

İşe Tutkunluk ve İş-Aile Çatışmasının Yaşam Doyumuna Etkisi: Turist Rehberlerine Yönelik Bir Araştırma

Yusuf Ziya AKBAŐ¹ ve Lütü BUYRUK²

Öz

Turist rehberi, ziyaretçi ile destinasyon arasında köprü vazifesi gören turizmin en önemli aktörlerindedir. Mesleği gereği turist rehberi zorlu ve uzun çalışma şartlarına sahiptir ve bu durum bazen rehberin aile hayatı ve işi arasında birtakım zorluklar yaşamasına neden olabilmektedir. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı turist rehberlerinin işe tutkunluk ve iş-aile çatışma düzeylerinin yaşam doyumları üzerindeki etkisini belirleyebilmektir. Bu kapsamda Türkiye Turist Rehberleri Birliği'ne (TUREB) kayıtlı 376 eylemli turist rehberine tabakalı örnekleme yöntemi ile anket uygulanarak veri elde edilmiştir. Araştırma bulguları sonucunda işe tutkunluk, dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmanın yaşam doyumunu üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenirken; iş-aile çatışmasının ve gerginlik temelli çatışmanın yaşam doyumunu üzerinde negatif yönde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Zaman temelli çatışma ve davranış temelli çatışma ile yaşam doyumunu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Elde edilen sonuçlar neticesinde çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Turist Rehberi, İşe Tutkunluk, İş-Aile Çatışması, Yaşam Doyumu

The Effect of Work Engagement and Work-Family Conflict on Life Satisfaction: A Study on Tourist Guides

Abstract

Tourist guides are the most important people in tourism, they act as a bridge between the visitor and the destination. Due to his profession, the tourist guide has a tough and intense work environment and this can sometimes cause the guide to have some difficulties between his family life and his job. From this point of view, this study aims to determine the effect of tourist guides' work engagement and work-family conflict levels on their life satisfaction. In this context, we obtained the data by applying a questionnaire to 376 tourist guides who are registered with the Association of Tourist Guides of Turkey (TUREB), using the stratified sampling method. As a result of the research findings, we determined that vigor, dedication, and absorption, which are the dimensions of work engagement, have positive and significant effects on life satisfaction. We found out that strain-based conflict, one of the dimensions of work-family conflict has a negative and significant effect on life satisfaction. On the other hand, we did not find a significant relationship between time-based conflict and behavior-based conflict and life satisfaction.

Keywords: Tourist Guide, Work Engagement, Work-Family Conflict, Life Satisfaction


Atıf İin / Please Cite As:

Akbaş, Y. Z. ve Buyruk, L. (2024). İşe tutkunluk ve iş-aile çatışmasının yaşam doyumuna etkisi: turist rehberlerine yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(2), 718-735. doi:10.33206/mjss.1273025


Geliş Tarihi / Received Date: 29.03.2023

Kabul Tarihi / Accepted Date: 31.10.2023

¹ Dr. Öğr. Üyesi - Çankırı Karatekin Üniversitesi, İlgaz Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu, yusufziyaakbas@karatekin.edu.tr,

 ORCID: 0000-0003-4478-3580

² Prof. Dr. -Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, buyruk@nevsehir.edu.tr,

 ORCID: 0000-0002-1921-7782

Giriş

Turist rehberi, turizm sektörünün vazgeçilmez dinamiklerinden biridir. Özellikle kitle turizminin artış göstermesiyle, çeşitli gayretlerle kazanılan müşterilerin devamlı hale gelebilmesinde turist rehberlerinin rolü yadsınamaz (Batman, 2003, s. 118). Turist rehberleri, turistleri bir destinasyona çekmede önemli rol oynayan öncü çalışanlardır (Nguyen, 2015, s. 21). Turist ile en yakın ilişki içerisinde olan turist rehberi, turiste toplum ve ülke hakkında fikir verir (Çimrin, 1995, s. 10). Turist rehberi turizm destinasyonlarının başarılı bir şekilde tanıtılmasında ve ekonomik-sosyal faydaların ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır (Rabotic, 2010, s. 353). Turist rehberinin bilgi, beceri, tutum ve ilgi davranışları turistin memnun olmasında en etkili faktörlerdendir. Rehberlik mesleği, ülke tanıtımından turistin tatilinden haz almasına, negatif düşüncelerinin yok olmasına kadar çoğu konuda önemli bir görev üstlenmektedir (Ahipaşaoğlu, 2006; Tetik, 2006).

Turist rehberliği; mesleki gelişimine önem veren, işine bağlı olan, kendini geliştirmek isteyen ve mesleğini severek yapan insanlar için zevkli bir meslektir. Fakat mesleğin doğası gereği bazı rehberlerin iş ve aile yaşantısında çatışmalara sebep olabilecek bazı durumlar ile karşılaşma ihtimalleri de bulunmaktadır. Özellikle rehberin uzun süreler evinden uzak kalması aile hayatını etkileyebilmektedir (Çolakoğlu, Epik ve Efendi, 2010; Demirbulat, 2014; Yarcın, 2007). Turist rehberinin mesleğinden haz duymasının onun yaşamına da olumlu bir şekilde yansyacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan işi ve ailesi arasındaki sorumlulukları yerine getirirken birtakım olumsuzluklar yaşayan turist rehberi ise hayatından memnuniyetsizlik duyabilir. Turist rehberinin yaşantısını etkileyebilecek önemli unsurlardan iki tanesi işe tutkunluk ve iş-aile çatışmasıdır. İşe tutkunluk, çalışanların işlerine yansıttığı kişisel enerjidir ve genelde olumlu sonuçları beraberinde getirir (Wu, 2013; Agin, 2010; Bakker, Schaufeli, Leiter ve Taris, 2008). İş ve aile arasındaki rollerin dengeli bir biçimde yerine getirilememesinden kaynaklanan iş-aile çatışmasının sonuçları ise olumsuz olabilmektedir (Liu, Cao, Zhang ve Wu, 2020; Zhang, Griffeth ve Fried, 2012). Bu kapsamda araştırmanın amacı turist rehberlerinin işe tutkunluklarının ve iş-aile çatışma düzeylerinin yaşam doyumları üzerindeki etkisini incelemektir. Turizm literatürü incelendiğinde konuyla ilgili çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Acun (2016), turist rehberlerinin iş-aile çatışma düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerini; Deveci (2020), turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumlarını; Wu, Chen, Huang ve Cheng (2013), turist rehberlerinde işe tutkunluk ile yönetici desteği ilişkisini; İnanır ve Tetik Dinç (2022), turist rehberlerinde duygusal emek ve iş-aile çatışması ilişkisini; Guo ve Hou (2021), turist rehberlerinde işe tutkunluk-iş uyumu-işin anlamlılığı ilişkilerini; Boz, Eşitti ve Özkan (2021), turist rehberlerinin iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık ilişkisini; Ayyıldız (2022), turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumları ile mesleki bağlılık ilişkisini incelemişlerdir. Bununla birlikte işe tutkunluk, iş-aile çatışması ve yaşam doyumunu değişkenlerinin turist rehberleri üzerinde incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırmanın bu açıdan ilgili literatüre ve rehberlik mesleğine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

Turist rehberlerinin mesleklerini başarılı bir şekilde uzun seneler yapmaları, turizm endüstrisinin gelişimi bakımından önemlidir. Bu anlamda turist rehberinin iş ve aile yaşantılarının incelenmesi; rehberin performansı, ülke imajı ve ziyaretçi memnuniyeti açısından önem arz etmektedir (Demirbulat, 2014).

İşe tutkunluk, kişinin işine ne ölçüde dâhil olduğunu, işinde ne kadar kararlı, hevesli ve tutkulu olduğunu göstermektedir (Macey ve Schneider, 2008, s. 8). İşe tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Dinçlik, kişinin çalışma esnasında yüksek düzeyde enerji ve zihinsel dayanıklılığı, işinde gayret gösterme isteğini ifade etmektedir. Adanmışlık, özdeşleşmenin bir derece üstü olup güçlü bir katılım anlamına gelmektedir. Yoğunlaşma ise bireyin derin bir şekilde işi ile meşgul olması ve kendisini işinden alamaması durumunu ifade etmektedir (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker, 2002, s. 74-75).

İşe tutkunluk bazı teorilere dayandırılmaktadır. Kaynakların Korunması Teorisine (COR Theory-Hobfoll, 1989) göre bireyler değer verdikleri şeyleri elde etmek, elinde tutmak ve korumak için çaba gösterirler. Bireylerin değer verdiği bu şeylere "kaynak" adı verilmektedir. Bu teoriye göre saygınlık, sosyal destek, mesleki beceri, sosyal statü gibi kişisel kaynakları yüksek olanlar deneyimlerini bilişsel olarak olumlu bir şekilde çerçeveleyebilirler (Hobfoll ve Wells, 1998, s. 122-123). Arzu edilen kaynaklar biriktirilebildiği sürece insanların mutlu olduğu varsayılmaktadır (Hallberg, 2005, s. 12). İşe tutkun olmak öz-yeterlik, iyimserlik, iş-aile zenginleşmesi gibi kişisel kaynakları artırabilir ve böylece yaşam doyumunu olumlu yönde, depresif belirtileri ise olumsuz etkileyerek yayılma etkisi gösterebilmektedir (Hakanen ve Schaufeli, 2012, s. 417). Turist rehberi, mesleği gereği bilgili, donanımlı ve çeşitli niteliklere sahiptir. Temsil ettiği ülkenin

elçisi olarak nitelendirilen turist rehberi, icra ettiği iş bakımından itibarlı bir konumdadır. Bu yüzden turist rehberinin yukarıda bahsedilen saygınlık, beceri, statü gibi kaynaklara sahip olduğu söylenebilir.

Tükenmişlik Anti Tez Yaklaşımı'na (Maslach ve Leiter, 1997) göre tükenmişlik “işe tutkunluğun erozyonu” olarak ifade edilerek yeniden tanımlanmıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s. 416). Bu tanıma göre tükenmişlik tutkunluğun zıddı olarak kabul edilmektedir. Tutkunluk ve tükenmişlik, birey ile iş etmenlerinin uyum seviyesiyle ilgilidir. Birey ile işi arasındaki uyumsuzluk ve boşluk tükenmişliğe neden olmaktadır. Bunun tersi olarak, birey ile iş uyumu yüksek düzeyde tutkunluğu beraberinde getirmektedir (Gürlek ve Tuna, 2019, s. 38).

İş Talepleri-Kaynakları Modeli'ne (JD-R Job Demands Resources-Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001) göre çalışanları etkileyen iki psikososyal çalışma özelliği (iş talepleri ve iş kaynakları) mevcuttur. İş talepleri; yorgunluk, iş yükü, ailevi sorunlar ve duygusal çatışmalar gibi çalışanlar için gerginlik ve strese neden olabilecek iş unsurlarını içermektedir. İş kaynakları ise sosyal destek, geri bildirim ve karar alma gibi çalışanları motive olmaya teşvik edecek iş unsurlarından oluşmaktadır. Turist rehberliğinin eğlenceli olmasının yanı sıra fiziksel güce dayalı olması, esnek ve uzun çalışma şartlarına sahip olması ve aile içi sorunlara neden olabilecek bir yapıda olması nedeniyle beraberinde bazı zorlukları getirebilmektedir. Bu anlamda turist rehberliği mesleğinin olumsuz yönleri “iş talepleri”, olumlu yönleri ise “iş kaynakları” olarak nitelendirilebilir. Demirbulat (2014), turist rehberlerinin iş ve aile yaşantılarında çatışmanın yaşanmasına sebep olabilecek nitelikte iş hayatına ve çalışma koşullarına sahip olduklarını savunmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde turist rehberlerinin iş-aile çatışması yaşayabileceklerini söylemek mümkündür.

İş-aile çatışması, iş ve aile etki alanlarından gelen rol baskılarının, bazı açılardan karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir çeşit roller arası çatışma durumudur. İş-aile çatışması; zaman temelli çatışma, gerginlik temelli çatışma ve davranış temelli çatışma olmak üzere üç boyuta sahiptir. Zaman temelli çatışma, bir role ayrılan zamanın başka bir role katılmayı zorlaştırması halinde ortaya çıkan durumdur (Greenhaus ve Beutell, 1985, s. 77-78). Gerginlik temelli çatışma, bir başka rolün taleplerini yerine getirmeye çalışırken bireyin bir rol ile ne kadar meşgul olduğunu ifade eder (Wallace, 1999, s. 799). Davranış temelli çatışma ise bir alanda sergilenen davranışın diğer alandaki davranışı etkilediği bir yayılma şekli anlamına gelmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000, s. 182).

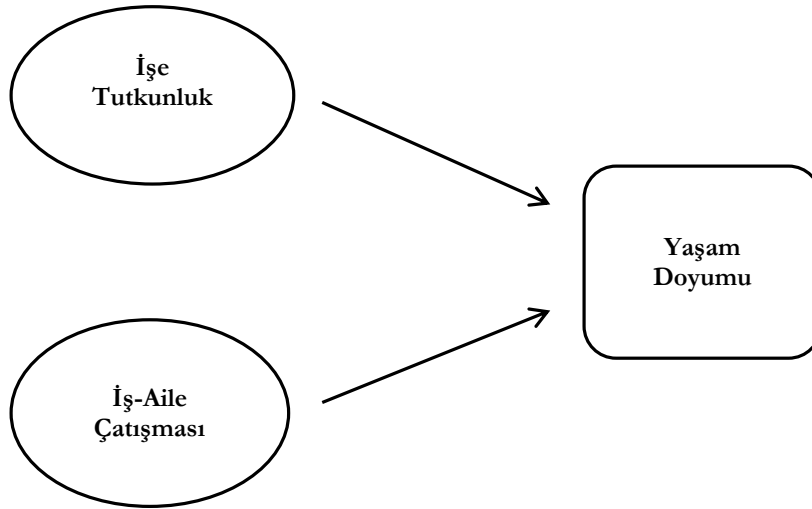
İş-aile çatışması ile ilgili araştırmalar büyük ölçüde Rol Teorisi'ne (Role Theory- Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal, 1964) dayanmaktadır. Kahn vd.'ne (1964) göre roller belirli bir pozisyonda neyin uygun davranış olduğuna dair diğerlerinin beklentilerinin sonucudur. Rol talepleri, iş ve aile rolüne sahip kişilerin (kişinin işvereni, eşi, çocukları) beklentilerinden veya kişinin kendi iş ve aile rolü gereksinimlerine ilişkin içsel değerlerinden kaynaklanır. Rol çatışmasından kaynaklanan stres, bireylerin birbiriyle uyumsuz birden fazla role girmesi ile ortaya çıkar ve rol çatışması bu psikolojik zorlanma ile ilişkilidir (Zhang vd., 2012, s. 698). Mesleği gereği turist rehberinin birçok role sahip olması, uzun süreler evinden uzak kalması, iş ile aile arasındaki beklentileri karşılayamamasına yol açabilir. Akılcı Bakış Açısı Teorisi'ne (The Rational View Theory) göre iş ve aile yaşamlarına ayrılan zaman, sürdürülmesi güç olan bir denge içerisinde. Bu ise iş-aile yaşam çatışmasını kaçınılmaz kılmaktadır. İş ve aile yaşamlarının getirdiği yükümlülükleri gerçekleştirmek için gayret gösteren çalışan, gerek duyduğu zamanı bulamaması sebebiyle çatışma yaşamaktadır (Efeoğlu, 2006, s. 14). Frone, Yardley ve Markel (1997), bir roldeki aşırı yüklenmenin diğer alandaki performansta azalmaya neden olacağı görüşündedirler. İşini tutku ile yapan ve kendisini işine kaptıran turist rehberi de aile sorumluluklarını yerine getiremeyebilir ve bu durum çatışma yaşanmasına neden olabilir. İş ve aile hayatı arasında yaşanan olaylar da turist rehberinin yaşam algısını değiştirebilir.

Yaşam doyumunu kavramı, kişinin yaşam kalitesini kendi seçtiği ölçütlere göre değerlendirmesidir (Shin ve Johnson, 1978, s. 478). Bearon, (1989) yaşam doyumunu; “durumsal faktörler, başarılar ve arzu edilen şeyler arasındaki ilişkinin bir fonksiyonu” olarak tanımlamaktadır. Fiziksel ve zihinsel göstergelerin yanında yaşam doyumunu bireyin gelişmişlik düzeyini de göstermektedir (Veenhoven, 1996, s. 3). Cummins (1996) yaşam doyumunun yedi ölçütü olduğunu savunmaktadır. Bu ölçütler; maddi refah, sağlık, verimlilik, samimiyet, güvenlik, ortaklık ve duygusal iyi oluş düzeyidir. İnsanlar yaşam doyumlarını, kendilerinin ve başkalarının sahip oldukları koşullar ile kıyaslayarak belirlemektedirler (Sousa ve Lyubomirsky, 2001, s. 670). Aşağıdan-Yukarı (Bottom-Up) ve Yukarıdan-Aşağı (Top-Down) Teorileri yaşam doyumunu kavramını açıklayan en önemli teorilerdendir. Diener (1984), Aşağıdan-Yukarı ve Yukarıdan-Aşağı Teorilerini birbirinden ayırarak, aşağıdan yukarıya nedenselliğin; “belirli değişkenlerin öznel iyi oluşu sağladığı yer” ve yukarıdan aşağıya nedenselliğin ise; “öznel iyi oluşun belirli sonuçlar ürettiği yer” olarak ifade etmiştir

(Headey, Veenhoven ve Wearing, 1991, s. 81). Yukarıdan-Aşağıya Teorisi'ne göre olayları olumlu yönde yaşamanın genel, küresel bir eğilim olduğunu ve bu eğilimin kişi ile dünyası arasındaki etkileşimleri etkilediğini savunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, kişi mutlu olduğundan küçük hazlardan hoşlanabilmektedir (Yetim, 1991, s. 99). Aşağıdan-Yukarıya Teorisi'ne göre ise mutluluğun kaynağı, eğlenceli ve eğlencesiz anıların toplamıdır. Bu perspektife göre yaşam doyumunu; aile hayatı, evlilik, iş, maddi durum gibi bir dizi bileşimden oluşmaktadır (Brief, Butcher, George ve Link, 1993, s. 646). Meslek zellikleri bakımından turist rehberliğinin eğlenceli ve bireyin yaşamdan haz almasını sağlayacak nitelikte bir iş olduğu söylenbilir.

Hipotezler

Kaynakların Korunması Teorisi'ne göre işine tutkun bireylerde öz-yeterlik, iyimserlik, iş-aile zenginleşmesi gibi arzu edilen kişisel kaynaklar yaşam doyumunu olumlu yönde etkileyebilmektedir (Hakanen ve Schaufeli, 2012). Bu teoriye dayanarak işe tutkunluğun yaşam doyumunu pozitif yönde etkileyebileceği tahmin edilmektedir. Öte yandan Rol Teorisi'ne göre iş ve aile arasındaki rol çatışmasından kaynaklanan stres psikolojik zorlanmaya sebep olabilmekte ve bu durum bireyin doyum düzeyini düşürebilmektedir (Kossek ve Ozeki, 1998; Zhang vd., 2012). Bu teoriye göre iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu negatif şekilde etkileyebileceği öngörülmektedir. Bu yüzden turist rehberlerinin mesleklerini icra ederken hevesli ve motive oldukları, ancak işi ve ailesi arasındaki sorumluluklarını yerine getirirken birtakım zorluklarla karşılaşabilecekleri düşünülebilir. Buradan hareketle işine tutkun turist rehberinin yaşam doyumunun olumlu; iş-aile çatışması yaşayan turist rehberinin yaşam doyumunun ise olumsuz yönde etkileneceği beklenmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacına ulaşabilmek için geliştirilen model ve hipotezler aşağıda sunulmaktadır:



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmada işe tutkunluğun ve iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisi turist rehberleri üzerinde incelenmiştir. Bu amaca yönelik oluşturulan model Şekil 1'de gösterilmiştir. Modelde üç adet değişken yer almaktadır. Bunlardan "İşe Tutkunluk" ve "İş-Aile Çatışması" bağımsız değişkenler, "Yaşam Doyumu" ise bağımlı değişkendir. İşe tutkunluğun dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma; iş-aile çatışmasının ise zaman temelli, gerginlik temelli ve davranış temelli olmak zerde üçer adet alt boyutu bulunmaktadır. Araştırmanın amacına ulaşabilmek için geliştirilen altı hipotez ise řu şekildedir:

- H₁:** Turist rehberlerinin dinçlik düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.
- H₂:** Turist rehberlerinin adanmışlık düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.
- H₃:** Turist rehberlerinin yoğunlaşma düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.
- H₄:** Turist rehberlerinin zaman temelli çatışma düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: Turist rehberlerinin gerginlik temelli çatışma düzeylerinin yaşam doyumu algıları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: Turist rehberlerinin davranış temelli çatışma düzeylerinin yaşam doyumu algıları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

Yöntem

Bu araştırmanın evrenini TUREB'e kayıtlı olan tüm eylemli turist rehberleri oluşturmaktadır. Eylemsiz turist rehberi, ruhsatnameye sahip, ancak mesleği aktif olarak icra etmeyen kişiyi ifade etmektedir. Bu yüzden eylemsiz turist rehberleri araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. 2021 yılı itibarıyla TUREB'e üye 13 odaya kayıtlı toplam eylemli turist rehberi sayısı 9346'dır (Tablo 1). Araştırmada örnekleme yöntemi olarak olasılığa dayalı örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örneklemede önce ana kütle alt gruplara ayrılır, sonra da bu ayrılmış alt gruplardan rassal örnekleme ile veri elde edilir (Karagöz, 2016, s. 290). Bu çalışmada TUREB'e kayıtlı 13 turist rehberi odası alt tabakaları oluşturmaktadır. Araştırmada 9346 evren büyüklüğü için %95 güven düzeyinde kabul edilebilir gerekli örneklem büyüklüğü 370 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1. Rehber Odalarına Göre Turist Rehberi Sayıları

| Oda | Eylemli | Eylemsiz | Oda Toplam |
|---------------|-------------|-------------|--------------|
| ADRO | 124 | 62 | 186 |
| ANRO | 549 | 302 | 851 |
| ARO | 1369 | 432 | 1801 |
| ATRO | 623 | 110 | 733 |
| BURO | 125 | 35 | 160 |
| ÇARO | 209 | 38 | 247 |
| GARO | 148 | 38 | 186 |
| İRO | 3936 | 1192 | 5128 |
| İZRO | 836 | 339 | 1175 |
| MUTRO | 351 | 117 | 468 |
| NERO | 793 | 117 | 910 |
| ŞURO | 156 | 35 | 191 |
| TRO | 127 | 31 | 158 |
| Toplam | 9346 | 2848 | 12194 |

Kaynak: TUREB, 2021

Tablo 1'de de görüldüğü üzere 2021 yılı itibarıyla TUREB'e bağlı 13 odaya kayıtlı toplam 12194 rehber bulunmaktadır. Bu rehberlerden 9346'sı eylemli, 2848'i ise eylemsizdir. İRO toplam 5128 ile en fazla rehber sayısına sahip oda durumundadır. ARO ise 1801 rehber ile ikinci sıradadır. Onu 1175 rehber ile İZRO takip etmektedir. TRO ise 158 rehber ile en az rehberin kayıtlı bulunduğu odadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Söz konusu anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik sorular ile mesleki sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde dokuz ifadeden oluşan ve Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) tarafından geliştirilen İşe Tutkunluk Ölçeği (Utrecht Work Engagement Scale) bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından yapılmıştır. Bu bölümde her bir ifadeye katılma derecesini belirten beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Kullanılan bu ölçek; "1=Hiçbir Zaman", "2=Nadiren", "3=Bazen", "4=Sıklıkla", "5=Her Zaman" seçeneklerinden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde yine dokuz ifadeden oluşan ve Carlson, Kacmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilen İş-Aile Çatışması Ölçeği (Work-Family Conflict Scale) yer almaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Diker (2010) tarafından yapılmıştır. Bu bölümde her bir ifadeye katılma derecesini belirten beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Kullanılan bu ölçek; "1=Hiç", "2=Az", "3=Orta", "4=Çok", "5=Tam" seçeneklerinden oluşmaktadır. Anketin son bölümünde ise beş ifadeden oluşan ve Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen Yaşam Doyumu Ölçeği (The Satisfaction With Life Scale) bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Yetim (1991) tarafından yapılmıştır. Bu bölümde de her bir ifadeye katılma derecesini belirten beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Kullanılan bu ölçek; "1=Hiç", "2=Az", "3=Orta", "4=Çok", "5=Tam" seçeneklerinden oluşmaktadır.

Anket formuna nihai hali verildikten sonra anketin uygulama süreci başlamıştır. İlk başta yüz yüze yapılması planlanan anketler küresel salgın (Covid-19) sebebiyle farklı yöntemler kullanılarak uygulanmıştır. Bu amaçla dijital ortamda "Google Formlar" üzerinden anket formu oluşturulmuştur. Bu anket formu daha sonra TUREB Rehber Veri Tabanından iletişim bilgilerine ulaşılabilen eylemli rehberlere kısa mesaj, Whatsapp, e-posta ve sosyal medya hesapları aracılığıyla gönderilmiştir. Anketler 2021 yılı Nisan-Haziran

ayları arasında toplanmıştır. Eksik ya da hatalı doldurulan anketlerin devre dışı bırakılmasından sonra 376 anket formu elde edilmiştir. Ulaşılan bu örneklem büyüklüğünün araştırma için yeterli olduğu söylenebilir.

Verilerin analizinde SPSS 21 ve AMOS 23 istatistik paket programlarından yararlanılmıştır. Turist rehberlerinin demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin veriler, frekans ve yüzde dağılımları verilerek açıklanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach's Alpha testi ile değerlendirilmiştir. Normallik varsayımını test etmek için verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmıştır. Ölçeklerin geçerliliklerini belirlemek amacıyla doğrulamalı faktör analizi yapılmıştır. Araştırma değerkenleri arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin yönünü tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Her bir ölçek ifadesinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir. Her bir değerken için hipotezler doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların demografik ve mesleki özellikleri, verilerin normallik varsayımı, ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği, değerkenler arası ilişkiler, değerkenlere ait tanımlayıcı istatistikler ve hipotez testlerine ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

| Demografik Değerkenler | (n) | % | |
|--------------------------|----------------------|------------|------|
| Cinsiyet | Erkek | 256 | 68.1 |
| | Kadın | 120 | 31.9 |
| | 25 ve altı | 10 | 2.7 |
| | 26-33 | 68 | 18.1 |
| Yaş Grubu | 34-41 | 117 | 31.1 |
| | 42-49 | 75 | 19.9 |
| | 50-57 | 66 | 17.6 |
| | 58 ve üzeri | 40 | 10.6 |
| Medeni Durum | Evli | 235 | 62.5 |
| | Bekâr | 141 | 37.5 |
| | Lise Mezunu | 17 | 4.5 |
| Eğitim Durumu | Ön Lisans Mezunu | 38 | 10.1 |
| | Lisans Mezunu | 215 | 57.2 |
| | Yüksek Lisans Mezunu | 81 | 21.5 |
| | Doktora Mezunu | 25 | 6.6 |
| Çocuk Sahibi Olma Durumu | Evet | 213 | 56.6 |
| | Hayır | 163 | 43.4 |
| Toplam | 376 | 100 | |

Tablo 2'ye göre araştırma kapsamındaki katılımcıların %68,1'i erkek, %31,9'u ise kadındır. Yaş grubu incelendiğinde katılımcıların %2,7'sinin 25 yaş ve altında, %18,1'inin 26-33, %31,1'inin 34-41, %19,9'unun 42-49, %17,6'sının 50-57, %10,6'sının 58 yaş ve üzerinde olduğu görülmüştür. Katılımcıların %62,5'i evli, %37,5'i ise bekârdır. Eğitim durumuna göre dağılım incelendiğinde lisans mezunları %57,2 ile en fazla orana sahiptir. Öte yandan yüksek lisans mezunlarının oranı %21,5, ön lisans mezunlarının oranı %10,1, doktora mezunlarının oranı %6,6 ve lise mezunlarının oranı ise %4,5'tir. Araştırmaya katılanların %56,6'sı çocuk sahibi olup, %43,4'ünün ise çocuğu yoktur. Çocuk sahibi olan katılımcıların %53,1'i bir, %38'i iki, %8,9'u ise üç ve üzeri çocuğa sahiptir.

Tablo 3. Katılımcıların Mesleki Özelliklerine İlişkin Bilgiler

| Mesleki Değişkenler | (n) | % | | |
|--|-----------------------------------|-----------------|------|------|
| Ruhsatname Türü | Ülkesel | 303 | 80.6 | |
| | Bölgesel | 73 | 19.4 | |
| Çalışma Şekli | Bağımsız | 328 | 87.2 | |
| | Acentede Kadrolu | 26 | 6.9 | |
| | Acentede Sezonluk | 22 | 5.9 | |
| | İro | 106 | 28.2 | |
| | Aro | 50 | 13.3 | |
| | Nero | 49 | 13.0 | |
| | İzro | 33 | 8.8 | |
| | Anro | 29 | 7.7 | |
| | Atro | 24 | 6.4 | |
| | Kayıtlı Olunan Rehber Odası | Çaro | 16 | 4.3 |
| Mutro | | 16 | 4.3 | |
| Şuro | | 15 | 4.0 | |
| Garro | | 11 | 2.9 | |
| Adro | | 9 | 2.4 | |
| Buro | | 9 | 2.4 | |
| Tro | | 9 | 2.4 | |
| 1 yıldan az | | 13 | 3.5 | |
| 1-5 yıl | | 70 | 18.6 | |
| 6-10 yıl | | 77 | 20.5 | |
| Mesleği Yapma Süresi | 11-15 yıl | 70 | 18.6 | |
| | 16-20 yıl | 48 | 12.8 | |
| | 20 yıl üzeri | 98 | 26.1 | |
| | İngilizce | 311 | 64.4 | |
| | Almanca | 51 | 10.6 | |
| | Fransızca | 23 | 4.8 | |
| | Çalışma Kartında Ekli Olan Diller | Rusça | 20 | 4.1 |
| İspanyolca | | 17 | 3.5 | |
| Arapça | | 11 | 2.3 | |
| İtalyanca | | 9 | 1.9 | |
| Japonca | | 9 | 1.9 | |
| Diğer | | 32 | 6.5 | |
| Kesinlikle memnun değilim | | 5 | 1.3 | |
| Memnun değilim | | 25 | 6.6 | |
| Meslekten Memnuniyet Durumu | | Kısmen memnunum | 108 | 28.7 |
| | | Memnunum | 158 | 42.0 |
| | Kesinlikle memnunum | 80 | 21.3 | |
| | Çok az | 71 | 18.9 | |
| Mesleğin İcrası Sırasında Aileye Ayrılan Zaman | Az | 175 | 46.5 | |
| | Yeterince | 120 | 31.9 | |
| | Oldukça fazla | 10 | 2.7 | |
| Toplam | 376 | 100 | | |

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan turist rehberlerinin mesleki özellikleri incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%80,6) ülkesel ruhsatnameye sahip oldukları görülürken, %19,4'ünün ruhsatnamesi bölgeseldir. Çalışma şekilleri incelendiğinde katılımcıların yine büyük çoğunluğunun (%87,2) bağımsız olarak çalıştığı görülürken, %6,9'u acentede kadrolu, %5,9'u ise acentede sezonluk olarak görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin %26,1'i 20 yıl ve üzeri, %20,5'i 6-10 yıl arası, %18,6'sı 1-5, 11-15 yıl arası, %12,8'i 16-20 yıl arası ve %3,5'i de bir yıldan az mesleki deneyime sahiptir. Öte yandan katılımcıların %64,4'ünün çalışma kartında İngilizce, %10,6'sında Almanca, %4,8'inde Fransızca, %4,1'inde Rusça, %3,5'inde ise İspanyolca, %2,3'ünde Arapça, %1,9'unda İtalyanca ve Japonca dili eklidir.

Turist rehberliği mesleğinden duyulan memnuniyet incelendiğinde katılımcıların %63,3'ünün mesleklerinden memnun oldukları, %28,7'sinin kısmen memnun oldukları ve yalnızca %7,9'unun memnun olmadıkları görülmektedir. Araştırma kapsamındaki turist rehberlerinin %46,5'i ailelerine az zaman ayırabilirken %31,9'u yeterince, %18,9'u çok az ve %2,7'si ise oldukça fazla zaman ayırmaktadırlar.

Normal Dağılım Testi

Araştırmada normallik varsayımını test etmek amacıyla ölçek değişkenlerine ait çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Normal bir dağılımda bu değerlerin -1 ile +1 aralığında olması gerektiği savunulmaktadır (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014; Tabachnick ve Fidell, 2013). Fakat -2 ile +2 arasında yer alan değer de kabul edilebilir düzeydedir (George ve Mallery, 2020, s. 114-115). Araştırmada kullanılan ölçek ifadelerine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde (-1,292 ile +1,660) yer aldıklarından, verilerin normal bir dağılım gösterdiğini ve parametrik testler için uygun olduğunu söylemek mümkündür.

Doğrulatoryı Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmadaki ölçeklerin yapı geçerliliklerini belirlemek amacıyla doğrulatoryı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA genel olarak önceden kullanılan ölçeklerin orijinal yapısının toplanan veri ile desteklenip desteklenmediğini belirlemek amacı ile uygulanmaktadır. DFA uygulamasında teste tabi tutulan modelin veriyle doğrulanıp doğrulanmadığı, analizler sonucu oluşan uyum değerlerine bakılmak suretiyle değerlendirilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016, s. 334-336). Genel olarak model uyumu için bakılan değerler χ^2/df (CMIN/DF), GFI, CFI, RMSEA değerleridir. Bazı çalışmalarda IFI, RMR, NFI, AGFI değerlerine de bakılmaktadır. Fakat bakılacak değerlere ilişkin herhangi bir sınırlandırma bulunmamaktadır (Karagöz, 2016, s. 1012).

Doğrulatoryı faktör analizinde farklı ölçüm modelleri bulunmaktadır. Birinci düzey tek faktörlü model değişkenlerin tek bir faktör altında toplandığı model, birinci düzey çok faktörlü model ise değişkenlerin birden fazla faktör altında toplandığı modeldir (Karagöz, 2016). Araştırmada birinci düzey tek faktörlü ve birinci düzey çok faktörlü model kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait uyum indeksi değerleri Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Uyum İndeksi Değerleri

| ÖLÇEKLER | χ^2/DF (CMIN/DF) | GFI | AGFI | NFI | IFI | CFI | RMSEA |
|-------------------|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| İşe Tutkunluk | 2,196 | 0,972 | 0,942 | 0,971 | 0,984 | 0,984 | 0,056 |
| İş-Aile Çatışması | 2,173 | 0,971 | 0,944 | 0,960 | 0,978 | 0,978 | 0,056 |
| Yaşam Doyumu | 1,379 | 0,994 | 0,979 | 0,994 | 0,998 | 0,998 | 0,032 |

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini belirlemek amacıyla AMOS 23 programı kullanılarak doğrulatoryı faktör analizi yapılmıştır. Veriler normallik varsayımını karşıladıkları için *Maximum Olabilirlik* yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analiz neticesinde tüm ölçek değerlerinin kabul edilebilir eşik değerler içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2010). Bu sonuçlara göre işe tutkunluk ölçeğinin 'dinçlik', 'adanmışlık', 'yoğunlaşma' olmak üzere üç; iş-aile çatışması ölçeğinin zaman temelli çatışma, 'gerginlik temelli çatışma', 'davranış temelli çatışma' olmak üzere üç ve yaşam doyumu ölçeğinin ise tek faktörden oluşan yapısının veri ile doğrulandığı ve desteklendiği ifade edilebilir. Literatür incelendiğinde aynı faktör sayılarının elde edildiği çalışmalara (Amor, Vazquez ve Faina, 2020; Cullen, 2005; Jones, 2006; Martin, 2013; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli, 2009) rastlamak mümkündür.

Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği Cronbach's Alpha testi ile değerlendirilmiştir. Ayrıca ölçeklerin yapı güvenirliliği için birleşik güvenilirlik CR (Composite Reliability) değerinin hesaplanması ve birleşme geçerliği için ise faktör yük değerlerinin belirlenmesinin yanı sıra açıklanan ortalama varyans AVE (Average Variance Extracted) değerleri de hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha ve CR değerinin $\geq 0,70$; AVE değerinin ise $\geq 0,50$ olması beklenir (Hair vd., 2010 Akt: Zorlu ve Korkmaz, 2020). Araştırma ölçeklerine ait faktör yükleri, AVE, CR ve Cronbach's Alpha değerleri Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Ölçeklere Ait Faktör Yüğü, AVE, CR ve Cronbach's Alpha Değerleri

| | | Faktör Yüğü | AVE | CR | Cronbach's Alpha |
|---------------------------|---------|-------------|-------|-------|------------------|
| İŞE TUTKUNLUK | | | | | |
| Dinçlik | Madde 1 | 0,720 | 0.568 | 0.797 | 0,897 |
| | Madde 2 | 0,750 | | | |
| | Madde 3 | 0,790 | | | |
| Adanmışlık | Madde 4 | 0,740 | 0.504 | 0.753 | |
| | Madde 5 | 0,710 | | | |
| | Madde 6 | 0,680 | | | |
| Yoğunlaşma | Madde 7 | 0,740 | 0.482 | 0.733 | |
| | Madde 8 | 0,750 | | | |
| | Madde 9 | 0,580 | | | |
| İŞ-AİLE ÇATIŞMASI | | | | | |
| Zaman Temelli Çatışma | Madde 1 | 0,780 | 0.646 | 0.845 | 0,826 |
| | Madde 2 | 0,840 | | | |
| | Madde 3 | 0,790 | | | |
| Gerginlik Temelli Çatışma | Madde 4 | 0,770 | 0.402 | 0.661 | |
| | Madde 5 | 0,620 | | | |
| | Madde 6 | 0,480 | | | |
| Davranış Temelli Çatışma | Madde 7 | 0,860 | 0.652 | 0.661 | |
| | Madde 8 | 0,750 | | | |
| | Madde 9 | 0,810 | | | |
| YAŞAM DOYUMU | | | | | |
| Yaşam Doyumu | Madde 1 | 0,780 | 0.576 | 0.871 | |
| | Madde 2 | 0,800 | | | |
| | Madde 3 | 0,800 | | | |
| | Madde 4 | 0,730 | | | |
| | Madde 5 | 0,680 | | | |

Tablo 5'te yer alan bilgilere göre işe tutkunluk ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,897, iş-aile çatışması ölçeğinin 0,826 ve yaşam doyumunu ölçeğinin ise 0,872 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,480 ile 0,860 arasında kabul edilebilir değer aralıklarında oldukları görülmüştür. AVE ve CR değerleri incelendiğinde yoğunlaşma, gerginlik temelli çatışma ve davranış temelli çatışma boyutlarının istenilen eşğin biraz altında değer aldıkları görülmüştür. Ancak, Fornell ve Larcker (1981), CR değerinin 0,6'dan büyük olduğu durumda, AVE değerinin 0,5'ten küçük olmasının kabul edilebilir olduğunu ve yapı geçerliliğinin hala yeterli olduğunu ifade etmişlerdir (Huang, Wang, Wu ve Wang, 2013, s. 219). Bu sonuçlara göre araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir oldukları ve yapı geçerliliklerini sağladıkları söylenebilir.

Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma ölçeklerine ait aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (S.S.) değerlerini içeren bilgiler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

| | \bar{X} | S.S. |
|-------------------------------|-----------|------|
| İşe Tutkunluk | 4,11 | 0,62 |
| Dinçlik | 4,17 | 0,67 |
| Adanmışlık | 4,09 | 0,69 |
| Yoğunlaşma | 4,08 | 0,74 |
| İş-Aile Çatışması | 2,82 | 0,67 |
| Zaman Temelli Temelli Çatışma | 2,93 | 0,89 |
| Gerginlik Temelli Çatışma | 2,85 | 0,69 |
| Davranış Temelli Çatışma | 2,68 | 1,00 |
| Yaşam Doyumu | 3,15 | 0,80 |

Tablo 6'ya göre işe tutkunluk leğinin genel ortalaması $X=4,11$ olup, katılımcıların ifadelere katılma düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Bu durum turist rehberlerinin işlerine bağlı ve motive olduklarının bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Öte yandan dinçlik $X=4,17$, adanmışlık $X=4,09$ ve yoğunlaşma $X=4,08$ boyutlarının birbirlerine yakın değer aldıkları görülmüştür. İş-aile çatışmasının genel ortalaması $X=2,82$ olup, zaman temelli atışmanın $X=2,93$, gerginlik temelli atışmanın $X=2,85$ ve davranış temelli çatışmanın ise $X=2,68$ 'dir. Katılımcıların iş-aile atışması düzeylerine bakıldığında ifadelere ortalama düzeyin biraz altında katılım sağladıkları görülmektedir. Bu sonuçlara göre turist rehberlerinin ailelerine yeterince vakit ayıramamalarına rağmen çok fazla çatışma yaşamadıkları söylemek mümkündür. Acun (2016) da turist rehberlerini konu alan araştırmasında iş-aile çatışma düzeyinin ortalamasının biraz altında $X=2,68$ değer aldığını tespit etmiştir. Öte yandan yaşam doyumunu ifadelerinin ise ortalamasının biraz üzerinde ($X=3,15$) değer aldığını sonucuna varılmıştır. Bu sonuçlar, katılımcıların yaşamlarından son derece tatmin olmadıkları ancak memnuniyetsizlik de duymadıkları, orta düzeyde bir görüş bildirdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Korelasyon Analizi Sonuçları

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır.

Tablo 7. Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---------------------------------|---------|---------|--------|--------|--------|-------|---|
| 1-Dinçlik | 1 | | | | | | |
| 2-Adanmışlık | ,754** | 1 | | | | | |
| 3-Yoğunlaşma | ,603** | ,692** | 1 | | | | |
| 4-Zaman Temelli Temelli atışma | -,120* | -,104* | -,026 | 1 | | | |
| 5-Gerginlik Temelli atışma | -,215** | -,176** | -,114* | ,357** | 1 | | |
| 6-Davranış Temelli atışma | -,225** | -,206** | -,120* | ,446** | ,396** | 1 | |
| 7-Yaşam Doyumu | ,189** | ,227** | ,182** | -,054 | -,117* | -,076 | 1 |

**p<0,001 *p<0,05

Tablo 7 incelendiğinde işe tutkunluk boyutlarının kendi aralarında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler içerdikleri görülmektedir. Dinçlik ile adanmışlık ($r=,754$; $p<0,001$); dinçlik ile yoğunlaşma ($r=,603$; $p<0,001$) ve adanmışlık ile yoğunlaşma ($r=,692$; $p<0,001$) arasında pozitif yönlü güçlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öte yandan işe tutkunluk boyutları ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkilerde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Dinçlik ile yaşam doyumunu arasında ($r=,189$; $p<0,001$); adanmışlık ile yaşam doyumunu arasında ($r=,227$; $p<0,001$) ve yoğunlaşma ile yaşam doyumunu arasında ($r=,182$; $p<0,001$) pozitif yönlü zayıf ancak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İş-aile atışması boyutlarının kendi aralarında orta kuvvette ilişkiler bulunmuştur. Zaman temelli çatışma ile gerginlik temelli çatışma ($r=,357$; $p<0,001$); zaman temelli çatışma ile davranış temelli çatışma ($r=,446$; $p<0,001$) ve gerginlik temelli çatışma ile davranış temelli çatışma ($r=,396$; $p<0,001$) arasında orta kuvvette pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca gerginlik temelli çatışma ile yaşam doyumunu arasında negatif yönlü zayıf ancak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=-,117$; $p<0,05$). Zaman temelli çatışma ($r=-,054$; $p>0,05$) ve davranış temelli çatışma ($r=-,076$; $p>0,05$) ile yaşam doyumunu arasında ise anlamlı ilişkiler bulunamamıştır.

Hipotez Testi Sonuçları

Araştırmanın hipotezleri doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Söz konusu analiz sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımlı Değişken | Bağımsız Değişken | β | t | P | R ² | F |
|------------------|---------------------------|---------|--------|------|----------------|--------|
| Yaşam Doyumu | Dinçlik | 0,226 | 8,596 | ,000 | ,036 | 13,786 |
| | Adanmışlık | 0,262 | 8,618 | ,000 | ,051 | 20,271 |
| | Yoğunlaşma | 0,197 | 1,314 | ,000 | ,033 | 12,839 |
| | Zaman Temelli atışma | -,049 | 23,084 | ,295 | ,003 | 1,102 |
| | Gerginlik Temelli atışma | -,136 | 20,122 | ,024 | ,014 | 5,156 |
| | Davranış Temelli atışma | -,061 | 28,082 | ,139 | ,006 | 2,194 |

Tablo 8'e göre dinçliğin yaşam doyumunu üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($\beta=0,226$; $F=13,786$; $p<0,001$). Ayrıca katılımcıların yaşam doyumları üzerindeki değişimin %3,6'sının dinçlik kaynaklı olduğu tespit edilmiştir ($R^2=,036$). Bu sonuçlara göre "**H₁**: Turist rehberlerinin dinçlik düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi desteklenmiştir. Bu sonucun Kaynakların Korunması Teorisi ile tutarlılığı söz konusudur. Bu teoriye göre işe tutkun bireylerde öz-yeterlik, iyimserlik gibi biriktirilen kişisel kaynaklar depresif belirtileri azaltarak yaşam doyumunu artırabilir (Hakanen ve Schaufeli, 2012). Öte yandan Kahn'ın İşe Tutkunluk Yaklaşımı'na göre enerjisini işinde kullanmaya hevesli olan çalışan ile kendisini özgürce ifade etmesini sağlayan iş rolü arasında dinamik bir ilişki vardır. Sonnentag ve Niessen (2008) ise dinçliğin bireyin işini daha fazla enerji ile yapmasına olanak sağladığı için günlük hayatta, çalışma hayatında ve aile içinde fayda sağlayacağı görüşündedirler. Bu yüzden işe tutkunluğun, kişinin işine enerji katan ve bireysel açıdan olumlu sonuçlar üreten bir davranış olduğu söylenebilir. Büssing, Lötze, Glöckler ve Heusser (2015) sağlık çalışanları; Bekiroğlu ve Yıldırım (2021) da tekstil sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarda dinçliğin yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Adanmışlığın yaşam doyumunu üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,262$; $F=20,271$; $p<0,001$). Ayrıca katılımcıların yaşam doyumları üzerindeki değişimin %5,1'inin adanmışlık kaynaklı olduğu tespit edilmiştir ($R^2=,051$). Açıklama oranı bakımından en önemli boyut adanmışlıktır. Bu sonuçlara göre "**H₂**: Turist rehberlerinin adanmışlık düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi desteklenmiştir. Mache, Vitzthum, Klapp ve Danzer (2014) ve Aydın (2019) da adanmışlık ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki saptamışlardır.

Yoğunlaşmanın yaşam doyumunu üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan modelin anlamlı olduğunu görülmüştür ($\beta=0,197$; $F=12,839$; $p<0,001$). Ayrıca katılımcıların yaşam doyumları üzerindeki değişimin %3,3'ünün yoğunlaşma kaynaklı olduğu tespit edilmiştir ($R^2=,033$). Bu sonuçlara göre "**H₃**: Turist rehberlerinin yoğunlaşma düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi desteklenmiştir. Pena, Rey ve Extremera (2012) öğretmenler üzerinde; Çapri, Gündüz ve Akbay (2013) ise öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmalarda aynı sonuca ulaşmışlardır.

Zaman temelli çatışmanın yaşam doyumunu üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan modelin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($\beta=-,049$; $F=1,102$; $p>0,05$). Bu sonuçlara göre, "**H₄**: Turist rehberlerinin zaman temelli çatışma düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi desteklenmemiştir. Özoğul (2017) turist rehberleri üzerinde yaptığı araştırmasında beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk alt boyutunun mesleğe yönelik duygusal bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Buna göre turist rehberinin bazı mesleki sorumlulukları üstlenerek başarıyı hedeflemesi pozitif deneyimlerin yaşanmasını sağlayabilir. Böylece mesleki zorluklara rağmen turist rehberi içsel bir motivasyonla meslek ile duygusal bir bağ geliştirebilir (Özoğul, 2017: 133). Mustafayeva ve Bayraktaroğlu da (2014) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmada, zaman temelli çatışmanın yaşam doyumunu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir. Ortaya çıkan bu sonucu ise ekonomik, teknolojik ve sosyo-kültürel sebepler ile açıklamışlardır.

Gerginlik temelli çatışmanın yaşam doyumunu üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan modelin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=-,061$; $F=5,156$; $p<0,05$). Ayrıca katılımcıların yaşam doyumları üzerindeki değişimin %1,4'ünün gerginlik temelli çatışma kaynaklı olduğu tespit edilmiştir ($R^2=,014$). Bu sonuçlara göre "**H₅**: Turist rehberlerinin gerginlik temelli çatışma düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi desteklenmiştir. Bu sonucu Rol Teorisi ile açıklamak mümkündür. Bu teoriye göre iş ve aile arasındaki rol çatışmasından kaynaklanan stres psikolojik zorlanmaya sebep olabilir ve bu durum bireyin doyum düzeyini de düşürebilir. Mustafayeva (2013) akademisyenler üzerinde; Yıldırım, Öner ve Yenihan da (2014) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada gerginlik temelli çatışma ile yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki saptamışlardır.

Davranış temelli çatışmanın yaşam doyumunu üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan modelin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($\beta=-,136$; $F=2,194$; $p>0,05$). Buna göre, "**H₆**: Turist rehberlerinin davranış temelli çatışma düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezi desteklenmemiştir. Bu sonuç, yaşam doyumunu açıklayan Yukarıdan-Aşağıya Teorisi ile açıklanabilir. Bu teoride genel kişilik özelliklerinin bireyin olaylara tepki verme şeklini etkilediği savunulmaktadır. Örneğin, iyimser mizaca sahip bir kişi, çoğu olayı olumlu bir şekilde değerlendirir (Diener, 1984, s. 565). Bu teoriye göre bireyler durum ve olaylara olumlu ya da olumsuz şekillerde tepki vermeye yatkındırlar ve kişiliğin boyutları, öznel iyi oluşun seviyesini belirlemektedir (Brief vd., 1993, s. 646).

Araştırma hipotezlerinin sonuçları Tablo 9'da yer almaktadır. Buna göre araştırma kapsamındaki turist rehberlerinin işe tutkunluk ve iş-aile çatışma düzeylerinin yaşam doyumları üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik geliştirilen hipotezlerden dördü desteklenmiş, ikisi ise desteklenmemiştir.

Tablo 9. Hipotez Testi Sonuçları

| HİPOTEZLER | P | SONUÇ |
|--|------|----------------------|
| H₁ ; Turist rehberlerinin dinçlik düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır. | ,000 | Desteklendi |
| H₂ ; Turist rehberlerinin adanmışlık düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır. | ,000 | Desteklendi |
| H₃ ; Turist rehberlerinin yoğunlaşma düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır. | ,000 | Desteklendi |
| H₄ ; Turist rehberlerinin zaman temelli çatışma düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır. | ,295 | Desteklenmedi |
| H₅ ; Turist rehberlerinin gerginlik temelli çatışma düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır. | ,024 | Desteklendi |
| H₆ ; Turist rehberlerinin davranış temelli çatışma düzeylerinin yaşam doyumunu algıları üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi vardır. | ,139 | Desteklenmedi |

Tartışma, Sonuç ve neriler

İşe tutkunluğun ve iş-aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan bu araştırmanın örneklem grubunu TUREB'e kayıtlı 376 eylemli turist rehberi oluşturmaktadır. Araştırmanın demografik sonuçları incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun (%68,1) erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Turist rehberlerini konu alan çalışmalara bakıldığında (Acun, 2016; Erkol, 2015; Köroğlu, 2011; zoğul, 2017; Temizkan, 2010; Yetgin, 2017) genel olarak katılımcıların çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların mesleki memnuniyetlerine bakıldığında turist rehberlerinin çoğunluğunun (%63,3) mesleklerinden hoşnut oldukları sonucuna varılmıştır. Turizm sektörünün kırılğan yapısına rağmen araştırma kapsamındaki turist rehberleri yaptıkları işten memnuniyetsizlik duymamaktadırlar. Küresel salgın döneminde turist rehberlerinin büyük oranda işsiz kaldıkları düşünüldüğünde ortaya çıkan bu sonucun dikkat çekici olduğu söylenebilir. Karakaş (2018) ve Yıldırım da (2018) araştırmalarında turist rehberlerinin mesleklerinden büyük oranda memnun oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Diğer taraftan katılımcıların çoğunluğu (%65,4) mesleklerini icra ederken ailelerine yeterli bir Şekilde vakit ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum turist rehberliği mesleğinin esnek ve uzun çalışma Şartlarına sahip olması ile açıklanabilir. Öte yandan araştırma kapsamındaki turist rehberlerinin işe tutkunluk düzeylerinin yüksek ($\bar{X}=4,11$) olduğu grlmştir. Bu sonuçla katılımcıların mesleklerini motive bir Şekilde ve severek yaptıklarını söylemek mümkündür. Benzer Şekilde Wu vd., (2013) ile Guo ve Hou da (2021) turist rehberleri üzerinde yaptıkları araştırmalarında katılımcıların işe tutkunluk ortalamalarının yüksek düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. İş-aile çatışma düzeyleri incelendiğinde turist rehberlerinin ifadelere ortalamasının altında ($\bar{X}=2,82$) katılım gösterdikleri belirlenmiştir. Turist rehberliği, özellikleri gereği iş-aile çatışması yaşanmasının muhtemel olduğu bir meslektir. Çalışmada ortaya çıkan bu beklenmedik sonuç, turist rehberlerinin aileleri tarafından bu mesleğin kabullenildiği ve tüm zorluklara rağmen aile içinde fazla çatışmaya sebep olmadığı Őeklinde yorumlanabilir. Benzer Şekilde Gezer (2020) turist rehberlerinin iş-yaşam dengesi düzeylerini araştırdığı çalışmasında yakın bir oran ($\bar{X}=2,69$) tespit etmiştir. Öte yandan Demirel (2014) çalışmasında turist rehberlerinin iş ve aile ilişkisine yönelik algı ve tutumlarının olumlu yönde gerçekleştiği, iş-aile çatışmalarının söz konusu olmadığını belirtmektedir. Demirel, Yumuk ve Hacıoğlu (2021) ise çalışmalarında turist rehberlerinin daha çok düşük düzeyde gerginlik temelli çatışma yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Araştırma kapsamındaki turist rehberlerinin yaşam doyumunu ifadelerine katılım durumlarına bakıldığında ise katılımcılar, ortalamasının biraz üzerinde ($\bar{X}=3,15$) görüş bildirmişlerdir. Bu sonuç Bozbaş (2019) ve Demirdelen Alrawadieh'ın (2021) turist rehberlerinin yaşam doyumlarını incelediği çalışma ile paralellik göstermektedir. Netice olarak katılımcıların hayatlarından fazla tatmin olmasalar bile memnuniyetsizlik de duymadıkları söylenebilir.

Örneklem grubunu TUREB'e kayıtlı eylemli turist rehberlerinin oluşturduğu bu araştırma ilgili değişkenleri turist rehberleri özelinde incelemesi açısından öncül bir çalışma olarak nitelendirilebilir. Bu anlamda araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı söylenebilir. Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda akademisyenlere, turist rehberlerine, acentelere, rehber odalarına ve politika belirleyicilere yönelik Őu neriler sunulmuştur:

- Acenteler rehberin motivasyonunu, işe tutkunluklarını, yaşam doyumlarını artırıcı stratejiler izlemelidir. Örneğin ödüllendirme (prim, komisyon, tatil) gibi teşvik edici araçları uygulayabilir. Taban ücret kuralına riayet edilmelidir. Çalışma koşullarında iyileştirmeler yapılabilir. İş dışında kalan zamanlarda acente çalışanları ve rehberler ile bazı etkinlikler düzenlenebilir.
- Acenteler tur programı hazırlarken özellikle evli rehberlerin istek ve ihtiyaçlarını dikkate almalıdır. Bu sayede iş-aile çatışması yaşanma ihtimali azaltılabilir.
- Araştırma kapsamındaki turist rehberlerinin iş-aile çatışması boyutlarından en fazla zaman temelli çatışma yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca turist rehberlerinin çoğunluğunun ailelerine yeterince zaman ayıramadıkları görülmüştür. Buna yönelik olarak turist rehberleri iş ile aile arasındaki rollerini dengeleme çabası içinde olmalıdır.
- Turist rehberinin sağlıklı ve zinde olması onun yaşam doyumunu da artıran faktörlerdendir. Bu yüzden turist rehberi mesleğini icra ederken sağlığına da dikkat etmelidir. Özellikle uzun turlarda uyku düzenine, beslenme düzenine özen göstermeli, sıcak ya da soğuktan kendisini korumalı, dinlenmeyi ihmal etmemelidir.
- Turizm; siyasi çatışmalar, ekonomik bunalım, savaş, doğal afetler gibi krizlerden olumsuz anlamda en hızlı etkilenen sektörlerdendir. Turist rehberleri bu durumlarda maddi olarak zorluk yaşamaktadırlar. Bu durum rehberin motivasyonuna ve yaşam doyumuna olumsuz etki edebilir. Bu gibi kriz zamanlarında rehberlere ekonomik olarak desteklenmelidir. Örneğin faizsiz kredi, hibe gibi kolaylıklar sağlanabilir. TUREB ve rehber odaları, aidat ve çalışma kartı ücretlerinde indirimde gidebilir.
- Devlet tarafından bağımsız rehberlerin faydalanabilecekleri kolay emeklilik gibi uygulamalar hayata geçirilebilir.
- TUREB ve rehber odaları tarafından turist rehberlerine yönelik sosyal programlar, meslektaş buluşmaları gibi etkinlikler gerçekleştirilebilir.
- Literatür incelendiğinde turist rehberlerinin işe tutkunlukları ile ilgili çalışmaların sayısının artırılması gerektiğini söylemek mümkündür. Ayrıca bu çalışmada incelenmeyen işe tutkunluğun iş-aile çatışması üzerindeki etkisi turist rehberleri üzerinde incelenebilir. Öte yandan çalışmada kullanılan ölçekler diğer turizm sektörü çalışanları (otel, acente, yiyecek-içecek işletmeleri, ulaştırma işletmeleri) üzerinde uygulanabilir.
- Bundan sonra yapılacak olan benzer çalışmalarda nitel yöntemler (mülakat, odak grup görüşmesi vb.) kullanılarak ortaya çıkacak sonuçların daha iyi açıklanması ve farklı açılardan yorumlanması sağlanabilir.

Etik Beyan

“İşe Tutkunluk ve İş-Aile Çatışmasının Yaşam Doyumuna Etkisi: Turist Rehberlerine Yönelik Bir Araştırma” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Yazarların çalışmadaki katkı oranları eşittir.

Çatışma Beyanı

Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

Not

Bu makale Yusuf Ziya AKBAŞ'ın “Turist Rehberlerinin İşe Tutkunluk ve İş-Aile Çatışma Düzeylerinin Yaşam Doyumları Üzerine Etkisi” adlı Doktora tezinden üretilmiştir.

Kaynakça

Acun, A. (2016). *İş aile çatışması ve turist rehberlerinin işten ayrılma niyetlerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Agin, Ö. (2010). *İşe bağlanma düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Ahipaşaoğlu, S. (2006). *Turizmde rehberlik*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Amor, A. M., Vazquez, J. P. A., & Faina, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169-178. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>
- Aydın, G. (2019). *Örgütsel aile desteğinin iş-aile çatışması ve işle bütünüleşme üzerindeki etkisini açığa çıkarmaya yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Batman, O. (2003). Türkiye'deki profesyonel turist rehberlerinin mesleki sorunlarına yönelik bir araştırma. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2: 117-134. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/301098>
- Bearon, L. B. (1989). No great expectations: The underpinnings of life satisfaction for older women. *The Gerontological Society of America*, 29(6), 772-778. <https://doi.org/10.1093/geront/29.6.772>
- Bekiroğlu, Ç. ve Yıldırım, Ş. S. (2021). Çalışmaya tutkunluğun iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik tekstil sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 169-184. doi: 10.18394/iid.834010
- Boz, M., Eşitti, B. ve Özkan, Ç. (2020). Turist rehberlerinin iş-aile ve aile-iş çatışması, kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *TroyAcademy*, 2021, 6(2), 697-711. <https://doi.org/10.31454/troyacademy.946318>
- Bozbaş, A. (2019). *Turist rehberlerinin demografik ve mesleki değişkenler bakımından iş ve yaşam doyumlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alâeddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Alanya.
- Brief A. P., Butcher A. H., George J. M., & Link K. E. (1993). Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: The case of health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 646-653. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.646>
- Büssing, A., Lötze, D., Glöckler, M., & Heusser, P. (2015). Influence of spirituality on cool down reactions, work engagement, and life satisfaction in anthroposophic health care professionals. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 754814. <https://doi.org/10.1155/2015/754814>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cullen, J. C. (2005). *The effects of work-family conflict and the psychosocial work environment on employee safety performance* (Doctoral Dissertation). Portland State University, Oregon. ProQuest Dissertations and Theses veri tabanından erişildi. (UMI No. 3169407)
- Cummins, R. A. (1996). The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos. *Social Indicators Research*, 38, 303-328. <https://doi.org/10.1007/BF00292050>
- Çapri, B., Gündüz, B., & Akbay, S. E. (2013). The study of relations between life satisfaction, burnout, work engagement and hopelessness of high school students. *International Education Studies*, 6(11), 35-46. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v6n11p35>
- Çiçekli Ayyıldız, S. (2022). *Turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumunun mesleki bağlılık düzeylerine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çimrin, H. (1995). *Turizm ve turist rehberliğinin abc'si*. Antalya: Akdeniz Kitabevi.
- Çolakoğlu O. E., Epik F. ve Efendi, E. (2010). *Tur yönetimi ve turist rehberliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demirbulat, Ö. G. (2014). Profesyonel turist rehberliği mesleğinin aile yaşantısı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir inceleme. *Turak Turizm ve Araştırma Dergisi*, 3(2), 21-41. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/551402>
- Demirdelen Alrawadieh, D. (2021). *Turist rehberlerinin duygusal emek, iş yaşam kalitesi ve yaşam doyumunu: Tükenmişliğin aracı ve örgütsel desteğin düzenleyici rolü* (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirel, N., Yumuk, Y. ve Hacıoğlu, N. (2021). İş-aile rol çatışması ve kariyer devamlılığı ilişkisi: Kadın turist rehberleri üzerine bir değerlendirme. *Turist Rehberliği Dergisi (Tured)*, 4(1), 48-63. <https://doi.org/10.34090/tured.842129>
- Deveci, B. (2020). *Beş faktör kişilik özelliklerinin iş doyumunu ve yaşam doyumuna etkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Diener, E. (1984). *Subjective well-being*. Psychological Bulletin, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diker, O. (2010). *İş-aile çatışması ve işe bağlılık ilişkisinin turizm sektöründe incelenmesi: Nevşehir bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Erkol, G. (2015). *Mobbing ve motivasyon arasındaki ilişki: Turist rehberleri üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Eryılmaz, A. ve Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55. Erişim adresi: https://jag.journalagent.com/kpd/pdfs/KPD_15_1_49_55.pdf
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- George, D., & Mallery, P. (2020). *Ibm spss statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. New York: Routledge.
- Gezer, M. (2020). *Profesyonel turist rehberlerinde toplumsal cinsiyet rolü, iş-yaşam dengesi ve kariyer tatmini ilişkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: The mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649-1667. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2021-1082>
- Gürbüz Ş. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürlek, M. ve Tuna, M. (2019). İşe adanmanın teorik temelleri ve ölçümü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(44), 35-49. doi: 10.31828/tpy1301996120191005m000012
- Hair, J. F., Black, C. W., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2010). *Multivariate data analysis*. Edinburg: Pearson.
- Hair, J. F., Black, C. W., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2014). *Multivariate data analysis*. Edinburg: Pearson.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), 415-424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Hallberg, Eriksson, U. (2005). *A thesis on fire: studies of work engagement, type a behavior and burnout* (Doctoral Dissertation). Stockholm University, Stockholm. Erişim adresi: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:198686/FULLTEXT01.pdf>
- Headey, B., Veenhoven, R., & Wearing, A. (1991). Top-down versus bottom-up theories of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 24(1), 81-100. <https://doi.org/10.1007/BF00292652>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation on resources a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychological Association*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., & Wells, J. D. (1998). Conservation of resources, stress, and aging: Why do some slide and some spring? In J. Lomranz (Eds.), *Handbook of aging and mental health: An integrative approach* (pp. 121-134). New York: Plenum Press.
- Huang, C. C., Wang, Y. M., Wu, T. W., & Wang, P. A. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217. Erişim adresi: <http://www.ijet.org/papers/267-IT0040.pdf>
- İnanır, İ. ve Tetik Dinç., N. (2022). Turist rehberlerinde duygusal emek ve iş-aile çatışması ilişkisi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 227-248. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2022.949>
- Jones, M. D. (2006). Which is a better predictor of job performance: Job satisfaction or life satisfaction? *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8(1), 20-42. <https://doi.org/10.21818/001c.16696>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karagöz, Y. (2016). *Spss 23 ve amos 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karakaş, B. (2018). *Turist rehberlerinin mesleki sorunları ve çözüm önerileri: İstanbul örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Köröğlu, Ö. (2011). *İş doyumunu ve motivasyonu düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Liu, C., Cao, J., Zhang, P., & Wu, G. (2020). Investigating the relationship between work-to-family conflict, job burnout, job outcomes, and affective commitment in the construction industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16): 5995. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165995>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>

- Mache, S., Vitzthum, K., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2014). Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction. *The Surgeon*, 12(4), 181-190. <https://doi.org/10.1016/j.surge.2013.11.015>
- Martin, A. B. (2013). *Work/family conflict as a predictor of employee work engagement of extension professionals* (Doctoral Dissertation). University of Tennessee, Knoxville. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/255991129_Workfamily_Conflict_as_a_Predictor_of_Employee_Work_Engagement_of_Extension#fullTextFileContent
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, S., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mustafayeva, L. (2013). *İş-aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması* (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Mustafayeva, L. ve Bayraktaroğlu, S. (2014). İş-aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/213307>
- Nguyen, H. L. (2015). *The impacts of tour guide performance on foreign tourist satisfaction and destination loyalty in Vietnam* (Doctoral Dissertation). ProQuest Dissertations and Theses veri tabanından erişildi. (UMI No. 10310237)
- Özoğul, G. (2017). *Profesyonel turist rehberlerinin kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık arasındaki ilişki üzerine psikolojik sermayenin aracılık etkisi* (Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Pena, M., Rey, L., & Extremera, N. (2012). Life satisfaction and engagement in elementary and primary educators: Differences in emotional intelligence and gender. *Revista de Psicodidactica*, 17(2), 341-360. Erişim adresi: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17523128006.pdf>
- Rabotic, B. (2010). Tourist guides in contemporary tourism. *International conference on tourism and environment* (pp. 353-364). Philip Noel-Baker University, Sarajevo, Bosnia & Herzegovina.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1), 475-492. <https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Sonnentag, S., & Niessen, C. (2008). Staying vigorous until work is over: The role of trait vigour, day-specific work experiences and recovery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 435-458. <https://doi.org/10.1348/096317908X310256>
- Sousa, L., & Lyubomirsky, S. (2001). Life satisfaction. In J. Worell (Eds.), *Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender* (pp. 667-676). San Diego: Academic Press.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- Temizkan, S. P. (2010). *Profesyonel turist rehberlerinin turizm pazarlamasındaki rolüne etkisi açısından hizmet içi eğitim seminerleri* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tetik, N. (2006). *Türkiye'de profesyonel turist rehberliği ve mişterilerin turist rehberlerinden beklentilerinin analizi (Kaşadadı örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Turist Rehberleri Birliği (2021). Rehber Odalarna Göre Turist Rehberi Sayıları. <http://www.tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik>
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction, In W. E. Saris, R. Veenhoven. A. C. Scherpenzeel. B. Bunting (Eds.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (pp. 11-48). Hungary: Eötvös University Press.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 797-816. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<797::AID-JOB942>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<797::AID-JOB942>3.0.CO;2-D)
- Wu, D. L. (2013). *Examining the antecedents and consequences of work engagement in a cross-cultural context* (Doctoral Dissertation). Hofstra University, Hempstead. ProQuest Dissertations and Theses veri tabanından erişildi. (UMI No. 3561660)
- Wu, M. H., Chen, C. H., Huang, Y.A., & Cheng, J. S. (2013). The effects of supervisor support and trait competitiveness on work engagement: The case of national scenic area's tour guide. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 67(3), 11-14.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Yarcan, ř. (2007). Profesyonel turist rehberliğinde mesleki etik üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 33-44. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/pub/atad/issue/16793/174455>
- Yetgin, D. (2017). *Turist rehberlerinin tükenmişlik ve ekonomik kayđı düzeylerinin mesleki bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi* (Doktora Tezi). Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Yetim, Ü. (1991). Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu (Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yıldırım, C. (2018). *Depresyon ve mesleki doyumun işten ayrılma niyetine etkisi: Turist rehberleri üzerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yıldırım, S., Öner, M. ve Yenihan, B. (2014). Hemşirelerin iş-aile çatışması ve yaşam tatmini düzeyleri: Demografik özellikler açısından bir değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 165-182. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1024976>
- Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696-713. <https://doi.org/10.1108/02683941211259520>
- Zorlu, K. ve Korkmaz, F. (2020). Sürdürülebilir liderlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Gazi Akademik Bakış*, 13(26), 199-213. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1144267>

EXTENDED ABSTRACT

Tourist guides are one of the indispensable dynamics of the tourism industry. Especially with the increase in mass tourism, no one can deny the role of tourist guides (Batman, 2003: 118). Two crucial factors that can affect the life of a tourist guide are work engagement and work-family conflict. Engagement is the personal energy that employees reflect on their work and generally brings positive results (Wu, 2013; Agin, 2010; Bakker et al. 2008). The consequences of work-family conflict arising from the inability to fulfill the roles between work and family in a balanced way can be negative (Liu et al. 2020; Zhang et al. 2012). This research aims to examine the effect of tourist guides' work engagement and work-family conflict levels on their life satisfaction. The hypotheses are presented below: *H1*: Tourist guides' vigor levels have a positive and significant effect on their perceptions of life satisfaction. *H2*: Tourist guides' dedication levels have a positive and significant effect on their perceptions of life satisfaction. *H3*: Tourist guides' absorption levels have a positive and significant effect on their perceptions of life satisfaction. *H4*: Tourist guides' time-based conflict levels have a negative and significant effect on their perceptions of life satisfaction. *H5*: Tourist guides' strain-based conflict levels have a negative and significant effect on their perceptions of life satisfaction. *H6*: Tourist guides' behavior-based conflict levels have a negative and significant effect on their perceptions of life satisfaction. The universe of this research consists of active tourist guides registered with TUREB. We got the data by applying a questionnaire that was prepared digitally via "Google Forms" to 376 tourist guides who are registered with the Association of Tourist Guides of Turkey (TUREB), using the stratified sampling method. We used the questionnaire technique as a data collection tool in the research. A scale consisting of nine statements Schaufeli et al. (2006) Work Utrecht Work Engagement Scale, consisting of nine statements and developed by Carlson et al. (2000), the Work-Family Conflict Scale, which consists of five statements and Diener et al. (1985) The Satisfaction With Life Scale was used. SPSS 21 and AMOS 23 statistical package programs were used in the analysis of the data. The reliability of the scales was evaluated with the Cronbach's Alpha test. To test the normality assumption, the skewness and kurtosis values of the data were checked. We performed confirmatory factor analysis to determine the validity of the scales. Also, we performed correlation analysis to determine the relationships between research variables. Hypotheses were tested by regression analysis. According to the results of confirmatory factor analysis; three of the scales of work engagement are 'vigor', 'dedication', and absorption; the work-family conflict scale consists of three factors time-based conflict, strain-based conflict, and 'behavior-based conflict', and life satisfaction scale consists of a single factor. The reliability coefficients of the scales are as follows: work engagement=0.897; work-family conflict=0.826 and life satisfaction=0.872. According to these results, we can say that the scales are reliable. According to the results of the regression analysis vigor has a significant effect on life satisfaction ($\beta=0,226$; $F=13,786$; $p<0.001$). Therefore, the H1 hypothesis was supported. This result is consistent with the Conservation of Resources Theory. According to this theory, personal resources such as self-efficacy and optimism can increase life satisfaction by reducing depressive symptoms (Hakanen & Schaufeli, 2012). The model created to determine the effect of dedication on life satisfaction was found to be significant ($\beta=0,262$; $F=20,271$; $p<0.001$). Therefore, the H2 hypothesis was supported. Mache et al. (2014) and Aydın (2019) also found a positive relationship between commitment and life satisfaction. The model created to

determine the effect of absorption on life satisfaction was found to be significant ($\beta=0,197$; $F=12,839$; $p<0.001$). Therefore, hypothesis H3 was supported. Pena et al. (2012) on teachers; Capri et al. (2013) on the other hand, reached the same conclusion in their studies on students. It was determined that the model created to determine the effect of time-based conflict on life satisfaction was not significant ($\beta=-,049$; $F=1,102$; $p>0.05$). Therefore, the H4 hypothesis was not supported. Mustafayeva and Bayraktaroglu (2014) also found that time-based conflict did not have a statistically significant effect on life satisfaction in their study on academics. They explained this result with economic, technological, and socio-cultural reasons. The model created to determine the effect of strain-based conflict on life satisfaction was found to be significant ($\beta=-,061$; $F=5,156$; $p<0.05$). Therefore, the H5 hypothesis was supported. It is possible to explain this result with Role Theory. According to this theory, the stress arising from role conflict between work and family may cause psychological strain and this may decrease the satisfaction level of the individual. It was determined that the model created to determine the effect of behavior-based conflict on life satisfaction was not significant ($\beta=-,136$; $F=2,194$; $p>0.05$). Therefore, the H6 hypothesis was not supported. This result can be explained by the Top-Down Theory, which explains life satisfaction. In this theory, it is argued that general personality traits affect the way an individual reacts to events. Four of the hypotheses developed to determine the effects of work engagement and work-family conflict levels of tourist guides within the scope of the research on life satisfaction were supported, and two were not. Considering the professional satisfaction of the participants, it was concluded that the majority of the tourist guides (63.3%) were satisfied with their profession. This research can be considered as a preliminary study in terms of examining the relevant variables in the context of tourist guides. In this sense, it can be said that this research will contribute to the literature. In line with the results obtained in the research, some suggestions are presented. Strategies to increase the motivation, work passion, and life satisfaction of the guide can be followed like incentive tools such as rewards (bonus, commission, vacation). Tourist guides should strive to balance their roles between work and family. The effect of work engagement, which was not examined in this study, on work-family conflict can be examined on tourist guides. In addition, the scales used in the research can be applied to other tourism sector employees (hotels, agencies, food and beverage businesses, transportation businesses). By using qualitative methods (interviews, focus group discussion, etc.) in similar studies to be conducted in the future, the results can be better explained and interpreted from different perspectives.