

## Turist Rehberlerinin İş ve Yaşam Doyumunun Mesleki Bağlılık Düzeylerine Etkisi\*

Seda ÇİÇEKLİ AYYILDIZ<sup>1</sup>, Sevda SAHİLLİ BİRDİR<sup>2</sup>

**ÖZ:** Çalışmasının amacı, turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumunun mesleki bağlılık düzeylerine etkisinin belirlenmesidir. Veriler anket aracılığıyla araştırmacı tarafından çevrimiçi ortam ve sosyal medya aracılığıyla Türkiye'deki profesyonel turist rehberlerinden toplanmıştır. Anket kolayda örnekleme yöntemi ile uygulanmıştır. Toplamda, 267 anket değerlendirilmeye alınmış ve analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, profesyonel turist rehberlerinin iş doyumlarının, gelir durumlarına ve rehberlik yaptıkları statülerine bağlı olarak anlamlı farklılıklara sahip oldukları bulunmuştur. Buna ek olarak, yaşam doyumlarının medeni durumlara, yaşlara, gelir durumlarına ve mesleği yaptıkları statülere göre anlamlı farklılıkları bulgulanmıştır. Mesleki bağlılıklarında ise; gelir durumlarına, mesleği yaptıkları sürelerle ve rehberlik yaptıkları statülere göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bununla birlikte profesyonel turist rehberlerinin iş doyumlarının, mesleki bağlılığın üç alt boyutunu da (normatif, duygusal, devamlılık) pozitif yönde etkilediği; iş doyumları ile yaşam doyumları arasında ve aynı zamanda iş doyumları ile mesleki bağlılıkları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu; yaşam doyumları ile mesleki bağlılıkları arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Turist Rehberi, İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Mesleki Bağlılık  
**JEL Kodu:** M54

---

### The Effect of Job and Life Satisfaction on Tourist Guides' Professional Commitment Levels

**ABSTRACT:** The aim of this thesis is to determine the effect of job and life satisfaction of tourist guides on their Professional commitment levels. The data was carried out online and through social mediaby the researcher to Professional tourist guides. The questionnaire was applied with the convenience sampling method in total, 267 questionnaires were evaluated and analyzed. It has been found that the job satisfaction of tourist guides has significant differences depending on their income status, and according to their guiding status. Moreover; significant differences in life satisfaction were found according to marital status, age, income status and occupation status. In their Professional commitment; significant differences were determined in terms of their income status, the duration of their occupation and their guiding status. According to study, the job satisfaction of tourist guides positively effects all three sub-dimensions of professional commitment (normative, emotional, continuance); there is a moderately positive relationship between job satisfaction and life satisfaction and also between job satisfaction and professional commitment; a moderately positive relationship between life satisfaction and professional commitment has been found.

**Keywords:** Tourist Guide, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Professional Commitment  
**JEL Code:** M54

---

\* Bu çalışma "Turist Rehberlerinin İş ve Yaşam Doyumunun Mesleki Bağlılık Düzeylerine Etkisi" adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir

<sup>1</sup>Turizm Rehberliği, Turizm Fakültesi, Mersin Üniversitesi, Mersin.  
Email: seda.cicekli2@gmail.com ORCID: 0000-0003-2897-3253

<sup>2</sup>Turizm Rehberliği, Turizm Fakültesi, Mersin Üniversitesi, Mersin  
Email: birdirss@mersin.edu.tr ORCID: 0000-0002-1568-5837

## **1. Giriş**

Bulunduğu ülkenin tanıtım elçileri olarak adlandırılan turist rehberleri, turizm sektörünün son derece önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Ülkeye gelen turist, daha önce kitaplardan ya da internetten bilgi edinmiş olsa da, ülkenin dilini, gelenek ve göreneklerini bilmediği için mutlaka bir rehberle ihtiyaç duymaktadır. Bu bağlamda turist rehberlerinin birden fazla dil bilmesi gerektiği ve karşısına çıkacak farklı karakterli insanlar adına uyumlu ve girişken olmaları gerekmektedir. Turist rehberleri, beden dilini, jest ve mimiklerini maksimum düzeyde kullanmakta ve turun başlangıcından bitimine kadar geçen süreçte turistler ile iletişim kurmaktadırlar. Bu sayede turist rehberleri, tur süresince turistlerin memnuniyet seviyelerini yüksek tutabilmektedirler (Yenipınar vd.,2014: 88; Kabakulak, 2018: 3).

İş doyumunu çalışanın, çalışma ortamından, yaptığı işten ve bulunduğu koşullardan ruhsal olarak tatmin olması durumunda ortaya çıkan içsel bir değerlendirmedir (Yıldırım, 2007: 255). Yaşam doyumunu, bireyin yaşamaya dair benimsediği düşüncelerinin olumlu bir şekilde gerçekleşmesi sonucunda tatmin olma durumudur. Bireyin iş hayatının dışındaki bölümünü kapsar, fakat iş hayatından bağımsız olarak düşünülemez. Aynı zamanda bireyin karakter özellikleri ve biyolojik özellikleri ile de ilgidir. Yaşam doyumunu kişinin, günlük yaşantısında negatif ve pozitif duygunun iradesi altında olma durumudur (Güney, 2019: 32).

Mesleki bağlılık, bireyin yapmış olduğu iş ile şahsı arasında kurmuş olduğu ruhsal ilişki ve mesleğine yönelik hissi reaksiyonlardır. Mesleki bağlılık, işgörenin, yapmış olduğu iş ile bir bütün olabilme, buna ek olarak psikolojik ve fiziksel olarak da kendini iş ile var etmedir (Yetgin, 2017: 43). İş, bireyin yaşamında son derece önem arz etmektedir. Bireyin iş anında yaşadığı olumlu veya olumsuz bir durum, yaşamına yansımaktadır. Aynı zamanda bireyin yaşam koşulları da iş hayatını etkilemektedir. Bu bağlamda iş ve yaşamı dolayısıyla iş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramlarını da birbirinden bağımsız düşünülmemelidir. Bireyin mesleklerine bağlılık seviyeleri, yapmış oldukları iş açısından belirleyici bir konumdadır. İstenilen mesleki bağlılık seviyesinin yüksek olmasıdır. Mesleki bağlılık seviyelerinin yüksek olması, direkt olarak bireyin iş ve yaşam doyumunu ile bağlantılıdır. Bu bağlantılar doğrultusunda; çalışmanın amacı turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumunun mesleki bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinin ortaya konulmasıdır (Kabakulak, 2018: 8; Yetgin, 2017: 2).

Bu çalışma, turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumunun mesleki bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinin neler olduğunu tespit etmek amacıyla taşınmaktadır. Turizm rehberliği literatürü incelendiğinde; genel olarak, turist rehberlerinin iş ve yaşam doyum düzeylerinin ele alındığı görülmüştür. Turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumunun mesleki bağlılık düzeylerine etkisi ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, bu çalışmanın literatüre katkı sağlama potansiyelinin olduğu söylenebilir.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

### **2.1 Turist Rehberliği**

Turist rehberliği mesleği, insanoğlunun var oluşundan beri kabul edilen bir kavram olmasına rağmen koşulların ve kuşakların değişimi ile tanımı farklılaşmıştır. İnsanların, günümüzden takriben 70 bin yıl önce, yaşamlarını idame ettirebilmek için avlandıkları ve sürekli olarak yer değiştirdikleri gözlemlenmiştir. Vardıkları destinasyonlara bir anlam atfedebilmeleri ve keşif edebilmeleri için sürekli hareket halinde oldukları görülmektedir. Sürekliliğin olması turizm olgusunu doğurmuştur. Bu bağlamda turist rehberliği bu olgunun son derece mühim bir parçası haline gelmiştir (Taşbeyve Birdir, 2020: 231-232). Turizm endüstrisinde ön saflarda var olan turist rehberliği mesleği, tur operatörleri ve seyahat acentaları tarafından oluşturulan ve turistlere sunulan farklı tur programlarının/ hizmetlerinin bir bütünüdür (Huang, Hsu ve Chan 2010: 3).

Turist rehberliği mesleği keyifli ve basit bir şekilde icra edilebilecek bir meslek olarak algılanmakta, aynı zamanda dışardan bakıldığında sadece gezmek, keşfetmek, yeni bireyler ile tanışıp ve yeni yerler görmek gibi birçok fırsat sunan bir meslek gibi görünmektedir. Fakat, içeriden incelendiğinde veya deneyimlendiğinde birçok zorluğu ve sorumluluğu olan bir meslek olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Bunlara ek olarak turist rehberliği mesleği; bireyin seyahat etme isteği, dünyada var olan kültürel, siyasi, sosyal olaylara karşı merak duyması, insanlarla iletişim kurabilip, bilgilerini aktarabilmesi gibi faktörlerle oldukça bağlantılıdır (Çınar ve Yenipınar, 2019: 154 ).

Turist rehberliği mesleği, TBMM'nin 07 Haziran 2012 tarihli Genel Kurulu'nda gün yüzüne getirilip, oylanarak zanaatkarlık statüsünden çıkıp meslek haline gelmiştir. Oluşturulan bu yasa sayesinde, turist rehberliği mesleği, turizm sektörü içerisinde yasal olarak var olmuştur. Haziran 2012 tarihinde,

yayımlanan 6326 sayılı Turist Rehberliği Mesleği Kanun'u içerisinde turist rehberliği mesleğinin nasıl icra edileceği ve mesleğe nasıl alım yapılması gerektiğine dair usul ve esaslar mevcuttur (Gökdemir, 2017: 22).

Emeğin, hizmetin kümülatif ve ağırlıklı olduğu meslekler gruplarından biri olan Turist rehberliği mesleğinde, insan ilişkileri çok yoğundur. Turist rehberliği mesleği, çoğu insan tarafından, keyif verici, eğlendirici, bireylerin asosyallikten kurtularak benliklerini ortaya çıkaran, dünyada çok yer görmeye ve seyahat hürriyetliği imkanı sunması nedenleri ile cezbedici bir meslek olarak görülmektedir (Öter, 2007: 69). Fakat turist rehberliği mesleği, ilk olarak doğru bir şekilde bilgi birikimi gerektirerek, bireyin durmadan kendini yenilemesini, dünyada var olan somut ve soyut olaylardan haberdar olmasını, bunlardan dolayı yoğun bir etkileşim içinde olarak fiziksel ve zihinsel bakımlarından yorgun düşmesi ile son derece emek gerektiren bir meslektir (Çınar ve Yenipınar, 2019: 154; Mancini, 2001: 23).

Turist rehberliği mesleği, keyif verici, eğlendirici, bilgilendirici vb. özellikleri içermekle beraber farklı sorunları, zorlukları ve yükümlükleri de içermektedir. Bu bağlamda; turist rehberliği mesleğinin olumlu ve olumsuz yanlarını aşağıdaki tabloda (Tablo 1) görmek mümkündür (Çınar ve Yenipınar, 2019: 153-154; Yenipınar vd.,2014: 95).

**Tablo 1.** Turist Rehberliği Mesleğinin Olumlu ve Olumsuz Yönleri

<b>Turist Rehberliği Mesleğinin Olumlu Yönleri</b>	<b>Turist Rehberliği Mesleğinin Olumsuz Yönleri</b>
✓ Sürekli öğrenme, öğretme, yenilenme ve gelişme,	✘ Hem fiziki güç hem de zihinsel güç gerektirmesi,
✓ Farklı kültürler, diller, dinler hakkında bilgi sahibi olma,	✘ Çalışma koşullarının dışsal faktörlere bağlı olması,
✓ Gezerek maddi kazanç elde etme,	✘ Uzun ve değişken saatlerde seyahat etmek,
✓ Ülkenin kültür elçisi olma,	✘ Mesai kavramının ve iş güvencesinin olmaması,
✓ Bilgi aktarımı sağlayarak kendini ifade etme,	✘ Birden fazla işletme ile koordineli halde çalışma gerekliliği,
✓ İyi bir analiz yapma olanağına sahip olma,	✘ Kişisel sorumluluğun fazla olması,
✓ Ülke turizminin sürdürülebilirliğine katkı sağlama,	✘ İklim koşullarının önemsiz olması, talep edildiği dönemde açık ya da kapalı mekânda rehberlik yapılması,
✓ Yeni tanışılan insanlar ile network sağlama,	✘ Tur sırasında, misafirlerden birinin hastalanması,
✓ Kültürlerarası etkileşimi sağlama,	✘ Yolculuk esnasında karayollarında kaza yapma oranının yüksek olması,
✓ Zamanı doğru kullanma.	✘ Konaklama, ulaşım, restoran ve müze gibi yerlerde oluşabilecek her türlü sorun ile kendisinin baş etmesi.

**Kaynak:** Yenipınar, U. (2019). Turist Rehberliği Mesleği. (Eds: Köroğlu, Ö ve Güzel. Ö.), Kavramdan Uygulamaya Turist Rehberliği Mesleği, Ankara: Nobel Yayın, s. 1-18.

## 2.2. İş Doyumu

İş, bireyin yaşamını idame ettirebilmesi için gerekli gelir kaynağını bulabilme açısından son derece önemli bir noktadır (Eğinli, 2009: 36). Bireysel, soyut ve sosyal nitelikli bir kavram olan doyum, sadece birey tarafından doğrudan gözlemlenebilen, hissedilebilen, ifade edilebilen iç huzuru yansıtmaktadır (Köroğlu, 2011: 19). İş yaşamı, bireye tecrübe kazandırmasının yanı sıra çeşitli duyguların birikimine de sebep olmaktadır. Bu duygular olumlu ya da olumsuz durumda olabilmektedir. Duyguların olumlu olması sonucunda iş doyum kavramı ortaya çıkmaktadır. İş doyum, bireyin işinden ve iş koşullarından duyduğu memnuniyet üzerine olan bir kavram olarak nitelendirilebilir (Živanović vd., 2019: 84). Önceleri işin, bireyin sadece fiziksel yaşamını idame ettirebilmeye yarayan bir algısı varken,

günümüzde bireyin sosyal ve psikolojik olarak da kendini idame ettirebilmesine yarayan bir algısı vardır. İş doyumunu, bireyin, fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemesi sebebi ile yaşam doyumunu ile ilişkilidir (Koroğlu, 2011: 17).

Bireyin iş alanında edindiği bilgiler ve eğitimler doğrultusunda yetenek, beceri gibi özelliklerini iletmesi yaşamını anlamlı kılmada önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda iş doyumunu, bireyin yaşam alanlarını ve doyumlarını doğrudan etkilemektedir (Kabakulak, 2018: 2).

### 2.2.1. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar

İş doyumunu kuramları, bireyin iş doyumuna etki eden bireysel ve örgütsel faktörlerden bir kaçını ele alarak, bireylerin iş tatminlerine ya da tatminsizliklerine sebep olan etkenleri gözlemlemek amacıyla ele alınmıştır (Bozbaş, 2019: 19). Tablo 2’den de görülebileceği gibi, iş doyumunu kuramları, kapsam ve süreç kuramları olmak üzere iki ana başlık altında incelenmiştir. Kapsam kuramları kişisel faktörler ile ele alınırken süreç kuramları örgütsel faktörlerle ile ele alınmaktadır (Koçel, 2014: 732):

**Tablo 2.** İş Doyumu ile İlgili Kuramların Başlıca Noktaları

KAPSAM KURAMLARI		SÜREÇ KURAMLARI	
<b>Abraham H. Maslow-İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı</b>	Bireylerin karşılaşması gereken ihtiyaçları mevcuttur. Bireyin tutum ve davranışları bu gerekli ihtiyaçların karşılanması ile şekillenmektedir.	<b>Victor Vroom-Beklenti Kuramı</b>	Bireyler yapmış oldukları işin, vermiş oldukları emeklerin karşılığını almak istemektedirler.
<b>Herzberg- Çift Faktör Kuramı</b>	Temel motivasyon faktörü ihtiyaçlardır. Faktörlerin, bazıları tam olarak motivasyon sağlarken bazıları sağlamamaktadır. Fakat yine de motivasyon için elzemlerdir.	<b>Lawler ve Porter-Sonuçsal Şartlandırma Kuramı</b>	Örgütün sahip olduğu ödüllendirme-cezalandırma yöntemleri ile istenilen davranışların yinelenmesi, istenmeyen davranışların tekrar edilmemesi sağlanabilir.
<b>McClelland-Başarma İhtiyacı Kuramı</b>	Sahip oldukları başarı ile çalışanlar perfonmalarını iyi bir şekilde sunabilirler.	<b>J. Stacy Adams-Eşitlik Kuramı</b>	Bireyler, emek ettikleri uğraşların sonuçlarını, diğer bireylerin sonuçları ile kıyaslayabilirler.
<b>Alderfer-ERG Kuramı</b>	Bireyler ihtiyaçlarını basamak basamak gidermeye çalışır, bu şekilde de kendilerini tatmin edebilirler.	<b>Locke-Amaç Kuramı</b>	Bireylerin hedefledikleri amaç doğrultusunda motivasyon ve perfonmans kavramları değişiklik gösterebilmektedir.

**Kaynak:** Güngör, B., ve Çetin, S. (2018). *İş tatmini algısının çalışanların demografik özelliklerine göre farklılıkları: Kastamonu ili kamu sektörü ve özel sektör kurumlarında bir araştırma*, Uluslararası Toplum Bilimler Dergisi, 2(1): 50-73.

Laowirojanakul (1999), yapmış olduğu çalışmada, turist rehberlerinin iş tatmini seviyelerini ve iş tatminini etkileyen temel faktörleri incelemek istemiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre; turist rehberlerinin işlerine duydukları memnuniyetin yüksek olduğu gözlemlenmiştir. İş tatminlerini etkileyen faktörlerin de, psikolojik ve sosyolojik faktörler ile ilgili olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen sonuca göre, en az 10 yıl süre ile çalışan, özsaygısını kazanmış ve işinin güvencesini sağlamış olan turist rehberlerinin tatmin düzeyi en üst seviyededir. Bu doğrultuda, işin güvenliği, çalışma koşulları, ekip arkadaşları ile ilişkileri, terfi olanakları gibi değişkenlere bağlı olarak turist rehberlerinin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir.

Gökdemir (2017), turist rehberlerinde iş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisi adı altında yapmış olduğu çalışmada, turist rehberlerinin iş tatminlerinin ve tükenmişlik ilişkisinin ölçülerek mesleği bırakmalarına etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma adına gerekli verileri toplamak için, TUREB’ e bağlı 412 kokartlı profesyonel turist rehberine anket uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler, istatistiki analizler ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; profesyonel turist rehberlerinin tükenmişlik ile iş tatmin düzeylerinin orta seviyede olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak; turist rehberlerinin sahip olduğu iş doyum düzeylerinin mesleklerini bırakma niyetlerine doğrudan etki

etmemesine rağmen önemli ölçüde etkilediğini, tükenmişliğin de mesleği bırakma konusunda direkt bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

### 2.3. Yaşam Doyumu

Doyum (tatmin), sadece içsel olarak hissedebildiğimiz, soyut bir kavram olup, iç huzuru ve hissedilen zevki nitelemektedir. Bireyin yaşamındaki sahip olduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluğu içermektedir. Yaşam doyumu ise, bireyin yaşamını parça halinde değil de bir bütün olarak, göreceli bir şekilde değerlendirme olgusudur (Çelik, 2016: 1141). Tarihte ilk kez 1961 yılında Neugarten tarafından dile getirilmiş olan yaşam doyumu kavramı, bireyin yaşantısına karşı sahip olduğu duygusal tepkilerdir. Yaşamın durağan bir süreç olmaması, bireylerin bu süreçten aynı beklenti, ihtiyaç ve önceliklerinin olmaması, yaşam doyumunu farklı şekilde açıklamaya sebep olmaktadır (Keser, 2005: 80).

#### 2.3.1. Yaşam Doyumu Kuramları

Tarih boyunca yaşam doyumu insanların ilgi odağı olup araştırılmaya değer görülmüştür. Yapılan araştırmalar neticesinde, bir takım kuramlar ortaya çıkmaktadır. Tablo 3, yaşam doyumu ile ilgili kuramların içeriklerini göstermektedir. Bu kuramlar yazında tam olarak oturmamış olsa da 5 ana başlık altında incelenmektedir. Bunlar; “Ereksel Kuram”, “Etkinlik Kuramı”, “Aşağıdan Yukarıya/Yukarıdan Aşağıya Kuramı”, “Bağ Kuramı” ve “Yargı Kuramı”dır (Meadow vd., 1992: 24).

**Tablo 3.** Yaşam Doyumu ile İlgili Kuramların Başlıca Noktaları

YAŞAM DOYUMU KURAMLARI	
<b>Ereksel Kuram</b>	Mutluluğun ya da yaşam doyumunun bireyin belirlemiş olduğu hedeflere ulaşması ya da gereksinimlerini karşılaması sonucunda oluştuğunu ifade etmektedir.
<b>Etkinlik Kuramı</b>	Bireyin mutluluğunun ya da yaşam doyumunun oluşmasının en temel gerekçesi bireyin yapmış olduğu etkinlikler olarak ifade edilmektedir.
<b>Aşağıdan Yukarıya/Yukarıdan Aşağıya Kuramı</b>	Aşağıdan yukarıya kuramına göre; birey geçici doyumlarının ve kederli durumların değerlendirmesini yaparak mutlu olup olmadığına karar vermektedir.
<b>Bağ Kuramı</b>	Birey sahip olduğu içsel faktörler ile olayı olumlu bir şekilde değerlendiriyor ise bu durumun bireye daha fazla mutluluk sağladığını ifade eder.
<b>Yargı Kuramı</b>	Bireyin kıyaslama sonucunda yaşadığı gerçek durumlar standartın üstünde ise yaşam doyumunu ya da mutluluk elde edilebilmektedir.

**Kaynak:** Meadow, H. L., Mentzer, J. T., Rahtz, D. R., ve Sirgy, M. J. (1992). *A Life Satisfaction Measure Based On Judgment Theory*, Social Indicators Research, 26(1): 23-59.

Deveci (2020) turist rehberlerinin kişilik özelliklerini tespit edebilmek ve bu özelliklerin yaşam doyumu ve iş doyumuna etkilerini incelemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan bu çalışma, kuramsal çerçeve açısından erişilebilen veri tabanları, kitaplar, sınırlı süreli yayınlar, makaleler, yazılı bildiriler, lisansüstü tezler vb. kaynaklar ile sınırlıdır. Turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerinin belirlenmesi için alan yazında onaylanmış ölçekler ile anket yöntemi kullanarak seyahat acentasına bağlı olarak çalışan 416 turist rehberlerinden veriler toplanmıştır. Çalışmanın sonucunda; ankete katılan turist rehberlerinin hâkim kişilik özelliklerinin mesuliyet olduğu ortaya çıkmıştır. Turist rehberlerinin, yaşam doyumu düzeylerinin orta düzeyin biraz üzerinde, iş doyumlarının ise yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmiştir.

Şahin ve Şad (2018), otel işletmelerindeki işgörenlerin tükenmişlik seviyelerinin yaşam tatminleri üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla bu çalışmayı yapmışlardır. Bu bağlamda, İstanbul ve Antalya illerindeki otellerde işgören 418 kişiye anket uygulanmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda; bireyin konumu, eğitim düzeyi, cinsiyeti, gelir durumu ve bulunduğu departmana göre tükenmişlik seviyelerinin fark gösterdiğini, bireyin turizm alanında almış olduğu eğitim, aylık gelir durumu ve statü değişkenlerinin de yaşam tatminleri arasında anlamlı bir ilişkileri olduğu tespit edilmiştir. Yaşam ve tükenmişlik

seviyeleri sadece bireyin değişkenlerine göre değil otelin konumuna göre de farklılık göstermektedir. Sonuç olarak; işgörenlerin duygusal tükenmişlik hissiyatları arttıkça yaşam tatmin seviyelerinin düştüğü tespit edilmiştir.

Prayag vd.,(2019), yapmış oldukları çalışmada; yaşam tatmini ile örgütsel dayanıklılık arasındaki ilişkinin incelemesi adına turizm işletmelerindeki yönetici pozisyonundaki 84 çalışanın katılımıyla veri toplamışlardır. Elde edilen bulgular neticesinde; çalışanın dayanıklılığı ile psikolojik dayanıklılığı arasında; çalışanın dayanıklılığı ile yaşam tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Turizm yöneticilerinin, çalışanlarının genel yaşam tatminlerini arttırabilecekleri öngörülerek bu çalışmanın daha büyük bir örneklem ile yapılması önerilmiştir.

#### **2.4. Mesleki Bağlılık**

Becker'in (1960), "Yan Bahis Teorisi" (Side-BetsTheory) adlı çalışması ile 1960 yılında ortaya atılan mesleki bağlılık kavramı, 2000'li yıllardan sonra hız kazanmaya başlamıştır (Yetgin, 2017: 36). İş hayatında bağlılık, yönetim, psikoloji, gibi alanlarda birçok yazarın dikkatini çekerek çalışmaya değer görülmüştür. Çalışmalar sonucunda, kariyer bağlılığı, iş bağlılığı ve örgütsel bağlılık kavramları literatüre kazandırılmasına yardımcı olmuştur. Bu bağlılık türleri kavramlarının, işgöreninperfonmansı, yurttaşlık davranışları, verimliliği, işe devamsızlığı gibi davranışların öncüsü olduğu ifade edilmektedir. Meslek (occupation) kavramının, kariyer (career), diploma gerektiren meslek (profession) ve benzeri kavramlarla aynı anlamda kullanılması sebebi ile kavram karmaşasının görüldüğü ifade edilmektedir. Kavram karmaşasına yer vermemek adına, bütün bu kavramları mesleki bağlılık adı altına toplanması uygun görülmektedir (Özoğul, 2017: 79-80).

Bireyin, kendi mesleği adına çeşitli etkinlikler düzenlemesi, belirlediği hedefler doğrultusunda ilerleyerek uzmanlık kazanması ve mesleği bırakma niyetinden uzaklaşması mesleki bağlılık olarak tanımlanabilmektedir (Çoşkun, 2017: 26). Bireyler için meslek, yaşamları için oldukça önemli bir parça haline gelmiştir. Bireyler, iş alanlarında ailesiyle ya da dışarıdaki ortamına nispeten daha fazla vakit geçirmektedirler. Bu sebepten ötürü, mesleklerini sevmeleri ve mesleklerine bağlı olmaları önem taşımaktadır (Ateş, 2020: 34). Mesleki bağlılık, işgörenin yapmış olduğu iş ile kendisinin kurmuş olduğu hissiyatlı bir bağ olarak nitelendirilmektedir. Buna ek olarak, bireyin meslekle özdeşleşmesi, mesleğinin tüm etik değerlerine inanması da bu durumun devamı niteliğinde olduğunu söyleyebilmek mümkündür (SorensenveSorensen, 1974: 99).

##### **2.4.1. Mesleki Bağlılığın Boyutları**

Meyer ve Allen (1991), tarafından mesleki bağlılığın boyutları duygusal, devamlılık ve normative olmak üzere üç başlık altında toplanmaktadır. Bu boyutlara göre; bireyin meslekte var olma süreci bu üç mesleki bağlılık biçimiyle ilişkilidir.

###### **2.4.1.1. Duygusal Bağlılık**

Shore ve Wayne'e (1993) göre duygusal bağlılık, bireyin sahip olduğu mesleğine karşı kuvvetli bir biçimde tutku duyma, mesleği ile özdeşleşme ve bunları yaparken de pozitif duygulara sahip olma durumudur. Birey duygusal bağlılıkta, kendisini işgördüğü örgütün, kurumun, bir bileşeni olarak görmekle beraber sadece hayatını idame ettirebilmek adına değil isteği doğrultusunda meslekte var olmaya devam etme durumudur (Boylu vd., 2007: 55). Bu bağlamda duygusal bağlılık, işgörenin mesleki hedefleri tutma, yükseltme yönünde işgörenlerin isteğine dayanmakla beraber işgörenlerde en fazla gerçekleşmesi arzulanan bağlılık boyutudur (Meyer vd., 1993).

###### **2.4.1.2. Devam Bağlılığı**

Mesleki devamlılık bağlılığı, kişinin yaptığı meslekte değiştirme maliyetleri, mesleğe yapılan yatırımlar gibi sebeplerden ötürü mesleğe devam etme mecburiyeti hissetmesi olarak tanımlanabilmektedir. İşgören, duygusal ya da normatif nedenlerden değil de sadece mecburiyetlerden mesleğinde kalmaya devam etmektedir. Bunun sebebi ise, işgörenin daha farklı bir meslekle ilgilenebilmesi için olanakların yok olmasıdır (Demirci, 2018: 14).

###### **2.4.1.3. Normatif Bağlılık**

Normatif bağlılık, mesleki bağlılığın alan yazında kabul gören son boyutu olmakla beraber, bireyin sahip olduğu mesleği sürdürebilmek adına mecburi bir duygu içinde olması anlamına gelmektedir. Bu mecburiyet iktisadi olmaktan ziyade; bireyin ailesi, arkadaşları, işi ve yöneticilerle ilişkisi gibi içsel olmayan faktörlerden çıkan bir mecburiyettir (Demirci, 2018: 14). Normatif bağlılık, işgörenlerin, mesleklerine dair sezinledikleri görev hissiyatı ve sorumlulukları ile beraber, zorunda olan bir bağlılık geliştirmesi olarak ifade edilebilmektedir (Özutku, 2008: 82).

Ateş (2020), algılanan örgütsel desteğin mesleki canlılık ve mesleki bağlılık üzerindeki etkilerin neler olduğunu tespit etmek amacı ile turist rehberleri üzerinde bir çalışma yapmıştır. Veriler anket yöntemi uygulanarak toplanmıştır. Zamansal ve parasal durumlardan dolayı örneklem alma yolu ile

anket, 379 eylemli turist rehberine uygulanmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde, turist rehberlerinin, algılanan örgütsel destek, mesleki canlılık, mesleki bağlılık seviyelerinin yüksek olduğu ve üç değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak da; algılanan örgütsel desteğin mesleki canlılık ve mesleki bağlılık değişkenleri üzerinde olumlu ve belirleyici bir reaksiyonu olduğu neticesine ulaşılmıştır.

Yetgin (2017) yapmış olduğu, Turist Rehberlerinin Tükenmişlik ve Ekonomik Kaygı Düzeylerinin Mesleki Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisini incelemek istemiştir. Bu çalışmanın gerçekleşmesi için, tabakalı örnekleme içerisindeki orantılı dağıtım yöntemi ile seçilen, 370 profesyonel turist rehberi üzerinde anket uygulanmıştır. Veri toplama aracı olarak, anket tercih edilerek anket, çevrimiçi ve yüz yüze yollarla uygulanmıştır. Analizler neticesinde, mesleki bağlılık ve ekonomik kaygı seviyelerinin yüksek, tükenmişlik seviyelerinin de düşük olduğu gözlemlenmiştir. Turist rehberlerinin, mesleki bağlılık ile tükenmişlik seviyeleri arasında olumsuz, tükenmişlik ve ekonomik kaygı arasında da olumlu ve çokça kuvvetli bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir.

Arslantürk (2016), mesleki bağlılık kavramını turist rehberleri üzerinde inceleme amacıyla bir çalışma yapmıştır. Çalışmada, ikinci işte çalışma durumu ile rehberlik eğitim durumu değişkenleri açısından turist rehberlerinin mesleki bağlılıklarının fark gösterip göstermediğini değerlendirmek istemiştir. Araştırma betimleyici bir araştırma özelliğine sahiptir. Analizler sonucunda; mesleki bağlılık kavramının alt boyutları olan duygusal ve devam bağlılığı boyutları ile ikinci işte çalışma durumu arasında olumlu yönde bir ilişki saptanmıştır. İkinci saptanan bulgu ise; turist rehberi olma koşullarından biri olan rehberlik eğitiminin mesleki bağlılığın bütün alt boyutları ile anlamlı bir ilişkisi olduğudur. Bunlara bağlı olarak; turist rehberlerinin sahip olduğu değişkenlerin mesleki bağlılık düzeylerini dolaylı ya da direkt olarak etkilemesi sebebi ile mesleki bağlılık düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılarak iyileştirilmesi önerilmiştir.

Özoğul ve Ege (2018), ülkenin sosyal ve siyasi olaylarına göre meslekleri en çok etkilenen turist rehberlerinin meslekleri ve mesleki bağlılıkları üzerinde bir çalışma yapmayı amaçlamışlardır. Ulaşılan bilgiler doğrultusunda, profesyonel turist rehberlerinin diğer mesleklerden ayrı özelliklere sahip olması sebebi ile mesleki bağlılık kavramının çok mühim olduğu tespit edilmiştir. Özellikle mesleki bağlılığın alt boyutlarından biri olan duygusal bağlılığın turist rehberliği mesleğinde ortaya çıkan bağlılık türünün duygusal bağlılık olduğu gözlemlenmiştir. Bunun temelinde profesyonel turist rehberlerinin mesleklerine karşı pozitif duygular içerisinde olup mesleklerini istekli bir şekilde gerçekleştirmeleri mevcuttur. Mesleki bağlılığın geliştirilmesi adına, üniversitelerin turizm fakültelerine, Kültür ve Turizm Bakanlığı'na, seyahat acentalarına çeşitli öneriler geliştirerek çalışmayı bitirmişlerdir.

### 3. Yöntem

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı, turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumunun mesleki bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinin neler olduğunu tespit etmektir. Araştırmanın temel amacı doğrultusunda ilgili literatür incelendikten sonra, turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumlarının mesleki bağlılık düzeylerine etkisine yönelik hipotezler aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

**H1:** Turist rehberlerinin iş doyumu demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

**H2:** Turist rehberlerinin yaşam doyumu demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

**H3:** Turist rehberlerinin mesleki bağlılıkları demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

**H4:** Turist rehberlerinin, iş doyumlarının, mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

**H5:** Turist rehberlerinin, iş doyumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H6:** Turist rehberlerinin, iş doyumları ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H7:** Turist rehberlerinin, yaşam doyumu ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H8:** Turist rehberlerinin, yaşam doyumunun, mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

#### 3.2. Evren, Örnekleme ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın evrenini, TUREB'e bağlı profesyonel turist rehberleri oluşturmaktadır. TUREB'e bağlı 2021 yılı Temmuz ayı itibarıyla, toplam 11.400 turist rehberi bulunmaktadır. Eylemli turist rehberi sayısı 8575, eylemsiz turist rehberi sayısı ise, 2825'tir (TUREB, 2021). Araştırmaya hem eylemli, hem de eylemsiz turist rehberlerinin dahil edilmesi öngörülmüştür. Zaman, maliyet ve pandemi nedeniyle

araştırma evrenine ulaşma kısıtı söz konusu olduğundan örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Örnekleme yöntemi, araştırma evreninde yer alan ve evreni temsil edebilecek özellikleri taşıyan ve veri toplamada kolaylık sağlamakla beraber, maddi ve zaman tasarrufu sağlamaktadır (Yükselen, 2000: 53). Araştırmada, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için açık ve kapalı uçlu sorulara yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde, katılımcıların iş doyumunu etkileyen faktörleri tespit etmek için Koroğlu (2011) tarafından geliştirilen iş doyum ölçeği yer almıştır. Anketin üçüncü bölümünde, turist rehberlerinin yaşam doyumlarını ölçmek için Bozbaş (2019) tarafından geliştirilen “yaşam doyum ölçeği” kullanılmıştır. Anketin dördüncü bölümünde ise, Yetgin (2017) tarafından geliştirilen 3 boyuttan oluşan “mesleki bağlılık ölçeği” kullanılmıştır.

Oluşturulan anketin pilot testinin geçerlilik ve güvenilirliğinin ölçülmesi için Mersin’de yaşayan 40 profesyonel turist rehberinden, veri araştırmacı tarafından toplanmıştır. Ön test sonucunda kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunun belirlenmesi ile veri toplamaya devam edilmiştir. Ön testte değerlendirmeye alınan 40 anket formu ana uygulamada kullanılmıştır. Katılımcılarla çevrimiçi ortamda ve sosyal medya aracılığı ile paylaşılan anket formları, 08.11.2021-28.12.2021 tarihleri arasında, profesyonel turist rehberlerine uygulanmış ve toplamda 267 anket elde edilmiştir.

### **3.3. Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerliliği**

Araştırmada kullanılan ölçeklere öncelikle güvenilirlik testi uygulanmıştır. Ankette yer alan İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Mesleki Bağlılık ölçeklerinin güvenilir olup olmadığının belirlenmesi için Cronbach’s Alpha katsayıları hesaplanmıştır. İş Doyumuna yönelik ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ,873; Yaşam Doyumuna yönelik Ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ,839; Mesleki Bağlılığa yönelik Ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ise ,853 olarak bulgulanmıştır. Bilimsel çalışmalarda, kullanılan ölçeklerin geçerli olup olmadığının belirlenmesinde yapı geçerliliğine başvurulmaktadır. Geçerlilik, bir testin ya da ölçeğin ölçülmek istenen şeyi ölçme derecesi olarak tanımlanmaktadır. Yapı geçerliliğini doğru ve güvenilir bir şekilde test etmek için en çok tercih edilerek kullanılan yöntem açıklayıcı faktör analizi olarak bilinmektedir (Alpar, 2018:515). Mevcut araştırmada, kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin tespit edilmesi için açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi, birbiriyle ilişkili, benzer yapı ya da niteliği ölçen birçok değişkeni birbiriyle anlamlı ve birbirinden bağımsız bir şekilde bir araya getirerek, ölçme işlemi en minimal sayıda faktörle açıklamayı sağlamaya yarayan istatistikî bir tekniktir (Kalaycı, 2018: 321). Faktör analizi uygulanırken belirlenen değişkenlerin kendi aralarında yüksek bir bağlılığa sahip olması beklenmektedir (Nakip, 2003: 408). Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Testi sonuçları faktör analizinde, sonucun geçerli olup olmadığına dair bilgi vermektedir. Analiz sonucunda “İş doyum ölçeği” KMO örneklem yeterliliği oranı %75, Bartlett’s Küresellik Testi oranın 925,206 ve anlamlılık değerinin ,000 olarak görülmüştür. “Yaşam doyum ölçeği” KMO örneklem yeterliliği oranı %81; Bartlett’s Küresellik Testi oranın 417,772 ve anlamlılık değerinin ,000 olarak görülmüştür. “Mesleki Bağlılık ölçeği”; KMO örneklem yeterliliği oranı %82, Bartlett’s Küresellik Testi oranın 1236,856 ve anlamlılık değerinin ,000 olarak görülmüştür. Ölçekler için elde edilen bu oranlar faktör analizine devam etme olanağı sağlamıştır. Analizlerde faktör sayısının belirlenmesinde faktör öz değerleri ve varyansa yapılan katkı toplamı dikkate alınmıştır.

İş Doyumu Ölçeği analizde temel alınan maddelerin özdeğerlerine bakıldığında “1”in üzerinde olan 3 bileşen olduğu ve bu 3 bileşenin varyansa yaptıkları toplam katkının %65,883 olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre iş doyum ölçeğinin birinci faktörünü oluşturan ifadeler değerlendirildiğinde; birinci faktör 4 maddeden oluşmakta ve açıklanan varyansın %35,280’inin açıklamaktadır. Faktör maddeleri ve yüklere bakıldığında “15-İşimin kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesinden (,861)”, “16-İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlamasından (,854)”, “20-Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden (,750)”, “19-Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten (,633)” maddelerinden oluştuğu görülmüştür. Söz konusu maddelerin literatürle paralel olarak “içsel ve dışsal iş doyum” maddelerinin karışımından oluştuğu görülmektedir.

İkinci faktör üç maddeden oluşmakta ve açıklanan varyansın %19,328’ini açıklamaktadır. Faktörde yer alan ifadeler ve faktör yükleri, “6-Yöneticilerin karar vermedeki yeteneğinden (,900)” “5-Acenta yöneticilerinin çalışanlara yönelik tutumlarından (,892)” ve “18-Çalışma arkadaşlarımdan (,636)” şeklinde tespit edilmiştir. Bu bağlamda ikinci faktör literatürle paralel olarak “dışsal iş doyum” maddesinden oluştuğu belirlenmiştir.

Üçüncü faktör, üç maddeden oluşmakta ve açıklanan varyansın %11,274’ünü açıklamaktadır. Faktörde yer alan ifadeler ve faktör yüklerine bakıldığında, “4-İşimin toplumda "saygın" bir kişi olma



şansını vermesinden (,784)”, “10-Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan (,728)” ve “8-Bana sürekli bir iş sağlamasından (,669)” şeklinde bulgulanmıştır. Üçüncü faktöre yüklenen maddelerin “işsel iş doyum” maddelerinden oluştuğu tespit edilmiştir. Üçüncü faktörü oluşturan maddelerin de “işsel iş doyum” maddelerinden oluşmasından dolayı, literatürde yer alan diğer benzer (Sarıtaş, 2015; Özavcı, 2020; Kerim, 2021; Ermiş, 2021) çalışmalar gibi, iş doyumunu boyutlarının 2 boyut olarak ele alınması ve analizlerin bu şekilde yapılmasına karar verilmiştir.

Tablo 4, Yaşam Doyumu Ölçeğine yönelik faktör analizi sonuçlarını göstermektedir. Yaşam Doyumu ölçeğine bakıldığında “1”in üzerinde olan bir faktör olduğu ve bu 1 faktörün varyansa yaptığı toplam katkının %67,854 olduğu görülmüştür. Faktörü oluşturan ifadeler incelendiğinde; tek faktörün dört maddeden oluştuğu ve açıklanan varyansın %67,854’ünü açıkladığı görülmüştür. Faktör maddeleri ve yüklerine bakıldığında; “Hayat şartlarım mükemmel. (,864)”, “Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın. (,827)”, “Hayatımdan memnunum. (,821)” ve “Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim. (,781)” şeklinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle, tek faktör “Yaşam Doyumunun Olumlu Etkisi” olarak adlandırılmıştır.

**Tablo 4.** Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Yaşam Doyumu	Faktör Yükü	Öz Değeri	Varyans (%)	Ortalama	Güvenirlilik
<b>Yaşam Doyumunun Olumlu Etkisi (4madde)</b>		2,714	67,854	3,340	,842
Y2-Hayat şartlarım mükemmel.	,864				
Y1-Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın.	,827				
Y3-Hayatımdan memnunum.	,821				
Y4- Hayatta, şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.	,781				
<p><b>Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi – Açıklanan Toplam Varyans: %67,854</b>  <b>KMO Örneklem Yeterliliği: ,813; Bartlett Küresellik Testi: <math>\chi^2</math>: 417,772; s.d.:6; p&lt;0,000</b>  <b>Genel Ortalama: 3,255; Ölçeğin Tamamı için Alfa: ,839</b>  <b>Yanıt kategorileri: (1) Kesinlikle Katılmıyorum (2) Katılmıyorum (3) Ne Katılmıyorum Ne Katılıyorum (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum</b></p>					

Mesleki Bağlılık Ölçeğinde temel alınan maddelerin özdeğerlerine bakıldığında “1”in üzerinde olan 3 boyut olduğu ve bu 3 boyutun varyansa yaptıkları toplam katkının %67,591 olduğu tespit edilmiştir. Tablo 5’ten de görüldüğü gibi, birinci faktör dört maddeden oluşmakta ve açıklanan varyansın %39,069’unu açıklamaktadır. Faktör maddeleri ve yüklerine bakıldığında; “18-Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı mesleğimi yapmaya devam ediyorum (,803)”, “17-Turist rehberliğini bırakırsam kendimi suçlu hissederim (,795)”, “15-Turist rehberliği mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum (,769)” ve “16-Yararıma bile olsa, şu anda turist rehberliğini bırakmamın doğru olmayacağını düşünüyorum (,687)” şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda birinci faktör literatüre paralel bir şekilde “Normatif Bağlılık Boyutu” olarak isimlendirilmiştir.

İkinci faktör dört maddeden oluşmakta olup, faktöre yüklenen maddeler şunlardır: “3-Turist rehberliği yerine başka bir mesleği seçmeyi tercih ederdim (T) (,869)”, “2-Turist rehberliği mesleğine girdiğim için pişmanım (T) (,858)”, “6-Turist rehberliği mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum (T) (,763)” ve “4-Turist rehberi olmak bana gurur veriyor (,601)”. Bu nedenle, ikinci faktör literatürle paralel olarak “Duygusal Bağlılık Boyutu” olarak adlandırılmıştır.

Üçüncü faktör, üç maddeden oluşmakta ve açıklanan varyansın %9,700’ünü açıklamaktadır. Faktörde yer alan ifadeler ve faktör yüklerine bakıldığında, “10-Şu anda mesleğimi değiştirmek bana ekonomik açıdan çok zarar verir (,815)”, “9-Şu anda mesleğimi değiştirmek benim için çok zor olur (,80)” ve “8-Turist rehberliğine şu anda meslek değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok emek verdim (zaman harcadım (,726))” olduğu görülmektedir. Bu nedenle üçüncü faktöre literatürle paralel olarak “Devam Bağlılığı Boyutu” adı verilmiştir.

**Tablo 5. Mesleki Bağlılık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları**

Mesleki Bağlılık	Faktör Yüğü	Öz Değeri	Varyans (%)	Ortalama	Güvenirlik
<b>1. Normatif Bağlılık Boyutu (4 Madde)</b>		4,298	39,069	3,322	,833
M18-Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı mesleğimi yapmaya devam ediyorum.	,803				
M17-Turist rehberliğini bırakırsam kendimi suçlu hissederim.	,795				
M15-Turist rehberliği mesleğine devam etmeyi, yerine getirmem gereken bir sorumluluk olarak görüyorum.	,769				
M16-Yararıma bile olsa, şu anda turist rehberliğini bırakmamın doğru olmayacağını düşünüyorum.	,687				
<b>2. Duygusal Bağlılık Boyutu (4 Madde)</b>		2,070	18,823	4,287	,799
M3-Turist rehberliği yerine başka bir mesleği seçmeyi tercih ederdim. (T)	,869				
M2-Turist rehberliği mesleğine girdiğim için pişmanım. (T)	,858				
M6-Turist rehberliği mesleği ile kendimi özdeşleştirmiyorum.(T)	,763				
M4- Turist rehberi olmak bana gurur veriyor.	,601				
<b>3. Devam Bağlılığı Boyutu (3 Madde)</b>		1,067	9,700	3,692	,788
M10-şu anda mesleğimi değiştirmek bana ekonomik açıdan çok zarar verir.	,815				
M9-şu anda mesleğimi değiştirmek benim için çok zor olur.	,801				
M8-Turist rehberliğine şu anda meslek değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok emek verdim (zaman harcadım).	,726				
<p><b>Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Analizi – Açıklanan Toplam Varyans: %67,591</b>  <b>KMO Örneklem Yeterliliği: ,816; Bartlett Küresellik Testi: <math>x^2</math>: 1236,856; s.d.:55; <math>p &lt; 0,000</math></b>  <b>Genel Ortalama: 3,764; Ölçeğin Tamamı için Alfa: ,853</b>  <b>Yanıt kategorileri: (1) Kesinlikle Katılıyorum (2) Katılmıyorum (3) Ne Katılıyorum Ne Katılıyorum (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle Katılıyorum</b></p>					

#### 4. Bulgular

##### 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 6’da sunulmaktadır. Katılımcıların cinsiyet özelliklerine bakıldığında %33’nü kadınlar oluştururken %67’sini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde %54,3 ‘nün “bekâr” ve %45,3’nün ise, “evli” olduğu görülmektedir. Yaş özelliklerine bakıldığında en yüksek oranı %38, 6 oranla “31-40” yaş aralığı katılımcıları oluşturmıştır. Bunu sırasıyla, %24’lük bir oranla, “41-50” yaş aralığındaki katılımcılar; %21,7’lik bir oranla “21-30” yaş aralığındaki katılımcılar ve %14,4’lük bir oranla “51 ve üstü” yaş aralığındaki katılımcıların takip ettiği görülmektedir. Eğitim durumlarına göre demografik dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %53,2’sinin “lisans”, %33,3’ünün “lisansüstü”, %12,4’ün “önlisans”, %1,1’lik kısmın ise “lise” mezunu olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların gelir durumları değerlendirildiğinde, %44,2’nün “orta”, %34,8’inin “ortanın üstü”, %8,2’sinin “düşük”, %6,4’nün hem “yüksek” hem de “ortanın altı” gelir düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

**Tablo 6. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı**

	N	%		N	%
<b>Cinsiyet</b>			<b>Yaş</b>		
Kadın	88	33,0	21-30	58	21,7
Erkek	179	67,0	31-40	103	38,6
<b>Toplam</b>	<b>267</b>	<b>100</b>	41-50	64	24,0
			51 ve üstü	41	14,4
<b>Medeni Durum</b>			Belirtmeyen	1	0,4
Bekâr	145	54,3	<b>Toplam</b>	<b>267</b>	<b>100</b>
Evli	121	45,3			
Belirtmeyen	1	0,4	<b>Eğitim Durumu</b>		
<b>Toplam</b>	<b>267</b>	<b>100</b>	Lise	3	1,1
			Ön Lisans	33	12,4
<b>Gelir Düzeyi</b>			Lisans	142	53,2
Düşük	22	8,2	Lisansüstü	89	33,3
Ortanın altı	17	6,4	<b>Toplam</b>	<b>267</b>	<b>100</b>
Orta	118	44,2			
Ortanın üstü	93	34,8			
Yüksek	17	6,4			
<b>Toplam</b>	<b>267</b>	<b>100</b>			

Turist rehberlerinin diğer özelliklerine göre dağılımları şu şekildedir. Katılımcıların mesleklerinde var oldukları sürenin %37,8'lik kısmını "2-7 yıl", %14,6'sını "26 yıl ve üzeri", %14,2'lik kısmını "1 yıl ve daha az ile 8-13 yıl"%7,1'ini ise "20-25 yıl" oluşturmaktadır. Katılımcı turist rehberlerinin aktiflik durumlarına bakıldığında %91,4'nün "eylemli", %8,6'sının "eylemsiz" olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların bildikleri yabancı diller ise; %79,0'u "İngilizce", %16,1'i "Çince, Hollandaca, Lehçe", %7,5'i "Arapça", %5,6'sı "Almanca", %4,1'i Fransızca olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların turist rehberliklerini icra ettikleri statü durumuna bakıldığında; %55,1'nin "Bağımsız olarak tam zamanlı", %32,2'sinin "Bağımsız olarak sezonluk", %9,0'nun "Bir seyahat acentasına bağlı-tam zamanlı", %3,7 "Bir seyahat acentasına bağlı-sezonluk" olarak bulgulanmıştır. Katılımcıların hizmet ettikleri gruplar ise; %42,7 ile "Yabancı gruplar", %34,1 ile "Hem yerli hem yabancı", %23,2'lik kısım ile de "Yerli grup" olarak bulgulanmıştır. Katılımcıların yönettiği tur çeşitleri ise sırasıyla; %89,1 "Kültür", %16,9 "Gastronomi", %15,7 "Çocuk ve Müze", %13,9 "GAP", %6,4 "Flora&Fauna" %2,6 "Dağ-Doğa ve Günöbirlik Turlar" olarak tespit edilmiştir. Son olarak katılımcıların bağlı oldukları odalar ise; %32,2 "İRO", %15,0 "ATRO", %7,1 "ANRO- İZRO", %6,4 "NERO-ŞURO" %6,0 "ADRO", %5,2 "ARO", %4,9 "ÇARO" %4,1 "TRO", %3,0 "MURO" olarak tespit edilmiştir.

#### 4.2. H1: Turist rehberlerinin iş doyumunu demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

Turist rehberlerinin iş doyumunu ile demografik özelliklerinin farklılaşp farklılaşmadığını görmek için analizler yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 7'de sunulmuştur.

**Tablo 7. H1 Hipotezi ve Alt Hipotezleri Tablosu**

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER		İçsel İş Doyum		Dışsal İş Doyum		Genel İş Doyumu		HİPOTEZ
	N	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	
<b>Cinsiyet</b>								
Kadın	88	4,3078	,41491	3,5369	,62433	3,9994	,42928	RED
Erkek	179	4,2239	,41472	3,5705	,58043	3,9626	,41846	
<b>t testi</b>	<b>p=</b>	,122		,665		,503		
<b>Medeni Durum</b>								
Bekâr	145	4,2603	,41270	3,5319	,62026	3,9690	,43217	RED
Evli	121	4,2438	,42180	3,5930	,56493	3,9835	,41152	
<b>t testi</b>	<b>p=</b>	,47		,406		,781		

*Turist Rehberlerinin İş ve Yaşam Doyumunun Mesleki Bağlılık Düzeylerine Etkisi*

Yaş	N	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	RED
21-30	58	4,3017	,37523	3,4698	,57845	3,9690	,35477	
31-40	103	4,2427	,39245	3,4976	,56338	3,9447	,39692	
41-50	64	4,2122	,45497	3,6055	,65625	3,9695	,49027	
51 ve üstü	41	4,2602	,47295	3,7652	,56125	4,0622	,45973	
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	,690		,051		,515		
<b>Eğitim Durumları</b>	N	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	RED
Lise-Önlisans	36	4,2384	,37699	3,6007	,57773	3,9833	,41369	
Lisans	142	4,2312	,42647	3,6162	,57227	3,9852	,43249	
Lisansüstü	89	4,2893	,41555	3,4522	,62656	3,9545	,41097	
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	,576		,113		,858		
<b>Gelir Durumu</b>	N	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	KABUL
Düşük- Orta altı	39	4,1410	,47378	3,1987	,59308	3,7641	,45667	
Orta	118	4,2041	,38791	3,5053	,53344	3,9246	,37875	
Ortanın Üstü	110	4,3417	,40902	3,7455	,59091	4,1032	,41455	
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	,008		,000		,000		
<b>Meslek Rehberlik Eğitimleri</b>	N	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	RED
Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın düzenlediği sertifika prog.	68	4,1912	,48954	3,6342	,67895	3,9684	,51918	
Üniversitelerin rehberlik eğitimi önlisansprog.	75	4,2444	,38685	3,6067	,52741	3,9893	,38117	
Üniversitelerin rehberlik lisans prog.	94	4,3236	,38931	3,5066	,61027	3,9968	,40207	
Üniversitelerin rehberlik yüksek lisansprog.	30	4,1806	,36625	3,4375	,47655	3,8833	,32809	
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	,161		,315		,623		
<b>Meslek Süreleri</b>	N	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	RED
1 yıl ve altı	38	4,1469	,37390	3,5592	,61357	3,9118	,39634	
2-7 yıl	101	4,3061	,38946	3,5025	,56871	3,9847	,37562	
8-13 yıl	38	4,2478	,48764	3,5164	,73875	3,9553	,54411	
14-19 yıl	32	4,1901	,37700	3,5781	,46636	3,9453	,36197	
20 yıl +	58	4,2615	,45146	3,6767	,58538	4,0276	,45847	
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	,301		,493		,729		
<b>Rehberlik Yaptıkları Statü</b>	N	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	KABUL
Bir seyahat acentasına bağlı	34	4,3260	,40273	3,8566	,63748	4,1382	,44824	
Bağımsız olarak tam zamanlı	147	4,3124	,40951	3,5825	,57310	4,0204	,39995	
Bağımsız olarak sezonluk	86	4,1182	,40452	3,4026	,56763	3,8320	,41059	
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	,001		,001		,000		
<b>Hizmet Verdikleri Grup Türü</b>	N	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	RED
Yerli gruplara	62	4,2500	,42865	3,4738	,59804	3,9395	,41717	
Yabancı gruplara	114	4,2610	,43245	3,6184	,63713	4,0039	,46436	
Her iki gruba	91	4,2408	,38937	3,5440	,53111	3,9621	,36684	
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	,942		,292		,590		

Turist rehberlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi için yapılan analiz sonucunda, turist rehberlerinin iş doyum düzeylerine bakıldığında, iş doyumuna ilişkin genel katılımın (ortalama=3.975) ortalamanın üstünde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle, turist rehberlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan, turist rehberlerinin içsel doyum (4,252)

düzeylerinin, dışsal doyum (3,559) düzeylerine oranla daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Turist rehberlerinin iş doyumunu ölçeceğinden aldıkları puanlarına yönelik yapılan analiz sonucunda, içsel iş doyum puanı 51, dışsal iş doyum puanı 28 ve genel iş doyum puanının 79 olduğu belirlenmiştir. Literatüre göre, 20-25 puan aralığı, düşük iş doyumuna, 26-74 puan aralığı, orta düzey iş doyumuna ve 75-100 aralığı, yüksek iş doyumunu olarak değerlendirilmektedir (Weissvd, 1967, s. 3-6). Bu bulguya göre, araştırmaya katılan turist rehberleri genel olarak yüksek iş doyumuna sahip olmakla birlikte, ankete katılan turist rehberlerinin içsel iş doyumlarının, dışsal iş doyumlarına oranla daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

#### 4.3. H2: Turist rehberlerinin yaşam doyumunu demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

Profesyonel turist rehberlerinin demografik özellikleri ve yaşam doyumunu arasındaki farklılığın belirlenmesi amacıyla H2 ana hipotezine bağlı olarak oluşturulan alt hipotezlere ilişkin bulgular Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8. H2 Hipotezi ve Alt Hipotezleri Tablosu**

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER		Yaşam Doyumu		HİPOTEZ
<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	RED
Kadın	88	3,3210	,86515	
Erkek	179	3,3492	,75160	
<b>t testi</b>	<b>p=</b>	,785		KABUL
<b>Medeni Durum</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	
Bekâr	145	3,2466	,82020	
Evli	121	3,4504	,74206	KABUL
<b>t testi</b>	<b>p=</b>	<b>,036</b>		
<b>Yaş</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	
21-30	58	3,1681	,84213	KABUL
31-40	103	3,1845	,78275	
41-50	64	3,5859	,70460	
51 ve üzeri	41	3,5732	,72077	KABUL
<b>Anova</b>	<b>P=</b>	<b>,001</b>		
<b>Eğitim Durumları</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	
Lise-Önlisans	21-30	58	3,1681	RED
Lisans	31-40	103	3,1845	
Lisansüstü	41-50	64	3,5859	
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	,445		KABUL
<b>Gelir Durumu</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	
Düşük- Ortanın altı	39	2,5385	,76850	
Orta	118	3,2500	,70635	KABUL
Ortanın Üstü-Yüksek	110	3,7205	,62784	
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	<b>,000</b>		
<b>Meslek Rehberlik Eğitimleri</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	RED
Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın düzenlediği sertifika programı/ kurslar	68	3,5404	,82250	
Üniversitelerin rehberlik eğitimi veren önlisans programları	75	3,3133	,73532	
Üniversitelerin rehberlik eğitimi veren lisans programları	94	3,2660	,78870	RED
Üniversitelerin rehberlik eğitimi veren yüksek lisans programları ve diğer	30	3,1833	,79853	
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	,090		
<b>Meslek Süreleri</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	A B H
1 yıl ve daha az	38	3,0724	,81354	
2-7 yıl	101	3,2698	,81982	

8-13 yıl	38	3,2566	,84527
14-19 yıl	38	3,2566	,84527
20 yıl ve üzeri	32	3,5469	,55517
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	<b>,010</b>	
<b>Rehberlik Yaptıkları Statü</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>
Bir seyahat acentasına bağlı (Tam zamanlı-Sezonluk)	34	3,4632	,81912
Bağımsız olarak tam zamanlı	147	3,3895	,76084
Bağımsız olarak sezonluk	86	3,2064	,81637
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	<b>,144</b>	
<b>Hizmet Verdikleri Grup Türü</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>
Yerli gruplara	62	3,2137	,80705
Yabancı gruplara	114	3,4254	,76275
Hem yerli hem yabancı gruplara	91	3,3187	,80542
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	<b>,225</b>	

Araştırmaya katılan profesyonel turist rehberlerinin, “Yaşam Doyumu” ile demografik değişkenlere yönelik yapılan testler sonucunda hipotezlerin üçü kabul, beşi red edilmiştir.

#### 4.4. H3: Turist rehberlerinin mesleki bağlılıkları demografik özelliklere göre farklılaşmaktadır.

Profesyonel turist rehberlerinin demografik özellikleri ve mesleki bağlılıkları arasındaki farklılıkların belirlenmesi amacıyla H3 ana hipotezine bağlı olarak oluşturulan alt hipotezlere ilişkin bulgular aşağıda Tablo 9’da belirtilmiştir. Sonuçlara bakıldığında hipotezlerin üçünün kısmen kabul edildiği, altısının red edildiği belirlenmiştir.

**Tablo 9. H3 Hipotezi ve Alt Hipotezleri Tablosu**

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER	Normatif Bağlılık			Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		HIPOTEZ
	N	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	Ort.	S. Sapma	
<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	RED
Kadın	88	,0082618	,99719660	,0504764	1,05314606	-,0771550	1,05651337	
Erkek	179	-,0040381	1,00415146	-,0246711	,97507341	,0377106	,97202103	
<b>t testi</b>	<b>p=</b>	<b>,925</b>		<b>,567</b>		<b>,381</b>		
<b>Medeni Durum</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	RED
Bekâr	145	,0517138	1,06372607	-,0598116	1,10141241	-,0648508	1,06702639	
Evli	121	-,0641642	,92133666	,0703487	,86413420	,0873749	,90919333	
<b>t testi</b>	<b>p=</b>	<b>,351</b>		<b>,294</b>		<b>,219</b>		
<b>Yaş</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	RED
21-30	58	,1760544	1,06146617	-,0455303	1,10422105	-,2853174	1,08430121	
31-40	103	,0168877	,98168302	-,1138133	,96912964	-,0887180	,95756510	
41-50	64	-,1355945	,99920086	,1895209	,95415643	,1592064	,90893634	
51 ve üstü	41	-,0931468	,96201436	,0429646	,98884809	-,0757627	1,06612170	
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	<b>,345</b>		<b>,289</b>		<b>,061</b>		
<b>Eğitim Durumları</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	RED
Lise-Önlisans	36	,2975806	,85937445	-,1901531	1,01456293	,0719576	,95345278	
Lisans	140	-,0984909	,92517706	,0176962	,97679755	-,0245875	1,02174482	
Lisansüstü	89	,0345598	1,14078281	,0490792	1,03236657	,0095705	,99311549	
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	<b>,097</b>		<b>,460</b>		<b>,871</b>		
<b>Gelir Durumu</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	KISMEN KABUL
Düşük	39	,0278780	1,06045432	-	1,21216077	-	1,07067186	
Orta	116	-	,98800013	-	,92118747	-	,99373480	
Ortanın Üstü	110	-	,99988257	,2333117	,90201827	,0611388	,98687766	
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	<b>,982</b>		<b>,000</b>		<b>,700</b>		
<b>Meslek Rehberlik Eğitimleri</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	RED
Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın sertifika prog.	68	-	1,06030399	-	1,12600085	,1402867	,99845945	
Üniversiterehberlikönlisansprog.	74	,1265550	,87042785	-	1,05109609	,1233036	,93277037	
Üniversitelerin rehberlik lisans prog.	93	,0789144	1,00101127	,0352957	,90685246	-	1,01883044	
Üniversitelerin rehberlik	80	4,1806	,36625	,0824367	,87262200	-	1,05037120	

yükseklisansprog.								,0008038	
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	,179		,884				,102	
<b>Meslek Süreleri</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>		
1 yıl ve altı	38	,1762425	1,11395586	-	1,27637013	-	1,26597655		
2-7 yıl	99	,0648176	1,00870449	,5113026	,81347732	,4665836	,92831850		
8-13 yıl	38	,0404091	,93125866	-	1,00003341	,0397322	,96018102		
14-19 yıl	32	,0408133	,99427251	,2000559	,86852944	,1183294	,75847520		
20 yıl ve üzeri	58	,0087896	,97263695	,0506224	1,03658548	,0784565	,97340065		
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	,790		,001		,006			
<b>Rehberlik Yaptıkları Statü</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>		
Bir seyahat acentasına bağlı	33	,3761390	,70167679	,3473522	,71913624	,2036367	,84574178		
Bağımsız olarak tam zamanlı	146	-,0175705	1,01062558	,1405458	,90421920	,0713007	1,00471839		
Bağımsız olarak sezonluk	86	-,1145034	1,05331701	-,3718873	1,13830551	-,1991851	1,02450451		
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	,053		,000		,063			
<b>Hizmet Verdikleri Grup Türü</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>	<b>Ort.</b>	<b>S. Sapma</b>		
Yerli gruplara	62	,1344323	,90227015	-,2102435	1,15932706	,0486502	1,02807827		
Yabancı gruplara	112	-,0905919	1,02545776	,0761173	,96072109	,0896077	1,03437729		
Her iki gruba	91	,0199066	1,03032445	,0495600	,91863004	-,1434327	,93002527		
<b>Anova</b>	<b>p=</b>	,356		,164		,233			

KISMEN KABUL

N KABB

RED

#### 4.5.H4: Turist rehberlerinin, iş doyumlarının, mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

Araştırmada yordayıcı (bağımsız değişken=iş doyum) değişkeninin yordanan (bağımlı değişken=mesleki bağlılık) değişken üzerindeki etkisini inceleme amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İş doyum ve mesleki bağlılık arasındaki etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $F=31,993 < 0,05$   $p=0,000$ ).

**Tablo 10.** İş Doyumunun Mesleki Bağlılık Boyutları Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	b	Standart Hata	$\beta$	t	p	r	$R^2$	F	Model (p)
İş Doyumu	SABİT	3,971	,022		178,575	,000	,519 <sup>a</sup>	,269	31,993	<b>0,000*</b>
	Normatif Bağlılık	,074	,022	,176	3,330	,001				
	Duyusal Bağlılık	,204	,022	,484	9,142	,000				
	Devam Bağlılığı	,026	,022	,061	1,150	,251				

Tablo 10'a göre, iş doyumunda meydana gelen bir birimlik artış, normatif bağlılık boyutunda ,074 değerinde, duygusal bağlılık boyutunda ,204 değerinde ve devam bağlılığı boyutunda ise, ,026 değerinde bir artış oluşturmaktadır. Bir başka ifade ile açıklanacak olursa; iş doyum, mesleki bağlılığın üç alt boyutunu da pozitif ve olumlu yönde etkilemektedir. Buradan hareketle, "iş doyumunun, mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır" şeklinde oluşturulan H4 hipotezi desteklenmiştir.

#### 4.6.H5: Turist rehberlerinin, iş doyumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 11, turist rehberlerinin iş doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin varlığının ve anlamlı olup olmadığının belirlenmesi için yapılan korelasyon analizi sonuçlarını sunmaktadır. Yapılan pearson korelasyon analizi sonucuna göre, turist rehberlerinin iş doyumları ile yaşam doyumları ( $r=,475^{**}$   $p<,001$ ) arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgudan hareketle, "iş doyum ile yaşam doyum arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki vardır" şeklinde oluşturulan H5 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 11.**Turist Rehberlerinin, İş Doyumları İle Yaşam Doyumları Arasındaki Korelasyon Değerleri

Değişken	N	M	Sd	1
1. İş Doyumu	267	3,9747	,42161	,475**
2. Yaşam Doyumu		3,3399	,76631	

\* Korelasyon,  $p < 0,05$  seviyesinde anlamlı (Çift Yönlü)

\*\* Korelasyon,  $p < 0,01$  seviyesinde anlamlı (Çift yönlü)

**4.7.H6: Turist rehberlerinin, iş doyumları ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.**

Araştırmaya katılan turist rehberlerinin iş doyumları ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 12’den de görüldüğü gibi, yapılan pearson korelasyon analizine göre, turist rehberlerinin iş doyumları ile mesleki bağlılıkları ( $r = ,446^{**}$ ,  $p < ,000$ ) arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulguya göre, “iş doyumunu ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde geliştirilen H6 hipotezi desteklenmiştir.

**Tablo 12.**Turist Rehberlerinin, İş Doyumları İle Mesleki Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Değerleri

Değişken	N	M	Sd	1
1. İş Doyumu	267	3,9747	,42161	,446**
2. Mesleki Bağlılık		3,7644	,57594	

\* Korelasyon,  $p < 0,05$  seviyesinde anlamlı (Çift Yönlü)

\*\* Korelasyon,  $p < 0,01$  seviyesinde anlamlı (Çift yönlü)

**4.8.H7: Turist rehberlerinin, yaşam doyumunu ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.**

Katılımcı turist rehberlerinin yaşam doyumları ve mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını tespiti için elde edilen veriler korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Pearson korelasyon analizi sonucuna göre, katılımcı turist rehberlerinin yaşam doyumları ile mesleki bağlılıkları ( $r = ,324^{**}$ ,  $p < ,000$ ) arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tablo 13). Bu bulgudan hareketle, “yaşam doyumunu ile mesleki bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde oluşturulan H7 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 13.**Turist Rehberlerinin, Yaşam Doyumları İle Mesleki Bağlılıkları Arasındaki Korelasyon Değerleri

Değişken	N	M	Sd	1
1. Yaşam Doyumu	267	3,2547	,76631	,324**
2. Mesleki Bağlılık		3,7644	,57594	

\* Korelasyon,  $p < 0,05$  seviyesinde anlamlı (Çift Yönlü)

\*\* Korelasyon,  $p < 0,01$  seviyesinde anlamlı (Çift yönlü)

**4.9. H8: Turist rehberlerinin, yaşam doyumunu ile mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.**

Araştırmada yordayıcı (bağımsız değişken=yaşam doyumunu) değişkeninin yordanan (bağımlı değişken=mesleki bağlılık) değişken üzerindeki etkisini incelemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Yaşam doyumunu ve mesleki bağlılık arasındaki etkinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $F = 20,281 < 0,05$   $p = 0,000$ ).



**Tablo 14.** Yaşam Doyumunun Mesleki Bağlılık Boyutları Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	b	Standart Hata	$\beta$	t	p	r	R <sup>2</sup>	F	Model (p)
Yaşam Doyumu	SABİT	3,258	,043		76,254	,000	,435 <sup>a</sup>	,189	20,281	<b>0,000*</b>
	Normatif Bağlılık	,073	,043	,095	1,698	,001				
	Duygusal Bağlılık	,325	,043	,423	7,584	,000				
	Devam Bağlılığı	,029	,043	,037	,672	,502				

Tablo 14'e göre, yaşam doyumunda meydana gelen bir birimlik artış, normatif bağlılık boyutunda ,073 değerinde, duygusal bağlılık boyutunda ,325 değerinde ve devam bağlılığı boyutunda ise ,029 değerinde bir artış meydana getirmektedir. Kısaca, yaşam doyumunu, mesleki bağlılığın üç alt boyutunu da pozitif ve olumlu yönde etkilemektedir. Dolayısıyla, "yaşam doyumunun, mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır" hipotezi (H8) desteklenmiştir.

## 5.Sonuç

Katılımcı turist rehberlerinin demografik özelliklerine ilişkin bulgulara bakıldığında; turist rehberlerin yaklaşık %67'sini "erkekler" oluştururken, %33'nü "kadınlar" oluşturmaktadır. Daha önce turist rehberleri üzerinde aynı konu üzerinden yapılan çalışmaların Çeşmeci'nin (2003); Köroğlu'nun (2011); Deveci'nin (2020); Ateş'in (2020); Ödemiş'in (2020) incelenmesiyle beraber araştırmalara katılan kadın turist rehberlerinin erkek turist rehberlere oranla çok az olduğu bulgulanmıştır. Bu durum Türkiye genelinde de turist rehberlerinin cinsiyet dağılımları ile uyusmaktadır. TUREB'in bu yıl içerisinde sunmuş olduğu veriler doğrultusunda, erkek turist rehberlerinin sayısı (7970), kadın turist rehberlerinin sayılarına (3953) oranla daha fazladır (TUREB, 2022). Turist rehberliği mesleğinde kadınların sayısının erkeklere oranla daha az olmasının belirli sebepleri vardır. Uzun saatler içeren turlar sebebi ile evli kadınların aile içerisinde huzursuzluklar yaşamaları, anne olma olgusu ile çok fazla sorumluluğa sahip olması, evin işleyişi ile ilgili genel durumu çoğunlukla kendilerine ait olması toplumun bu tür işlerin kadına atfedilmesi olarak gözlemlenilmektedir. Bunlara ek olarak; mesleğe çok severek başlayan kadınların cinsiyet ayrımcılığına uğraması, turlara sadece erkek rehber göndermek isteyerek kadın rehberleri tercih etmeyen bazı seyahat acentalarının tutumu sonucunda mesleği bırakmalarıdır. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin medeni durumlarının, %53'nün "bekâr" %45,3'nün "evli" olduğu belirlenmiştir. Yaş itibarıyla farklı yaş aralığında katılımcıların araştırmaya katıldığı belirlenirken en yüksek katılım sağlayanların "31-40" yaş aralığındaki katılımcıların olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %53'nün "lisans" mezunu olduğu ve çoğunluğun "orta gelirli" olduğu bulgulanmıştır.

Katılımcıların çoğunluğun "2-7 yıl" ve "26 yıl ve üzeri" süreler arasında deneyime sahip olmalarıyla beraber %91'nin "eylemli" turist rehberi olduğu bulgulanmıştır. Turist rehberlerinin, çoğunluğunun "İngilizce" dilinde, "bağımsız olarak tam zamanlı" çalıştıkları "yabancı gruplar"a rehberlik yaptıkları, "kültür" turlarını yönettikleri ve İRO'ya üye oldukları bulgulanmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, profesyonel turist rehberlerinin "iş doyumunu", "yaşam doyumunu" ve "mesleki bağlılıkları"na yönelik boyutları ile "demografik özellikleri" için oluşturulan H1, H2 ve H3 Hipotezleri kısmen kabul edilmiştir.

Katılımcı profesyonel turist rehberlerinin, iş doyumlarının, mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olup olmadığını anlamak amacı ile yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu, bireyin işine karşı tatmin seviyesinin mesleğine karşı bağlılığında güçlü bir etken olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun Ödemiş'in (2020) yapmış olduğu çalışma sonucu ile aynı doğrultuda olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, H4 Ana Hipotezi kabul edilmiştir.

Profesyonel turist rehberlerinin, "iş doyumları" ve "yaşam doyumları" arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda anlamlı ve olumlu bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Benzer çalışmalar olan, Tütüncü & Çiçek (2000) seyahat acentaları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, iş doyumunun yaşam doyumunu kazanmada önemli bir etken olduğunu, Akgündüz'ün (2013) beş yıldızlı konaklamalarda işgörenler üzerinde yaptığı çalışmada ise, iş doyumunun yaşam doyumunu ile pozitif bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir. Ancak, Zhao vd.,

(2011) Çin'deki konaklama işletmelerindeki işgörenler üzerine yaptıkları çalışma sonucunda, iş doyumunun yaşam doyumunu ile zayıf bir ilişki içerisinde olduğunu, iş doyumunun yaşam doyumunu kazanmada etkisinin az olduğunu bulgularken, Devenci (2020) ise turist rehberleri üzerine yapmış olduğu çalışmada, iş doyumları ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Bubilgiler doğrultusunda, H5 Ana Hipotezi kabul edilmiştir.

Cevaplayıcıların, “iş doyumları” ve “mesleki bağlılıkları” arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olup olmadığını algılamak amacı ile yapılan pearson korelasyon analizi sonucuna göre, iş doyumları ve mesleki bağlılıkları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu ilişki, Blau (1985) Morrow (1993); Chang vd., (2007); Tak & Çiftçiöğlü (2008) ve Ödemiş'in (2020) yapmış olduğu çalışmada bulgularla sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Bu bağlamda, H6 Ana Hipotezi kabul edilmiştir.

Profesyonel turist rehberlerinin, “yaşam doyumları” ve “mesleki bağlılıkları” arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olup olmadığını anlamak amacı ile yapılan pearson korelasyon analizi sonucuna göre, “yaşam doyumları” ve “mesleki bağlılıkları” arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışma bu açıdan, Tütüncü & Çiçek'in (2000) seyahat acentaları üzerinde yapmış oldukları çalışmayla, Özdevicioğlu & Aktaş'ın (2007) kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatminine yönelik yaptıkları çalışmayla, Akgündüz'ün (2013) konaklama işletmelerine yönelik çalışmasıyla, Gül'ün (2018) Kuşadası'ndaki konaklama işletmeleri üzerine yapmış olduğu çalışma ile benzer sonuçlar taşımaktadır. Bu bağlamda, H7 Ana Hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcı turist rehberlerinin, H8 hipotezi altında oluşturulan; yaşam doyumunun, mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır, hipotezi kabul edilmiş ve sıfır hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgular dâhilinde, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve mesleki bağlılık düzeylerinin geliştirilmesi ve yükseltilmesi adına seyahat acentalarına, ilgili kurum ve kuruluşlara, rehber adaylarına son olarak daha sonraki araştırmacılara yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir;

Mevcut araştırmada, ankete katılan turist rehberlerinin, çoğunluğunun kadınlardan oluşmamasının sebebinin; kadınlara yönelik uygun çalışma ortamlarının az olmasıdır. Bu azlığı ortadan kaldıracabilecek kilit noktalar seyahat acentalarıdır. Örneğin, günlük, transer veya şehir içi turlarda çoğunluklu olarak kadın turist rehberleri tercih ederek, kendilerine uygun ortamı yaratmalıdırlar. Aynı zamanda, otobüs şoförlerin çoğunluğu erkek olmakla beraber kadın turist rehberleri ile uzun yola çıkmak istememektedirler. Bu noktada, seyahat acentalarının kadın şoförleri işe alarak dengeyi sağlamaları önerilmektedir.

Katılımcı turist rehberlerinin çoğunluğunun genç ve orta yaşlardan oluşması, belirli bir süreden sonra oluşan yıpranma payı ve ilerleyen yaş ile beraber rehberlerin sayısında azalmanın varlığı gözlemlenmektedir. Bu durum rehberliğin bilgeliği ile çakışmaktadır. Rehberler, deneyim kazandığı doğrultuda turları daha iyi yönetebilmektedirler. Bu bağlamda, seyahat acentaları yaşları ilerleyen rehberlere uygun turları vermeli, enerji sarf edilmesi gereken turları genç rehberlere yöneltmelidir.

Seyahat acentaları, sezonluk çalışmalara yoğunlaşmanın yanısıra yıl boyunca yapılabilecek turlara da yoğunlaşarak turist rehberlerine iş alanı sağlamalıdırlar. Tur esnasında rehberlerin satış yapması konusunda kendilerine baskı uygulamamaları gerekmektedir. Turist rehberlerine, Bakanlık tarafından uygun görülen taban ücret verilerek mesleki bağlılıkları arttırılmalıdır. Aksi takdirde, düşük ücret ile çalışabilen kaçak rehberlerin artışı turist rehberlerinin iş ve yaşam doyum seviyelerini düşürerek mesleki bağlılıklarını da doğrudan etkilemektedir.

Katılımcı turist rehberlerinin, içsel doyum seviyelerinin dışsal doyum seviyelerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dışsal doyum maddeleri genel olarak iş yeri ile ilgilidir. Bu bağlamda, acentaların çalışma şartlarının daha iyi bir şekilde oluşturması, rehberlerin tur bitiminde onure edilerek tatmin edilmesi, tur programı oluşturulurken rehberlere danışılması ve rehberler ile düzenli görüşmeler yaparak olumlu ya da olumsuz dönüşler olarak kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Bir diğer mühim nokta ise, çalışma saatlerinin belirsiz ve uzun olması, rehberlerin özel günlerinde çalışma yükümlülüklerinin olması sebebi ile rehberler özel yaşamlarında kendilerine yeteri kadar vakit ayıramamaktadırlar. Bu sebeple, araştırmada yer alan üç değişkenin de olumsuz bir şekilde etkilendiği görülmektedir. Seyahat acentaları, bu özel günlerde daha fazla turist rehberi ile çalışarak her rehberin dinlenmesini sağlamalı ve kendilerine alan yaratmaları için fırsat tanımalıdırlar. Bu noktada, turist rehberleri, kendilerini daha değerli ve mühim hissederek daha fazla iş doyumuna sahip olacaklardır. Bu iş doyumunu turist rehberlerinin yaşamına da olumlu bir etki sağlayacaktır.

TUREB ve meslek odalarına, çalışmalardan elde edilen bulgulara göre; turist rehberleri ile düzenli olarak görüşüp etkinlikler yapılarak güncel konuların konuşulması, meslekle ilgili sorunların ve

önerilerin aktarılması ve bunların son derece ciddi bir şekilde takip edilmesi, çözümlerin ertelenmemesi önerilmektedir. Bu sayede, rehberlerin mesleklerine olan bağlılıkları artacaktır.

Yaşamı oldukça olumsuz bir şekilde etkileyen COVID-19 sebebi ile mesleklerini uzunca bir süre icra edemeyen turist rehberlerine devletin herhangi bir destek sağlamaması kendilerini zor durumda bırakmıştır. Bu durumun tekrar gündeme gelmesi ya da ileride buna benzer bir durumun yaşanması olasılığında, bu dönemde yaşananların tekrarlanmaması adına turist rehberlerinin ana kuruluşu olan TUREB, koşulların iyileştirilerek devlet desteğinin alınmasını sağlamak için kalıcı çalışmalar yapmalıdır.

Araştırmaya katılan turist rehberlerinin rehberlik eğitimlerini farklı yerlerden almış olması, tek bir çatı altında olmaması her rehberin farklı kalitede bazen ise, düşük kalitede rehberlik sunmasına sebep olmaktadır. Bu bağlamda rehberlik eğitiminin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Bu düzenlemelere örnek olarak, önlisans mezunu rehberlerin ülkesel ruhsatnameye sahip olması kısıtlanmalı, sadece bölgesel rehber olması koşulu getirilmelidir. Böylece, lisans eğitimi tamamlayan rehberlerin ayrıcalığı olacaktır. Buna bağlı olarak, turist rehberi adayları önlisans eğitimi daha az tercih ederek kendini geliştirmeye çalışacaktır.

TUREB'in turist rehberi adaylar için, eğitim gördükleri süreler içerisinde uygulama gezilerine katılmaları için yeterli miktarda burs vermeleri önerilmektedir. Bu şekilde yetişen turist rehberi adayları, kendini ve mesleğini doğru bir zamanda tanıyabilecektir. Donanımlı bir şekilde yetişen rehber, verimliliği ve üretkenliği ile sektöre ve ülkeye oldukça katkı sağlayabilecek bir noktaya gelecektir.

Turist rehberliği ders müfredatının üniversitelerde aynı denkliklerde verilmesi, uluslararası ortak derslerin eklenmesi, bölgeyi tanıma ve uzmanlaşma eğitimlerinin her dönem sonunda ilgili kişilerce rehber adaylarına zorunlu bir şekilde verilmesi önerilmektedir. Buna ek olarak, katılımcı turist rehberlerinin, İngilizce lisanının evrensel bir dil olması sebebi ile en çok İngilizce lisanında rehberlik yaptıkları bulgulanmıştır. Turist rehberlerinin, İngilizce dışında farklı diller öğrenmeleri için üniversiteler ve turizm bakanlıkları yabancı dil seçeneklerini ve saatlerini arttırmaları önerilmektedir. Bu noktada Turizm Akademisyenleri Derneği'nin sunmuş olduğu ve YÖK tarafından desteklenen Akreditasyon sürecini (nitelikli turizm eğitim programları oluşturma) turizm rehberliği bölümüne sahip her üniversitenin alması önerilmektedir. Buna bağlı olarak, Turizm Rehberliği bölümlerinde turist rehberliği eğitimi tamamlamış az akademisyen bulunmaktadır. Bu noktada turist rehberliği alanında akademik eğitimi tamamlamış rehberlerin önü açılmalı ve daha nitelikli rehberler yetiştirmelerine olanak sağlanmalıdır.

Son yıllar içerisinde rehber akademisyenlerin oluşturmuş olduğu, rehberlik alanında gelişmeye yarayacak tarihi, siyasi, sosyal ve kültürel bilgileri aktaran REHBER AKADEMİSİ adlı platform gibi oluşumların bakanlıklar ve üniversiteler tarafından desteklenerek yaygınlaştırılmasına katkı sağlamalıdır. Bu tür platformların turist rehberi adayları tarafından sıkı bir şekilde takip edilmesi önerilmektedir.

Üniversitelere bağlı Turizm Fakültelerinin her yıl düzenlemiş olduğu kariyer günlerine seyahat acentaları oldukça az bir sayıda katılım sağlamaktadır. Bu bağlamda, turist rehberi adaylarının acentalarda staj yapma olasılığıyla beraber mesleklerini tanıma süreci de çok düşük bir ihtimal haline gelmektedir. Kariyer gününü düzenleyen ilgili kişilerin seyahat acentaları ile uzlaşarak sayılarını arttırmaları gerekmektedir. Buna ek olarak, TUREB'e bağlı meslek odaları stajyer sayılarını arttırabilir, üniversiteleri sıklıkla ziyaret ederek kendilerini ve güzide mesleğimizi, olanaklarını tanıtmalıdır.

Sonuç olarak, turist rehberlerinin, iş ve yaşam doyumları ile mesleki bağlılıklarının demografik ve diğer özelliklere göre farklılık gösterdiği, üç değişkenin de anlamlı ve olumlu ilişkiler içerisinde olduğu bulgulanmıştır. Turist rehberlerinin iş ve yaşam doyum düzeyleri arttıkça mesleklerine karşı duyduğu bağlılıkları da artmaktadır. Bu değişkenlerden birinin noksanlığı durumunda, işleyişin aksayacağı, verimliliğin ve üretkenliğin azalacağını söyleyebilmek mümkündür. Bu nedenle, turist rehberlerinin öncelikle iş ve yaşam doyumlarının sağlanması son derece önemlidir.

Gelecekteki araştırmacılar için öneriler ise şu şekildedir;

Meslek odalarının çoğu yönetim kurulları tarafından anketlerin turist rehberlerine iletilmemesi konusunda almış oldukları karar ile turist rehberlerinden veri toplamak oldukça zor ve zahmetli bir sürece dönüşmüş durumdadır. Ancak, turist rehberlerine bizzat ulaşıldığı zaman bu süreç kolaylaşmaktadır. Bu bağlamda, turist rehberleri üzerinde araştırma yapmak isteyenlerin direkt olarak rehberlere ulaşılması önerilmektedir. Bu çalışma, Türkiye'deki turist rehberlerinden oluşan örnekleme uygulanmıştır. Aynı araştırma, öncelikli olarak Türkiye'deki turist rehberlerinden oluşan daha büyük bir örnekleme uygulanarak red edilen hipotezlerin kabul edilme olasılığı artabilir. Buna ek olarak; diğer ülkelerde bulunan turist rehberlerine de aynı anket uygulanabilir. Böylece, Türkiye ve diğer ülkelerdeki turist

rehberlerinin kıyaslanması ile ilgili bir çalışma gerçekleştirilebilir.

Turizm alanında yapılan çalışmalar arasında mesleki bağlılık ile ilgili az sayıda çalışmanın olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda, mesleki bağlılığı içeren çalışmaların artırılması ve farklı turizm paydaşları üzerinde uygulanması önerilmektedir. Son olarak bu çalışmanın TUREB'e, TUREB'e bağlı meslek odalarındaki yönetim kadrosundaki işgörenlerle seyahat acentalarındaki işgörelere uygulanması önerilmektedir. Bu doğrultuda, her iki tarafın da, iş ve yaşam doyumlarının mesleki bağlılıklarına etkisi ortaya konularak kıyaslama yapılabilecek ve daha uygun çözümler sunma olasılığı geliştirilebilecektir.

### **Kaynakça**

- Akgündüz, Y. (2013). *Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu Ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi*, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(01): 180-204.
- Alpar, R. (2018). Spor, Sağlık Ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik (Yenilenmiş, 5, Bs.), Detay Yayıncılık, Ankara.
- Arslantürk, Y. (2016). *Mesleki Bağlılık: Turist Rehberleri Üzerine Bir İnceleme*, İşletme Araştırmaları Dergisi, 8(1): 186-207.
- Ateş, M. (2020). Algılanan Örgütsel Desteğin Mesleki Canlılık Ve Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Turist Rehberlerine Yönelik Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Becker, H. (1960). *Notes On The Concept Of Commitment*, American Journal Of Sociology, (66): 32-40.
- Birdir, S. S., ve Taşbey, S. (2009). *Yerli Turistlerin Profesyonel Turist Rehberlerinden Beklentilerinin İncelenmesi*, Çukurova Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(2): 231-250.
- Blau, G. (1985). *The measurement and prediction of career commitment*. Journal Of Occupational Psychology, 58: 277-288.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). *Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 44(511): 55-74.
- Bozbaş, A. (2019). Turist Rehberlerinin Demografik Ve Mesleki Değişkenler Bakımından İş Ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Alaadin Keykubat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Alanya.
- Chang, H.T., CHI, Nai-Wen ve MIAO, Min-Chih (2007). *Testing the relationship between three-Component organizational / occupational commitment and organizational / occupational turnover intention using a non-recursive model*, Journal of Vocational Behavior, 70: 352-368.
- Coşkun, O. S. (2017). Kişilik Özellikleri, İşe Karşı Tutum Ve Mesleki Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Çelik, M. (2016). *Tükenmişlik Yaşam Doyumu Ve İş Yükü İlişkisi: Denizli'de Faaliyet Gösteren Muhasebe Meslek Mensupları Üzerine Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 21(4): 1139-1152.
- Çınar, B., ve Yenipınar, U. (2019). *Turizm Rehberliği Bölümü Öğrencilerinde Genel Öz Yeterlilik Algısı, Mesleki Kaygı Ve Mesleği Yapma Niyeti İlişkisi*, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 30(3): 153-162.
- Demirci, B. (2018). Hemşirelerin Sosyodemografik Ve Mesleki Özellikleri İle İş Doyumlarının Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Deveci, B. (2020). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Eğinli, A. T. (2009). *Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3): 35-52.
- Gökdemir, S. (2017). Turist Rehberlerinde İş Doyumu Ve Tükenmişlik İlişkisi: Bir Alan Araştırması, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Gül, T. (2017). *İşgörelerde iş ve yaşam doyum ilişkisi: Konaklama işletmeleri üzerine, kuşadası örneği*, Journal of Tourism and Gastronomy Studies 5(4): 262-281.
- Güney, K. (2019). Seyahat Acentası Çalışanlarının Serbest Zaman Doyumları İle İş Ve Yaşam Doyumlarının Etkileşimi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Güngör, B., ve Çetin, S. (2018). *İş Tatmini Algısının Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Farklılıkları: Kastamonu İli Kamu Sektörü Ve Özel Sektör Kurumlarında Bir*

- Araştırma*, Uluslararası Toplumsal Bilimler Dergisi, 2(1): 50-73.
- Huang, S., Hsu, C. H., ve Chan, A. (2010). *Tour Guide Performance And Tourist Satisfaction: A Study of The Package Tours In Shanghai*, Journal Of Hospitality & Tourism Research, 34(1): 3-33.
- Kabakulak, A. (2018). *Turist Rehberleri Açısından İş Doyumunun Önemi*, Turist Rehberliği Dergisi (Tured), 1(1): 1-12.
- Kalaycı, Ş. (2018). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (9. Bs.), Dinamik Akademi, Ankara.
- Keser, A., (2005). *İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama*, İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7(2): 53-63.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği* (15. Bs), Beta Yayınları, İstanbul.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu Ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Laowirojanakul, T. (1999). *A Study Of Key Factors Affecting The Degree Of Job Satisfaction Of Tour Guide In Bangkok, Thailand*, Unpublished Master Thesis, Rochester Institute Of Technology School Of Food, Hotel'and Travel Management, Thailand.
- Mancini, M. (2001). *Conducting Tours*. (3. Bs), Delmar Publishers, New York.
- Meadow, H. L., Mentzer, J. T., Rahtz, D. R., ve Sirgy, M. J. (1992). *A Life Satisfaction Measure Based On Judgment Theory*, Social Indicators Research, 26(1): 23-59.
- Meyer, J. P. Ve Allen, N. J. (1991). *Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment*, Human Resource Management Review, 1(1): 61- 89.
- Morrow, P.C. (1983). *Concept Redundancy In Organizational Research: The case of work commitment*, The Academy of Management Review, 8(3): 486-500.
- Ödemiş, B. (2020). *İş tatmini ve işe bağlılık arasındaki ilişki: Turist rehberleri üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Özdevecioğlu, M., ve Aktaş, A. G. A. (2007). *Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-Aile çatışmasının rolü*, Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (28).
- Öter, Z. (2007). *Seyahat Acentelerinde Pazarlama Bilgi Sistemlerine Turist Rehberlerinin Katkıları: Ege Bölgesi Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özoğul, G., ve Ege, Z. (2018). *Mesleki Bağlılık: Tanımı, Boyutları Ve Turist Rehberliği Açısından Önemi*, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(66): 366-384.
- Özutku, H. (2008). *Örgüte Duygusal, Devamlılık Ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37(2): 79-97.
- Prayag, G., Spector, S., Orchiston, C., ve Chowdhury, M. (2020). *Psychological Resilience, Organizational Resilience And Life Satisfaction In Tourism Firms: Insights From The Canterbury Earthquakes*, Current Issues In Tourism, 23(10): 1216-1233.
- Shore, L. M., ve Wayne, S. J. (1993). *Commitment And Employee Behavior: Comparison Of Affective Commitment And Continuance Commitment With Perceived Organizational Support*, Journal Of Applied Psychology, 78(5): 774-780.
- Sorensen, J.E. ve Sorensen, T.L. (1974). *The Conflict Of Professionals In Bureaucratic Organizations*, Administrative Science Quarterly, 19: 98-106.
- Şahin, S., ve Şad, B. (2018). *Otel Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyinin Yaşam Doyumuna Etkisi*, Seyahat Ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 15(2): 461-480.
- Tak, B., ve Çiftçiöğlü, B. A. (2008). *Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki incelemeye yönelik görgül bir çalışma*. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 63(4), 155-178.
- TUREB, (2021). <http://tureb.org.tr/tr/rehberistatistik/>, Erişim Tarihi: 19 Nisan 2022.
- Tütüncü, Ö., ve Çiçek, O. (2000). *İş doyumunun ölçülmesi: İzmir il sınırlarında faaliyet gösteren seyahat acentaları üzerine bir inceleme*, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, 11(2): 124-128.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., ve Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*, The Vocational Rehabilitation Administration, Washington.
- Yenipinar, U. (2019). *Turist Rehberliği Mesleği*, s. 1-30, (Ed). Köroğlu, Ö. ve Güzel, Ö., Kavramdan Uygulamaya Turist Rehberliği Mesleği, Nobel Yayın, Ankara.
- Yenipinar, U., Bak, E., ve Çapar, G. (2014). *Turist Rehberliği Meslek Kanununun, Meslek Örgütleri Ve*

- Öğretim Elemanlarının Bakış Açısı İle Değerlendirilmesi*, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(2): 86-114.
- Yetgin, D. (2017). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Ve Ekonomik Kaygı Düzeylerinin Mesleki Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, SosyalBilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Yıldırım, F. (2007). *İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi*, Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, 62(1): 253-278.
- Yükselen, C. (2000). Pazarlama Araştırmaları, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Zhao, X., Qu, H., ve Ghiselli, R., (2011). *Examining the relationship of work-family conflict to job and Life satisfaction: A Case Of Hotel Sales Managers*. International Journal Of Hospitality Management, 30: 46-54.
- Živanović, D., Javorac, J., Svitlica, B. B., ve Stojkov, S. (2019). *Job Satisfaction As An ObjectiveIndicator Of Work Motivation Among Intensive Care Unit (Icu) Nurses*, International Journal Of Health Services ResearchAndPolicy, 4(2): 84-94.