yt4AggLF133

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/esogu-ebys>

Adres : Meselik Kampüsü PK:26480 Odunpazarı
Telefon : 0222 2393750 Faks: 0222 2291418
İnternet Adresi : www.ogu.edu.tr
KEP adresi : esk.osmangaziunirek@hs01.kep.tr

Bilgi için : Sibel AK
Telefon : 0222 2393750-5074
E-posta : sibelak@ogu.edu.tr

