

**Turist Rehberlerinin Mesleki Canlılıklarının Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi\***

Elbeyi Pelit<sup>1</sup>  Melisa Ateş<sup>2\*\*</sup> 

<sup>1</sup> Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Afyonkarahisar, Türkiye, elbeyipelit@aku.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6418-801

<sup>2</sup> Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Afyonkarahisar, Türkiye, mates@aku.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4614-9065

**Öz**

Bu çalışmanın amacı, turist rehberlerinin mesleki canlılık düzeylerinin mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Türkiye’de eylemli olarak çalışan turist rehberleri çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılması zaman, ulaşılabilirlik, maliyet gibi kısıtlardan dolayı mümkün olmadığından örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anketten yararlanılmıştır. Bu kapsamda toplamda 379 anket değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda mesleki canlılığın mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda mesleki canlılık ile mesleki bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra mesleki canlılığın tüm boyutları (tutku, dinçlik, ustalık, iş tatmini) ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Canlılık, Mesleki Bağlılık, Turist Rehberleri

**The Effect of Tourist Guides' Professional Vitality on Professional Commitment**

**Abstract**

The aim of the study is to determine the relationship between professional vitality and professional commitments of tourist guides. Employees acting as tourist guides in Turkey constitute the population of the study. Since it is not possible to reach the entire population due to constraints such as time, accessibility and cost, sampling has been used. As data collection method, survey technique was used. In order to measure professional vitality and professional commitment 379 questionnaires were collected. As a result of the research, it was determined that professional vitality has a significant and positive effect on professional commitment. As a result of the research, it was concluded that there is a significant and positive relationship between professional vitality and professional commitment. In addition, positive and significant relationships were found between all sub-dimensions of professional vitality (passion, vigor, facility, job satisfaction) and professional commitment.

**Keywords:** Professional Vitality, Professional Commitment, Tourist Guides

**Önerilen Atıf/Suggested Citation**

Pelit, E. ve Ateş, M. (2022). Turist Rehberlerinin Mesleki Canlılıklarının Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 9-27.

\*Bu çalışma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında “Algılanan Örgütsel Desteğin Mesleki Canlılık ve Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Turist Rehberlerine Yönelik Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

\*\*Sorumlu yazar e-posta: mates@aku.edu.tr

**Araştırma Makalesi**

Cilt 6, Sayı 1, 2022  
ss. 9-27

Gönderim : 12.04.2021  
1. Düzeltme: 07.08.2021  
Kabul Tarihi: 26.08.2021

**Research Article**

Vol 6, No 1, 2022  
pp. 9-27

Received : 12.04.2021  
Revision1: 07.08.2021  
Accepted: 26.08.2021

## GİRİŞ

Bireylerin çalışma hayatındaki beklentileri ve meslekte karşılaştıkları sorunlar, çoğunlukla işte sergiledikleri performanslarını, tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Bu etkinin olumlu olması, çalışanların işlerinden tatmin olmalarını, örgütlerin ise verimliliklerinin artmasını sağlamaktadır (Büyükyılmaz, Vargün ve Uygurtürk, 2019: 28). Hizmet sunan ve hizmet alanın insan olduğu turizm sektöründe insan faktörü önemli bir unsur olarak görülmektedir. Bundan dolayı, bu sektörde çalışanların işlerinde göstereceği performans, tatmin, canlılık ve bağlılık gibi unsurlar önemli rol oynamaktadır. Özellikle sürekli olarak insanlarla iletişim halinde olan turist rehberleri için canlılık ve bağlılık kavramları ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü bireyin canlılık ve bağlılığı ne kadar yüksek olursa meslekte göstereceği performans, moral, motivasyon, refah ve mutluluğu da yüksek olacaktır.

Emek yoğun bir özellik gösteren turizm sektörü içerisinde yer alan turist rehberleri, bir destinasyonu ziyarete gelen turistlerin karşılanmasında ve destinasyonların doğal, tarihi ve kültürel çekiciliklerinin tanıtılmasında da önemli bir rol oynamaktadır. Turist rehberleri, turistlerin tekrar ziyaret etme isteğinin oluşmasında, ağızdan ağıza iletişimde ve işletme imajının belirlenmesine de katkı sağlamaktadır (Mossberg, 1995: 437). Turist rehberliği mesleği, insanları iyi anlamayı, onlarla iyi iletişim ve sürekli olarak etkileşim halinde olmayı gerektirmektedir. Yalnızca turistlerle değil, aynı zamanda seyahat, konaklama, ulaştırma işletmeleri ve yerel halk ile sürekli olarak etkileşim içerisinde olan turist rehberleri, turizm işletmeleri, yerel halk ve turistler arasında köprü görevi üstlenmektedir (Eser, 2018: 25). Buradan hareketle, bu çalışmanın amacı, turist rehberlerinin mesleki canlılık düzeylerinin mesleki bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmesidir.

## KURAMSAL ÇERÇEVE

### Mesleki Canlılık

Turist rehberleri için önemli bir kavram olan mesleki canlılık, literatürde pek yaygın olmayan bir konudur. Mesleki canlılık kavramı, ilk kez Harvey (2002) tarafından ABD’de bulunan okullardaki okul müdürlerinin canlılığını ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Tükenmişliğin zıttı olarak ifade edilen mesleki canlılık, yüksek tatmin, üretkenlik ve katılım arasında meydana gelen bir sinerji olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların tutku, canlılık, ustalık ve memnuniyetle tutarlı bir şekilde çalışabilme ve örgütün hedeflerini takip ederek kendi hedeflerini gerçekleştirebilme becerisine sahip oldukları belirtilmektedir (Harvey, 2002: 10). Bir kişinin mesleki canlılığa sahip olması, işini tutku ve enerjik bir şekilde yapması, işinde usta olması ve yaptığı işten tatmin olması anlamına gelmektedir (Aydın Kulak, 2016: 230). Mesleki canlılık düzeyleri yüksek olan bireyler, yalnızca fiziksel değil zihinsel olarak da kendilerini iyi hissederek çalışmaktadır (Ryan ve Frederick, 1997: 530). Aynı zamanda, mesleki canlılık düzeyleri yüksek olan bireyler, enerjik, iş sorumluluklarının bilincinde, işlerini ustalıklarla yerine getiren ve yüksek iş tatminine sahip olan bireylerdir. Mesleki canlılığa sahip olan bireyler, yalnızca üretken ve yaratıcı özelliklere sahip değildir aynı

zamanda iletişim kurdukları kişilere de önemli derecede enerji vermektedirler (Ryan ve Bernstein, 2004: 273).

Mesleki canlılık, çalışanların mesleklerini tutku, dinçlik, ustalık ve tatminle yerine getirmesi olarak tanımlanmaktadır. Mesleğini tutku, dinçlik, ustalık ve tatminle yapmayan bireylerin, mesleklerinde başarılı olmaları beklenmemektedir (Harvey, 2002: 8). Bundan dolayı, mesleki canlılık, bireylerin çalışma hayatında önemli bir etkiye sahiptir. Mesleki canlılığın tanımından da anlaşıldığı üzere, mesleki canlılık dört alt boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut olan tutku kavramının, çaba, sevgi, coşku ve heves gibi birçok eş anlamlı sözcüğü bulunmaktadır. Tutku, yapılan işe karşı güçlü bir içsel arzu duyma şeklinde tanımlanmaktadır (Harvey ve Donaldson, 2003: 31). Vallerand ve Houliort (2003: 175), tutku kavramını insanların sevdikleri, önemli buldukları, zamanını ve enerjisini harcadığı bir etkinliğe yönelik gösterdiği güçlü bir eğilim olarak tanımlamıştır. Tutku ifadesi, genellikle insanların bir şeye, faaliyete ve diğer insanlara olan bağlılığını belirtmek için kullanılmaktadır (Baker, 2006: 45).

Mesleki canlılığın diğer bir boyutu olan dinçlik, bireylerin işlerini yaparken gösterdikleri enerji ve büyük ölçüde bir fark yaratma arzusundan ortaya çıkmaktadır. Bu enerji, bireylerin işlerini yaparken gösterdikleri zihinsel, fiziksel ve duygusal gayretlerin şeklini almaktadır (Reyes-Gonzalez, 2007: 85). Shirom'a (2011: 50) göre dinçlik, bireylerin fiziksel güce, duygusal enerji ve bilişsel canlılığa karşı sahip oldukları hisleridir ve bu hisler, işte yaşanan duyguları ifade etmektedir. Dinçlik, kişinin tutkusunu harekete geçirme amacına yönelik zihinsel, fiziksel ve duygusal enerjinin yüksek seviyelerde kullanılması olarak ifade edilmektedir (Harvey, 2002: 32).

Bir diğer boyut olan ustalık, bilgi, beceri ve yetkinliklerin kazanılması ve rutin olarak sergilenilmesinden daha fazlasıdır. Harvey (2002), ustalığı bireyin bilgisine ve kendine olan güvenini gösteren etkinliklere karşı, tutkusunu ve enerjisini etkili bir şekilde kullanma yeteneği olarak tanımlamaktadır. Blumberg, mesleki olarak canlı olan bireylerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmede kullandıkları becerileri nedeniyle usta olduklarını ifade etmiştir (Blumberg, 1989'dan akt. Baker, 2006: 53). Dolayısıyla, ustalığın mesleki canlılığın ayırt edici bir işareti olduğu ve mesleğinde usta olan bireylerin, ayakları üzerinde durabildiği, görüşlerini koruyabildikleri belirtilmiştir (Harvey, 2002: 36).

Son boyut olan iş tatmini Locke tarafından, kişinin işinden ya da iş tecrübesinden kaynaklanan olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Locke, 1976'dan akt. Reyes-Gonzales, 2007: 94). İş tatmini, bir kişinin arzu ettiği çıktılar ile gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı hissettiği duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2007: 357). İş tatmini, işte var olan şartların veya bir işe sahip olmanın sonucu olarak ortaya çıkan sonuçların (ücret, güvenlik) kişisel bir değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda, iş tatmini içsel tepkilerin (hisler, duygular) bir algılamasıdır (Schneider ve Snyder, 1975: 319). İş tatmini, tutku sonucu, dinçlik ve ustalık yoluyla meydana gelmektedir (Aydınlı Kulak, 2016: 230).

Mesleki canlılığın çalışanların mesleklerinde önemli olduğunu belirtmek mümkündür. Çünkü mesleki canlılık, bireylerin mesleklerinde gösterdiği / göstereceği

performansı ve mesleğe olan bağlılıklarında etkili olmaktadır. Turist rehberleri için de meslekte gösterdikleri performans, mesleğe olan bağlılıkları açısından önemlidir. Bundan dolayı, turist rehberlerinin mesleki canlılıklarının yüksek olması gerekmektedir. Turist rehberi, ülkeye gelen turistlerin karşılanmasından ülkeden ayrılmasına kadar olan süreçte, turistlerle ilgilenen, onların sorunlarıyla ilgilenen ve en iyi şekilde hizmet vermeye çalışan kişilerdir. Bu açıdan, turist rehberlerinin ülkeye gelen turistlerle en iyi şekilde iletişim kurması ve onların ülkeden memnun ayrılmasını sağlaması gerekmektedir. Bundan dolayı da turist rehberlerinin hem meslekte gösterdikleri canlılık hem de mesleğe olan bağlılıkları önem taşımaktadır.

### **Mesleki Bağlılık**

Turist rehberlerinin mesleklerinde gösterdikleri canlılık seviyeleri ne kadar yüksek olursa mesleğe olan bağlılıkları da bir o kadar yüksek olacaktır. Ancak gerek turist rehberliği mesleğinin çalışma koşulları gerekse Dünyada ve Türkiye’de yaşanan sorunlardan dolayı ülkeye turistin gelmemesi gibi durumlar turist rehberlerinin mesleğe olan bağlılıklarını etkileyebilmektedir. Bu özelliklere sahip bir mesleğin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi de ancak mesleği sevmekle mümkün olabilmektedir.

Meslek, bireyin geçimini sağlaması için uğraştığı özel bir çalışma alanı olarak tanımlanmaktadır (Lee, Carswell ve Allen, 2000: 800). Türk Dil Kurumu’na (TDK, 2019) göre ise “*meslek, belirli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş*” şeklinde tanımlanmıştır. Her bireyin, mesleklerinde, para kazanma arzusunun ötesine geçen derin bir bağlılık duyması gerekmektedir (Benligiray ve Sönmez, 2011: 29). İnsanların meslekleri, hayatlarının bir parçası haline gelmiştir. Bireyler, gününün büyük bir bölümünü çalıştıkları işyerlerinde geçirmektedirler. Bu açıdan, çalışanların mesleklerine olan bağlılıkları önem taşımaktadır. Baysal ve Paksoy (1999: 8) mesleki bağlılığın, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanması sonucu, mesleğinin hayatındaki önemini ve mesleğini hayatında ne kadar merkezi bir yere yerleştirdiği ile ilgili bir kavram olduğunu belirtmektedir.

Mesleki bağlılık hem çalışanlar hem de örgütler açısından büyük bir önem arz etmektedir. Çalışanların mesleklerine bağlılıkları, yaptıkları işin daha anlamlı olduğunu anlamalarını sağlamakta ve onları motive etmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 49). Mesleki bağlılık kavramı, bireylerin mesleki açıdan gelişiminin sağlanmasında ve hizmet kalitesinin artmasında önemli bir rol oynamaktadır (Kaya, 2012: 53). Aynı zamanda, mesleki bağlılık bireylerin yaşam tatminlerinin artmasına da katkı sağlamaktadır (Zedef, 2017: 9). Mesleki bağlılığı yüksek olan bir birey, mesleki bağlılığı düşük olan bir bireye göre mesleğine yönelik daha fazla sahiplik duygusu hissetmekte ve daha pozitif deneyimler yaşamaktadır (Lee vd., 2000: 800).

Mesleki bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar (Aranya ve Ferris, 1984; Blau, 1985; Meyer, Allen ve Smith, 1993) incelendiğinde, farklı kavramların kullanıldığı görülmektedir. Occupation (meslek), professional (diploma gerektiren meslek) ve career (kariyer)

kavramlarının kullanıldığı ve bu konuyla ilgili bir tartışma olduğu bilinmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 53). Aranya ve Ferris (1984: 3), profesyonel bağlılık ifadesini kullanmaktadır. Profesyonel bağlılık ise, belirli bir meslekle özdeşleşmenin ve buna dâhil olmanın yanı sıra, meslek adına gayret gösterme ve mesleğe yönelik devamlılığı sürdürme isteği şeklinde tanımlanmaktadır. Blau (1985: 278), kariyer bağlılığını kullanmış ve kariyer bağlılığını, bireyin mesleğine ya da yaptığı işe yönelik tutumu şeklinde tanımlamıştır. Meyer vd., (1993: 539) ise kariyer ve profesyonel bağlılığı kullanmak yerine mesleki bağlılık kavramını kullanmayı tercih etmiştir. Onlara göre, profesyonel olan ve profesyonel olmayan tüm bireyler, çalışma hayatı boyunca mesleki bağlılık deneyimi geçirebilmektedir.

Mesleki bağlılık kavramının kullanımına ilişkin bir görüş ayrılığı varken, mesleki bağlılık boyutları arasında da farklı görüşler bulunmaktadır. Mesleki bağlılık, Meyer ve arkadaşları tarafından (1993) üç alt boyutta ele alınmaktadır. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır.

Duygusal bağlılık, bireyin mesleği ile özdeşleşmesi, mesleğe katılımı ve mesleğe yönelik duygusal bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Duygusal bağlılık, mesleklerde ve örgütlerde en çok istenilen bağlılık boyutudur. Çünkü bireyler, mesleğine duygusal açıdan bağlı olduğunda meslekte kalmaya özellikle çaba göstermektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 69). Duygusal bağlılığa sahip olan bireyler, kendilerini mesleğinin bir parçası olarak görmekte ve meslekleri onlar için bir anlam ifade etmektedir. Yani, çalışanlar bir mecburiyet hissettiklerinden değil, istedikleri için mesleklerine devam etmektedir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 58). Mesleki bağlılık boyutlarından olan duygusal bağlılık, turizm sektöründe önemli bir role sahiptir. Turizm sektöründe hizmet sunanın insan olmasından dolayı, turizm sektöründe çalışan bireyler turist deneyimini doğrudan etkileyebilme gücüne sahiptir. Turizm sektöründe önemli bir yere sahip olan turist rehberleri açısından da duygusal bağlılık önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü turist rehberleri, tur boyunca sürekli olarak turistlerle etkileşim halinde olan kişilerdir. Bundan dolayı, turist rehberlerinin duygusal bağlılıklarının yüksek olması, turun başarılı bir şekilde geçmesini sağlamaktadır (Yetgin, 2017: 40).

Mesleki bağlılığın boyutlarından olan devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmaları sonucunda oluşacak olumsuzlukları dikkate alması ve mecburiyet hissederek mesleğinde çalışmaya devam etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Zerenler ve Ögüt, 2007: 582). Devam bağlılığında çalışanlar mesleğinde duygusal ya da normatif nedenlerden dolayı değil mecburiyetler nedeniyle kalmaya devam etmektedir. Bu mecburiyetler, mesleğini değiştirme sonucu oluşacak maliyetler ve mesleğe yapılan yatırımlardan dolayı ortaya çıkmaktadır (Demirci, 2018: 15). Devam bağlılığında birey, meslekten ayrılması ile kalmasının karşılaştırmasını yaparak mesleğinde kalmaya karar vermektedir (Sağsan ve Fırtına, 2015: 5). Devam bağlılığı yüksek olan bireyler, duygusal ve normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlara göre mesleki faaliyetlere daha az katılma isteğinde bulunmaktadır (Çalık, 2019: 6). Bireyin mesleği ile özdeşleşmesi, mesleği için çok gayret göstermesi olarak ifade edilen duygusal bağlılık, bireyin başka seçeneği olmadığından mesleğine bağlılık

göstermesini ifade eden devam bağlılığından daha değerli bir bağlılık türüdür (Çetin, Cihangiroğlu ve Türk, 2010: 129).

Son boyut olan normatif bağlılık, bireyin mesleğinde kalma mecburiyeti anlamına gelmektedir (Blau, 2001: 283). Bu mecburiyet, maddi kaynaklardan dolayı değil, çalışma ortamı, iş arkadaşları gibi dış faktörlerden kaynaklanmaktadır (Özer ve Uyar, 2010: 92). Normatif bağlılıkta, birey mesleğini sürdürmeyi bir görev olarak görmektedir. Normatif bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanlar, mesleğine devam etmeyi doğru bir davranış olarak görmektedir (Arbak ve Özmen, 2009: 54). Normatif bağlılık, turist rehberleri açısından ele alındığında, turist rehberleri meslek hayatında birçok kişi ile etkileşim içerisinde. Aynı zamanda, turist rehberleri mesleğini icra ederken farklı tecrübeler yaşamakta, farklı destinasyon ve kişileri görmektedir. Böylece meslek, turist rehberlerinin sosyalleşme ve tecrübe gereksinimini karşıladığından, görev ve sadakat duygusu mesleğe karşı bir yükümlülük hissedilmesine ve normatif bağlılığın gösterilmesine neden olabilmektedir (Özoğul ve Ege, 2018: 374).

Mesleki bağlılık, birey ve mesleği arasındaki ilişkiyi ele almaktadır. Mesleki bağlılığın hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemli olduğunu belirtmek mümkündür. Çünkü mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanların performansları, moral ve motivasyonları da yüksek olacaktır. Bu durum da bireylerin örgütte işleri daha verimli yapmasını sağlayarak örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunacaktır.

### **Mesleki Canlılık ve Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki**

İnsanlar, yaşamının büyük çoğunluğunu mesleklerinde geçirdiklerinden dolayı, bireylerin meslekteki refah, mutluluk ve motivasyonları önem taşımaktadır (Russell, 2008: 118). Çalışanların moral, motivasyon, refah ve mutluluk gibi unsurları ne kadar yüksek olursa meslekteki canlılığı, performansı da yüksek olacaktır. Turizm sektöründe sürekli olarak insanlarla iletişim halinde olduğundan dolayı çalışanlar için canlılık, performans, moral ve motivasyon önemli unsurlardır. Turizm sektörü içerisinde yer alan turist rehberleri için ise özellikle mesleki canlılık önemli bir unsurdur. Çünkü turist rehberliği mesleği, fiziki güce dayalı ve enerji gerektiren bir meslektir (Ahipaşaoglu, 2001: 110). Bu sebeple, mesleki canlılığın turist rehberliği mesleği açısından önemli bir kavram olduğu düşünülmektedir.

Mesleki canlılığın alt boyutlarından bir tanesi olan tutku, bireylerin işlerini yüksek enerji, coşku ve gayret ile yapması anlamına gelmektedir (Zor ve Özsoy, 2019: 36). Turist rehberliği mesleği için tutkunun önemli olmasının nedeni, turist rehberlerinin turistlerle sürekli iletişimde olmalarından kaynaklanması olarak açıklanabilir. Mesleğine yönelik tutku duymayan turist rehberinin turlarda isteksiz bir şekilde anlatım yapması tura katılan turistlerin memnuniyetsiz olmasına neden olacak ve bu da destinasyon hakkında olumlu bir imaj yaratmayacaktır. Mesleki canlılık alt boyutlarından dinçlik, bireylerin mesleği için çalışırken ve çaba gösterirken bedeninin veya zihnin fiziksel gücünü ifade etmektedir (Putra, Cho ve Liu, 2017: 229). Turist rehberlerinin de gün boyu hareket halinde olması, uzun süren turlar ve uzun yürümeyi / tırmanmayı gerektiren durumlardan dolayı enerjik ve dinç olması



gerekmektedir. Son boyut olan iş tatmini de hizmet sektörünün içerisinde yer alan turist rehberleri için önem taşımaktadır. Bireylerin iş tatminlerinin yüksek olması, bireylerin işini sevdiği ve işine yönelik pozitif değerlere sahip olduğunu ifade etmektedir (Özpehlivan, 2018: 45). Mowday, Steers ve Porter (1978) tarafından yapılan çalışmada, mesleki bağlılığı yüksek olan çalışanların, daha iyi iş performansı, daha yüksek iş tatmini ve üretkenlik; daha az devamsızlık ve geç kalma davranışında buldukları sonucuna ulaşılmıştır. İş tatmininde önemli olan bir faktör de mesleki bağlılıktır. Mesleki bağlılık, bireyin mesleğiyle olan bağını yansıtan psikolojik bir durumdur. Mesleki bağlılığı yüksek olan bireyler mesleği ile güçlü bir şekilde özdeşleşir ve mesleği hakkında olumlu duygular beslemektedir (Blau, 2003: 469).

Konu ile ilgili literatür taraması yapıldığında, doğrudan mesleki canlılık ve mesleki bağlılık konusunu ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Böylelikle, bu çalışmanın ilgili literatüre, ilgili kişi ve kurumlara önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda çalışmanın amacı doğrultusunda geliştirilen hipotez aşağıdaki şekildedir.

**H<sub>1</sub>:** Turist rehberlerinin mesleki canlılık düzeylerinin mesleki bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

## YÖNTEM

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anketten yararlanılmıştır. Turist rehberlerinin mesleki canlılığını ölçmek için Harvey (2002) tarafından geliştirilen Uzunbacak ve Akçakanat (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 17 ifadeden oluşan mesleki canlılık ölçeği kullanılmıştır. Mesleki bağlılığı ölçmek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Yetgin (2017) tarafından turist rehberlerine uyarlanmış 17 ifadeden oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin derecelendirilmesinde 5'li Likert tipi dereceleme (1=hiç katılmıyorum; 5=çok katılmıyorum) kullanılmıştır. Veriler 2019 yılının Kasım- Aralık aylarında toplanmıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye'de eylemli olarak çalışan turist rehberleri oluşturmaktadır. Turist Rehberleri Birliği (TUREB) kayıtlarına göre Kasım 2020 tarihi itibarıyla turist rehberi odalarına kayıtlı 11096 turist rehberi vardır. Bu rehberler arasından 8167 turist rehberi eylemli olarak çalışmaktadır. Bu kapsamda, söz konusu araştırmanın evrenini 13 turist rehberi odasına kayıtlı 8167 eylemli turist rehberi oluşturmaktadır. Bu kapsamda, tüm odalara kayıtlı söz konusu rehberlere ilgili odalar aracılığı ve çevrimiçi (online) olarak ulaştırılan anketlerden 400 adedi geri dönmüş olup, çeşitli nedenlerle değerlendirmeye alınmayan anketlerin çıkarılması sonucunda toplam 379 anket değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anketlerin hangi rehber odalarına bağlı olarak çalışan eylemli rehberlerden döndüğüne yönelik bilgiler/istatistikler çalışmanın ilerleyen bölümlerinde sunulmuştur.

Çalışmaya katılan turist rehberlerinin demografik ve bazı bireysel özelliklerine ilişkin veriler, frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmak sureti ile verilmiştir. Ayrıca, araştırmada, ölçeklerin yapı geçerliliği için faktör analizi, güvenilirlik analizi için, Cronbach's Alpha kat sayıları hesaplanmıştır. Bununla birlikte, katılımcıların mesleki

canlılık ve mesleki bağlılık düzeyleri, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile betimlenmiştir. Mesleki canlılık ve mesleki bağlılık arasındaki ilişki korelasyon analiziyle belirlenmiştir. Araştırmada yapılan korelasyon analizi ile ilgili değişkenler arasında olan ilişkinin düzeyine yönelik literatürde (Kalaycı, 2018: 116), korelasyon katsayısı 0-0,25 arasında çok zayıf, 0,26-0,49 arasında zayıf, 0,50-0,69 arasında orta, 0,70-0,89 arasında yüksek, 0,90-1,00 arasında çok yüksek olarak değerlendirilmektedir. Araştırmada korelasyon analizine ait bulguların yorumlanmasında bu değerlendirme dikkate alınmıştır. Mesleki canlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmada, ölçeklerin yapı geçerliği için faktör analizi; güvenilirlik analizi için Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanarak verilmiştir. Mesleki canlılık ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,914 olarak belirlenmiştir. Mesleki bağlılık ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha katsayısı ise 0,913 olarak hesaplanmıştır. Mesleki canlılık ölçeğinin yapı geçerliği için faktör analizi sonucu Tablo 1'de verilmiştir.

Mesleki canlılık ölçeği toplam varyansın %64,995'ini açıklayan dört faktör altında toplanmıştır. Birinci faktör iş tatmini olup, toplam varyansın %21,053'ünü açıklamaktadır. İş tatminine ilişkin güvenilirlik kat sayısı (Cronbach's Alpha) 0,878 olarak hesaplanmıştır. İkinci faktör olan tutku toplam varyansın %16,616'sını oluşturmaktadır. Tutku boyutunun güvenilirlik kat sayısı (Cronbach's Alpha) 0,820 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü faktör olan ustalık alt boyutu, toplam varyansın %14,660'ını açıklamaktadır. Ustalık alt boyutunun güvenilirlik kat sayısı (Cronbach's Alpha) 0,719 olarak hesaplanmıştır. Son boyut olan dinçlik, toplam varyansın %12,666'sını oluşturmaktadır. Dinçlik alt boyutunun güvenilirlik kat sayısı (Cronbach's Alpha) 0,817 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1. Mesleki canlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları

Alt Boyutlar	İfadeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans	Cronbach's Alpha
MESLEKİ CANLILIK ÖLÇEĞİ	İş Tatmini (Faktör 1)	İşimden memnunum. çok	0,78	3,57	21,053	21,053
		İşim beni tatmin ediyor.	0,84			
		Çalıştığım sektörde kariyere devam etmek beni tatmin ediyor.	0,83			
		Eğer tekrar seçme şansım olsaydı yine aynı mesleği seçerdim.	0,74			
	Bir çalışan olarak müşterilerimin hayatlarında farklılık oluşturma konusunda tutku doluyum.	0,77				



	Bu işi yapmak için bir çeşit içsel görev aşkına sahibim.	0,73				
Tutku (Faktör 2)	Çalıştığım işyerinin müşterilere nasıl daha iyi hizmet verebilmesi hakkında diğer insanlar ile konuşurken kendimi enerjik hissedirim.	0,73	2,82	16,616	37,668	0,820
	İş yaşamındaki deneyimlerim zaman zaman beni derinden etkiler.	0,65				
	Herhangi bir durum karşısında yapılması gerekenler hakkında güçlü sezgilere sahibim.	0,49				
	Önemli değişiklik girişimlerinde başarı sağlama konusunda çalışma arkadaşlarımdan desteğini alırım.	0,51				
Ustalık (Faktör 3)	İşimin emek isteyen yönüne rağmen iş sorumluluklarımla nispeten kolay bir şekilde başa çıkarırım.	0,60	2,49	14,660	52,329	0,719
	İşimi verimli bir şekilde yerine getirme konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahibim.	0,77				
	Ne zaman liderlik yapmak, ne zaman takip etmek ve ne zaman yoldan çekilmek gerektiğini bilirim.	0,81				
	Çalışma günü boyunca enerji doluyum.	0,52				
	İşime karşı her gün şevk ve istek duyarım.	0,58				
Dinçlik (Faktör 4)	İşimin gerektirdiği her şeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusunda enerjiye sahibim.	0,43	2,15	12,666	64,995	0,817
	İş saatleri boyunca çalışma arkadaşlarımla ve müşterilerle etkileşim kurma konusunda aktif ve enerjik biriyimdir.	0,59				
GENEL						0,914

Mesleki bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarına Tablo 2’de yer verilmiştir. Mesleki bağlılık ölçeği, toplam varyansın %65,171’ini açıklamaktadır ve üç faktör altında toplanmıştır. Birinci faktör olan duygusal bağlılık, toplam varyansın %24,378’ini oluşturmaktadır. Duygusal bağlılık faktörüne ilişkin güvenilirlik kat sayısı (Cronbach’s Alpha) 0,884 olarak hesaplanmıştır. İkinci faktör olan normatif bağlılık, toplam varyansın %23,562’sini oluşturmaktadır. Normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin güvenilirlik kat sayısı (Cronbach’s Alpha) 0,904 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü faktör olan devam bağlılığı, toplam varyansın %17,231’ini oluşturmaktadır. Devam bağlılığına ilişkin güvenilirlik kat sayısı (Cronbach’s Alpha) 0,820 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2. Mesleki bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları

Alt Boyutlar	İfadeler	Faktör Yüğü	Özdeğer	Varyans Açıklama Oranı	Kümülatif Varyans	Cronbach’s Alpha
Duygusal Bağlılık (Faktör 1)	Turist rehberliği mesleği kişisel imajım açısından önem taşımaktadır.	0,57	4,14	24,378	24,378	0,884
	Turist rehberliği mesleğine girdiğim için pişman değilim.	0,76				
	Turist rehberi olmak bana gurur veriyor.	0,82				
	Turist rehberi olmaktan hoşlanıyorum.	0,84				
	Turist rehberliği mesleği ile kendimi özdeşleştiriyorum.	0,81				
	Turist rehberliği mesleğini heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.	0,76				
Normatif Bağlılık (Faktör 2)	Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin, o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum.	0,60	4,06	23,562	47,940	0,904
	Turist rehberliği mesleğinde kalmam için bir yükümlülük hissedirim.	0,81				
	Turist rehberliği mesleğine devam etmeyi, bir sorumluluk olarak görüyorum.	0,79				
	Yararıma bile olsa, şu anda turist rehberliğini bırakmamın doğru olmayacağını düşünüyorum.	0,77				

MESLEKİ BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

	Turist rehberliği mesleğini bırakırsam kendimi suçlu hissederim.	0,77				
	Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı mesleğimi yapmaya devam ediyorum.	0,77				
	Turist rehberliğine şuanda meslek değiştiremeyecek kadar çok zaman harcadım.	0,71				
	Şu anda mesleğimi değiştirmek benim için çok zor olur.	0,81				
Devam Bağlılığı	Şu anda mesleğimi değiştirmem bana ekonomik açıdan çok zarar verir.	0,73	2,92	17,231	65,171	0,820
(Faktör 3)	Şu an mesleğimi değiştirmemi gerektiren bir neden yok	0,50				
	Şu anda meslek değiştirmemin önemli kişisel fedakârlık gerektireceğini düşünüyorum.	0,71				
GENEL						0,913

## BULGULAR

Katılımcıların demografik ve bazı bireysel özelliklerine ilişkin bulgular incelendiğinde, %63,1'inin erkek, %36,9'unun kadın olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde, %44,6'sının 26-35 yaş aralığında, %19,0'ının 18-25 yaş aralığında, %17,7'sinin 36-45 yaş aralığında, %13,2'sinin 46-55 yaş aralığında, %5,5'inin ise 56 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin deneyim yılı incelendiğinde, %43,3'ünün 2-7 yıl, %21,9'unun 8-13 yıl, %15,3'ünün 1 yıl ve daha az, %9,2'sinin 14-19 yıl, %6,3'ünün 26 yıl ve üzeri, %4,0'ının ise 20-25 yıl deneyime sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin %39,8'i seyahat acentesine bağlı tam zamanlı, %25,1'i bağımsız olarak sezonluk, %18,5'i seyahat acentesine bağlı sezonluk, %16,6'sı ise bağımsız olarak tam zamanlı çalışmaktadır. Turist rehberlerinin rehberlik yaptıkları dil / diller incelendiğinde, %65,7'sinin İngilizce, %8,2'sinin Almanca, %4,0'ının Rusça, %3,4'ünün Arapça, %2,9'unun Fransızca ve %15,8'inin diğer dillerde (İspanyolca, Japonca, İngilizce-Almanca, Çince, Endonezce) rehberlik yaptıkları belirlenmiştir. Katılımcıların kayıtlı oldukları turist rehberleri odaları incelendiğinde, İro (%30,1), Nero (%22,4), Anro (%8,7), İzro (%8,7), Aro (%8,2), Atro (%6,6), Muro (%3,4), Çaro (%2,9), Tro (%2,6), Şuro (%2,1), Buro (%1,6), Adro (%1,6) Garo'ya (%1,1) kayıtlı olduğu belirlenmiştir.

Mesleki canlılık ve mesleki bağlılık alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'te verilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde, tutku alt boyutu genel ortalamasının  $\bar{X}=4,35$  olduğu belirlenmiştir. Dinçlik alt boyutuna ilişkin genel ortalamasının  $\bar{X}=4,37$ ; ustalık alt boyutuna ilişkin ortalama  $\bar{X}=4,41$  olarak belirlenmiştir. Son boyut olan iş tatmini alt boyutuna ilişkin genel ortalamasının ise  $\bar{X}=4,37$  olduğu tespit edilmiştir. Mesleki canlılık ölçeğine ilişkin genel ortalamasının ise  $\bar{X}=4,38$  olduğu belirlenmiştir. Mesleki canlılık ölçeğinde yer alan “işimi verimli bir şekilde yerine getirme konusunda gerekli bilgi ve becerilere sahibim” ve “ne zaman liderlik yapmak, ne zaman takip etmek ve ne zaman yoldan çekilmek gerektiğini bilirim” ifadeleri katılımcılar tarafından en olumlu cevap verilen ve en yüksek ortalamalara ( $\bar{X}=4,56$ ) sahip olan ifadeler olmuştur. Ölçekte yer alan “önemli değişiklik girişimlerinde başarı sağlama konusunda çalışma arkadaşlarımdan desteğini alırım” ifadesi diğer ifadelerle göre en düşük ortalamaya ( $\bar{X}=4,14$ ) sahip olan ifade olmuştur. Buradan turist rehberlerinin çalışma hayatlarında meslektaşlarıyla çok fazla yardımlaşmadığı, birbirlerinin desteklerini almadığı yorumu yapılabilir.

Tablo 3. Mesleki canlılık ve mesleki bağlılık ölçeğine ilişkin betimsel istatistikler

MESLEKİ CANLILIK	Mesleki Canlılık Alt Boyutları	Boyut Ortalaması	Standart Sapma
	Tutku	4,35	0,62
	Dinçlik	4,37	0,58
	Ustalık	4,41	0,47
	İş Tatmini	4,37	0,67
	Genel Ortalama	4,38	0,48
MESLEKİ BAĞLILIK	Duygusal Bağlılık	4,48	0,57
	Devam Bağlılığı	4,08	0,84
	Normatif Bağlılık	3,78	1,00
	Genel Ortalama	4,11	0,67

Tablo 3 incelendiğinde, mesleki bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılığın ortalaması  $\bar{X}=4,48$  olarak belirlenmiştir. Devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin genel ortalaması  $\bar{X}=4,08$  olarak belirlenmiştir. Son boyut olan normatif bağlılık alt boyutu genel ortalaması ise  $\bar{X}=3,78$  olarak belirlenmiştir. Mesleki bağlılık ölçeğinin genel ortalaması  $\bar{X}=4,11$  olarak belirlenmiştir. Mesleki bağlılık ölçeğinde yer alan ifadeler incelendiğinde, “turist rehberi olmaktan hoşlanıyorum” ifadesi katılımcıların en olumlu cevap verdikleri ve en yüksek ortalamaya ( $\bar{X}=4,60$ ) sahip olan ifade olmuştur. Bu ifadeden katılımcıların turist rehberliği mesleğini sevdikleri ve mesleklerini isteyerek yaptıkları yorumu yapılabilir. Ölçekte yer alan “turist rehberliği mesleğini bırakırsam kendimi suçlu hissedirim” ifadesi en düşük ortalamaya ( $\bar{X}=3,37$ ) sahip olan ifade olmuştur.

Çalışmada, mesleki canlılık ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 4 incelendiğinde, bütün değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, genel mesleki canlılık ile genel mesleki bağlılık arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki

( $r=0,572$ ;  $p=0,000$ ) olduğu tespit edilmiştir. Tutku ve mesleki bağlılık arasında zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki ( $r=0,464$ ;  $p=0,000$ ) olduğu belirlenmiştir. Dinçlik ile mesleki bağlılık arasında zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki ( $r=0,437$ ;  $p=0,000$ ) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uсталık ve mesleki bağlılık arasında ( $r=0,370$ ;  $p=0,000$ ) zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Son boyut olan iş tatmini ile mesleki bağlılık arasında ise orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki ( $r=0,605$ ;  $p=0,000$ ) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçtan iş tatmininin artması durumunda mesleki bağlılığında artacağı yorumunun yapılması mümkündür.

Tablo 4. Mesleki Canlılık ve Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Matrisi

		Duygusal (Mesleki Bağlılık)	BağlılıkDevam (Mesleki Bağlılık)	BağlılığıNormatif (Mesleki Bağlılık)	BağlılıkMesleki (Genel)
Tutku	r	0,534**	0,317**	0,350	0,464**
(Mesleki Canlılık)	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Dinçlik	r	0,557**	0,251**	0,332**	0,437**
(Mesleki Canlılık)	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Uсталık	r	0,492**	0,253	0,242**	0,370**
(Mesleki Canlılık)	p	0,000	0,000	0,000	0,000
İş Tatmini	r	0,706**	0,389**	0,468**	0,605**
(Mesleki Canlılık)	p	0,000	0,000	0,000	0,000
Mesleki Canlılık (Genel)	r	0,696**	0,369**	0,425**	0,572**
	p	0,000	0,000	0,000	0,000

Mesleki canlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizinden yararlanılmıştır. Mesleki canlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin basit regresyon analizi sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Tablo 5. Mesleki Canlılığın Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	b <sub>j</sub>	S(b <sub>j</sub> )	t	p	ANOVA
Sabit	0,622	0,260	2,398	0,017	F= 183,713
Mesleki Canlılık	0,798	0,059	13,554	0,000	p= 0,000*

Bağımlı Değişken: Mesleki Bağlılık (MB); b<sub>j</sub>: Beta Katsayı; S(b<sub>j</sub>): Standart Hata; \*:  $p<0,05$ ;  $r^2: 0,328$

Tablo 5 incelendiğinde, mesleki canlılık ve mesleki bağlılık arasındaki regresyon modelinin anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda, mesleki canlılığın mesleki bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin oluşturulan regresyon modeli;  $MB= 0,622+0,798.MC$  şeklinde olmuştur. Söz konusu bu modele göre, mesleki canlılıktaki bir birimlik artış, mesleki bağlılıkta 0,798 değerinde bir artış meydana getireceği anlamına gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, mesleki canlılık mesleki bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir. Mesleki canlılığın artması durumunda mesleki bağlılık da artmaktadır. Bu doğrultuda, "turist rehberlerinin mesleki canlılık düzeylerinin mesleki bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır" şeklinde oluşturulan H1 hipotezi

desteklenmiştir. Tablo 5'te verilen belirlilik katsayısı ( $r^2$ ) incelendiğinde, mesleki bağlılıktaki toplam varyansın %33'ünün bağımsız değişken olan mesleki canlılıktan kaynaklandığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, mesleki canlılık bağımsız değişkeninin mesleki bağlılık bağımlı değişkenine yönelik regresyon modelini açıklamaktaki oranı %33'tür.

## SONUÇ VE TARTIŞMA

İnsanların giderek artan boş zamanları, yeni yerler keşfetme, yeni kişiler tanıma gibi istekleri, insanları seyahat etmeye yönelten nedenler arasında yer almaktadır. İnsanların seyahatlerinin sorunsuz bir şekilde geçmesi, gidilen bölge hakkında daha detaylı bilgi sahibi olması turist rehberleri aracılığıyla olmaktadır. Turizm sektörü içerisinde yer alan turist rehberlerinin bir ülkenin/bölgenin tanıtılmasında önemli görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Turist rehberleri ülkeye gelen turistlerin ülke/bölge hakkında bilgi sahibi olmasında, olumlu bir imaj oluşmasına katkı sağlamaktadır. Bunları yaparken turist rehberlerinin tur öncesinde, sırasında ve sonrasında göstereceği tutum, davranış ve performans da önem taşımaktadır. Bu da turist rehberlerinin mesleki canlılık ve mesleki bağlılıklarına da bağlıdır. Turist rehberlerinin mesleki canlılık ve mesleki bağlılıkları ne kadar yüksek olursa, sergileyecekleri performansları da yüksek olacaktır.

Araştırmaya katılan katılımcıların mesleki canlılıkları incelendiğinde, ustalık alt boyutunun boyutlar arasında en yüksek ortalamaya sahip olan boyut olduğu belirlenmiştir. Araştırmadan çıkan bu sonuç, Dinç, Bayrakçı, Akçakanat ve Uzunbacak (2019) tarafından otel işletmeleri çalışanlarına yaptıkları çalışmanın sonucunu destekler niteliktedir. Ustalık boyutunda yer alan ifadeler incelendiğinde, araştırmaya katılan turist rehberlerinin gerekli bilgi birikimine, donanımına ve mesleğinde yeterince deneyime sahip olduğunu belirtmek mümkündür. Mesleki canlılık boyutlarından dinçlik ve iş tatmini alt boyutları, ikinci en yüksek alt boyutlardır. Dinçlik alt boyutunda yer alan "işimin gerektirdiği her şeyi başarılı bir şekilde gerçekleştirme konusunda enerjiye sahibim" ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir. "İşimden çok memnunum" ifadesi ise, iş tatmini alt boyutunda en yüksek ortalamaya sahip olan ifade olmuştur. Tutku alt boyutu, mesleki canlılık alt boyutlarından en düşük ortalamaya sahip olan boyut olarak bulunmuştur. Turist rehberlerinin tutku düzeylerinin düşük olmasının sebebi, mesleğin uzun ve düzensiz çalışma saatleri ve fazla iş yükü olarak açıklanabilir. Turist rehberlerinin tutku düzeylerinin artırılmasında seyahat acenteleri bazı uygulama ve düzenlemeler yapabilir. Örneğin, seyahat acenteleri tura katılan turistlerden, turist rehberleri hakkında bilgiler alarak her ay başarılı bir performans sergileyen turist rehberine tatile çıkma ödülü verebilir ya da başarılı bir performans gösteren turist rehberlerinin maaşlarında artış sağlayabilirler. Turist rehberlerinin fazla iş yükünün azaltılmasında, her gün tura çıkan turist rehberlerinin bir gün dinlendirilerek ya da gerektiğinde apranti (yardımcı) rehber verilerek iş bölümü yapmaları sağlanabilir.

Katılımcıların mesleki canlılıkları genel olarak incelendiğinde, mesleklerinde yeterli bilgi, beceri ve donanıma sahip oldukları, çalıştıkları gün boyunca dinç hissettikleri,

mesleklerinden yeterince memnun oldukları ve mesleklerine karşı tutku dolu oldukları sonucu çıkarılmaktadır. Turist rehberlerinin mesleklerinde iyi bir performans göstermelerinde gün boyunca enerjik olmaları ve canlılıkları önemli rol oynamaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, gün boyunca enerjik ve canlı olan turist rehberleri, tur sırasında başarılı bir performans gösterecektir. Aksi bir durumda, enerjik ve canlı olmayan turist rehberlerinin tur esnasında performansı düşecektir.

Araştırmaya katılan turist rehberlerinin mesleki bağlılıkları incelendiğinde, diğer boyutlar arasında en yüksek ortalamaya sahip olan boyut duygusal bağlılıktır. Bu sonuç, Arslantürk (2016) tarafından turist rehberlerinin mesleki bağlılıklarının belirlenmesine yönelik yapılan çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Aynı şekilde Yetgin (2017) tarafından turist rehberlerine yönelik yapılan çalışmanın sonuçlarıyla da benzer niteliktedir. Turist rehberleri, ülkeye gelen turistlerle ülkeye geliş anından gidişine kadar iletişimde kalan kişilerdir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, turist rehberlerinin duygusal bağlılıklarının yüksek olması hem turun başarılı bir şekilde gerçekleşmesine hem de gelen turistlerin ülkeden memnun ayrılmasına katkı sağlamaktadır. Duygusal bağlılık, yaşanan olumlu deneyimler ile şekillenmektedir. Bu kapsamda, mesleğe yeni başlayan turist rehberlerinin ya da turizm/turist rehberliği öğrencilerinin, turist rehberliği ile ilgili konularda dikkat etmesi gereken konular (müşterilerle etkili iletişim kurma, ses tonunun ayarlanması vb.) hakkında mesleki gelişimlerinin sağlanmasına yönelik eğitimler verilmesi sağlanabilir.

Araştırmada yapılan analizler sonucundan elde edilen veriler; *““turist rehberlerinin mesleki canlılık düzeylerinin mesleki bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır”* şeklinde geliştirilen araştırmanın hipotezinin desteklendiğini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda, turist rehberlerinin mesleki canlılıkları artıça mesleki bağlılıklarının da artacağını belirtmek mümkündür.

Turist rehberlerinin görüş ve önerilerine önem verilmesi, mesleğe olan bağlılıklarının ve canlılıklarının artmasında etkili olacaktır. Bunun için TUREB ve turist rehberleri odaları tarafından turist rehberleriyle buluşabilecekleri toplantılar düzenleyebilir ve bu toplantılar sayesinde turist rehberleri de görüş ve önerilerini kolaylıkla belirtebilirler. Bunun yanı sıra, turizm sektörü siyasi, terör vb. olaylardan çok çabuk etkilenebilen bir sektör olduğundan dolayı bu durum turist rehberlerini de etkilemektedir. Bu olayların gerçekleşmesi turist rehberlerinin mesleğe olan bağlılıklarını azaltacaktır ve bundan dolayı bu tür olayların yaşanması durumunda Kültür ve Turizm Bakanlığı, TUREB ve meslek odaları bir araya gelerek turist rehberlerine yönelik birtakım çözümler sunabilirler.

Mesleki canlılık konusu ile ilgili literatürde sınırlı çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle gelecekte konuyla ilgili çalışma yapacak araştırmacılar mesleki canlılık konusunu farklı değişkenlerle ilişkilendirerek, turizm sektörü çalışanlarına ya da farklı sektör çalışanlarına yönelik çalışmalar yürütebilirler. Nitekim yapılacak olan söz konusu bu çalışmalar, turizm sektörüne, turist rehberlerine ve ilgili literatüre katkı sağlayacaktır.



**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Teşekkür:** Katkılarından dolayı hakemlere teşekkür ederiz.

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

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

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

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

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.

**Etik Kurul Onayı:** Çalışma verileri 2020 yılı öncesinde toplanarak tamamlanmıştır.

**Araştırmacıların Katkı Oranı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Veri Kullanılabilirlik Beyanı:** Araştırma verileri paylaşılmamıştır.

### KAYNAKÇA

- Ahipaşaoğlu, S. (2001). Turizmde Rehberlik. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aranya, N. ve Ferris, K. R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 59(1), 1-15.
- Arslantürk, Y. (2016). Mesleki bağlılık: Turist rehberleri üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 186-207.
- Arbak, Y. ve Özmen, Ö. M. (2009). Sağlık Kuruluşlarında İnsan Kaynağının Sürekli Gelişiminin Sağlanmasında Önemli Faktör Örgütsel Bağlılık Öncülleri-Etkileri. İçinde; Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı, 19-21 Mart 2009, Antalya, Türkiye, ss. 52-66.
- Aydınlı Kulak, F. (2016). Mesleki Canlılık. Kanten, P. ve Kanten, S. (Ed), içinde Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü (s. 227-237) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Baker, F. S. (2006). The Relationship of Principals' Professional Vitality to Personal and School Characteristics Including Student Achievement. (Unpublished Doctoral Thesis). East Carolina University, Greenville.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Benligiray, S. ve Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 28-40.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11, 279-298.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.

- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Büyükyılmaz, O., Vargün, H. ve Uygurtürk, H. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki bağlılık ve iş tatmini seviyelerinin demografik faktörler açısından analizi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 12(1), 27-42.
- Çalık, C. (2019). Eğitim Örgütlerinde Mesleki Bağlılık, Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi ve İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N. ve Türk, Y. Z. (2010). Bir grup eczacının mesleki bağlılık algılarının incelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 3(3), 125-130.
- Demirci, A. (2018). Özel Güvenlik Görevlilerinde Mesleki Bağlılık: Kariyer Değerlerinin ve İş Doyumlarının Rolü, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Dinç, M., Bayrakçı, E., Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H. H. (2019). Algılanan Örgütsel Destek Mesleki Canlılığı Artırır mı? Turizm Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. İçinde; 18. Uluslararası İşletmecilik Kongresi, 02-04 Mayıs 2019, Osmaniye, ss. 2089-2105.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Eser, S. (2018). Meslek olarak turist rehberliği, Eser, S., Şahin, S. ve Çakıcı, A. C. (Ed), içinde *Turist Rehberliği* (s. 25-46) Ankara: Detay Yayıncılık.
- Harvey, T. A. (2002). Professional Vitality and the Principalship: A Construct Validity Study, (Unpublished Doctoral Thesis), The University of Maine, Maine.
- Harvey, T. A. ve Donaldson, G. (2003). Professional vitality: Do you have it?. *Principal*, 83, 30-33.
- Kalaycı, Ş. (2018). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (9. Baskı). Ankara: Dinamik Akademi.
- Kaya, İ. (2007). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: Geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 355-372.
- Kaya, B. (2012). Algılanan Örgütsel Destek Düzeyinin ve Çalışanların Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kaya, Ş. D. ve Zerenler, M. (2014). Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Lee, K., Carswell, J. J. ve Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811.
- 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.

- Mossberg, L. L. (1995). Tour leaders and their importance in charter tours. *Tourism Management*, 16(6), 437-445.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1978). The Measurement of Organizational Commitment: A Progress Report. Organizational Effectiveness Research Office of Naval Research.
- Özer, G. ve Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin etik oryantasyonlarının mesleki bağlılığa etkisi üzerine bir inceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 48, 89-100.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Özoğul, G. ve Ege, Z. (2018). Mesleki bağlılık: Tanımı, boyutları ve turist rehberliği açısından önemi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(66), 366-384.
- Putra, E. D., Cho, S. ve Liu, J. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 17(2), 228-241.
- Reyes-Gonzalez, S. (2007). Professional Vitality: Perspectives from Nine School Principals. (Unpublished Doctoral Thesis). Washington State University, Washington.
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117-131.
- Ryan, R. M. ve Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65(3), 529-565.
- Ryan, R. M. ve Bernstein, J. (2004). Vitality [Zest/Enthusiasm/Vigor/Energy], Petersen, C. and Seligman, M. E. P. (Eds), in *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (s. 273–289) New York: Oxford University Press.
- Sağsan, M. ve Fırtına, B. (2015). Bilgi mesleğine bağlılık ve adanmışlık: Platonik bir ilişkinin gelgitleri ve profesyonelleşme imtihanı. *Bilgi Dünyası*, 16(1), 1-22.
- Schneider, B. ve Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15(1), 50-64.
- Türk Dil Kurumu. Meslek. [URL: <https://sozluk.gov.tr/>] (Erişim Tarihi: 15 Aralık 2019).
- TUREB. Rehber İstatistikleri. [URL: <http://tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik/>] (Erişim Tarihi: 12 Kasım 2020).
- Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2018). Mesleki canlılık ölçeği Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(28), 3222-3230.
- Vallerand, R. J. ve Houliort, N. (2003). Passion at Work: Toward A New Conceptualization, Gilliland, S. W., Steiner, D. D. ve Skarlicki D. P. (Eds), in *Emerging Perspectives on Values in Organizations* (s.175-202). Information Age Publishing.

- Yetgin, D. (2017). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik ve Ekonomik Kaygı Düzeylerinin Mesleki Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Zedef, S. (2017). Eğitim Kurumlarında Mesleki Bağlılık, Örgütte Kalma ve Örgütten Ayrılma Niyetinin Araştırılması, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Zerenler, M. ve Ögüt, A. (2007). Kriz Algılaması ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. İçinde; 4. KOBİ'ler ve Verimlilik Kongresi Kongre Kitabı, 7-8 Aralık 2007, İstanbul, Türkiye, ss. 581-588.
- Zor, M. ve Özsoy, E. (2019). Psikolojik sağlamlığın ve genel öz-yeterliliğin çalışmaya tutkunluğa etkisinin karşılaştırılması. Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi, 7(1), 35-44.