



**MESLEKİ AİDİYET VE KARIYER
BAĞLILIĞININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK
SENDROMU ÜZERİNE ETKİSİ: TURİST
REHBERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Kübra AKGÜN
Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Prof. Dr. Özcan ZORLU
Haziran, 2024
Afyonkarahisar

T.C.
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM REHBERLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

MESLEKİ AİDİYET VE KARIYER BAĞLILIĞININ
MESLEKİ TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE
ETKİSİ: TURİST REHBERLERİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA

Hazırlayan
Kübra AKGÜN
210689101

Danışman
Prof. Dr. Özcan ZORLU

AFYONKARAHİSAR, 2024

ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Mesleki Aidiyet ve Kariyer Bağlılığının Mesleki Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’ da gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

22/07/2024

İmza

Kübra AKGÜN



T.C.
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ENSTİTÜ ONAYI

Öğrencinin	Adı- Soyadı	Kübra AKGÜN
	Numarası	210689101
	Anabilim Dalı	Turizm Rehberliği
	Programı	Turizm Rehberliği
	Program Düzeyi	☒ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Sanatta Yeterlik
Tezin Başlığı	Mesleki Aidiyet ve Kariyer Bağlılığının Mesleki Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma	
Tez Savunma Sınav Tarihi	22.07.2024	
Tez Savunma Sınav Saati	11:30	

Yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez, Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca jüri üyeleri tarafından değerlendirilerek ☒ oy birliği – ☐oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Hacı İbrahim DELİCE
MÜDÜR

Bu tez, Enstitü Müdürlüğünce kontrol edilerek, elektronik imza kullanılarak onaylanmıştır.

ÖZET

MESLEKİ AİDİYET VE KARIYER BAĞLILIĞININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE ETKİSİ: TURİST REHBERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Kübra AKGÜN

**AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM REHBERLİĞİ ANABİLİM DALI**

Temmuz, 2024

Danışman: Prof. Dr. Özcan ZORLU

Turist rehberleri, turizm sektöründe hizmet veren tura katılan yerli ve yabancı turistlere uygun dilde doğru bilgiler ileten ve eşlik eden, belirli bir destinasyonun tarihi ve kültürel değerlerini tanıtip sevdiren, somut ve somut olmayan mirası koruyan, ziyaretçi ve yerel halk arasında bir köprü görevi gören önemli kişiler arasında yer almaktadır. Turist rehberlerinin görevlerini etkili şekilde yerine getirebilmeleri, mesleklerine olan aidiyet seviyelerinin ve kariyer bağlılıklarının yüksek, mesleki tükenmişlik seviyelerinin ise düşük olmasına bağlıdır. Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de görev yapan eylemli turist rehberlerinin mesleki aidiyet ve kariyer bağlılıklarının mesleki tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma kapsamında basit tesadüfi örneklem yöntemi ile Ankara Turist Rehberleri Odası’na kayıtlı eylemli rehberlere ulaşılmış ve 207 rehberden geri dönüş sağlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak yapılan anket tekniği Google formlar üzerinden oluşturup Instagram uygulaması üzerinden linki paylaşılmıştır. Anket uygulaması ile elde edilen verilerin analizinde ilk olarak araştırmada kullanılan her bir ölçek için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı analizler sonucunda ise katılımcıların kariyer bağlılıklarının yüksek, tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Diğer yandan, araştırmanın iki temel hipotezi de kabul edilmiş ve mesleki aidiyet duygusunun kariyer bağlılığına oranla mesleki tükenmişlik sendromu üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Araştırma örneklemini ile sınırlı olması koşuluyla, her iki değişken de mesleki tükenmişlik sendromunun azalmasına olumlu katkı yapan önemli unsurlardır. Bununla birlikte rehberlik alanında mesleki aidiyet, kariyer bağlılığı ve mesleki tükenmişlik üzerine çalışma bulunmaması sebebiyle mevcut araştırmanın turist rehberliği alanında yapılacak sonraki akademik çalışmalara öncü olması ve katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Turist rehberi, Mesleki aidiyet, Kariyer bağlılığı, Mesleki tükenmişlik sendromu

ABSTRACT

THE EFFECT OF PROFESSIONAL AFFILIATION AND CAREER COMMITMENT ON PROFESSIONAL BURNOUT SYNDROME: A STUDY ON TOURIST GUIDES

Kübra AKGÜN

**AFYON KOCATEPE UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF TOURISM GUIDANCE**

July, 2024

Advisor: Prof. Dr. Özcan ZORLU

Tourist guides are important professionals serving in the tourism sector, conveying and accompanying accurate information in the appropriate language to local and foreign tourists participating in the tour, introducing and endearing the historical and cultural values of the certain destination, protecting the tangible and intangible heritage, and serving as a bridge between visitors and local people. The ability of tourist guides to perform their functions effectively depends on their high level of professional affiliation, career commitment, and low burnout levels. The aim of this study is to investigate the effect of professional affiliation and career commitment on the professional burnout of authorized tourist guides operating in Turkey. Within the scope of the research, active guides registered to the Ankara Tourist Guides Chamber were reached using a simple random sampling method, and feedback was received from 207 guides. The survey technique for this purpose was used via Google Forms, and the link was shared via the Instagram application. To analyze the data obtained through the survey application, firstly, validity and reliability analyses were carried out for each scale used in the research. As a result of descriptive analyses, it was determined that the participants' career commitment was high, and their burnout levels were low. On the other hand, the two main hypotheses of the research were accepted, and it was determined that the sense of professional belonging had a greater impact on professional burnout syndrome than career commitment. Given that the research sample is limited, both variables are important factors that contribute positively to reducing occupational burnout syndrome. However, due to the absence of any study on professional commitment, career commitment, and professional burnout in the field of tourist guiding, it is expected that the current research will be pioneered and contribute to subsequent academic studies in the field.

Key Words: Tourist Guide, Professional Affiliation, Career Commitment, Professional Burnout Syndrome

ÖN SÖZ

Bu çalışmanın tamamlanmasında ve eğitim sürecimde her zaman yanımda olup benden yardımlarını esirgemeyen, büyük bir anlayış ve ilgi ile bana yol gösteren, öğrencisi olmaktan gurur duyduğum ve hayatım boyunca saygı duyup örnek alacağım tez danışmanım sayın Prof. Dr. Özcan ZORLU'ya sonsuz teşekkür ederim. Öğrenim hayatım boyunca bana destek olan ve değerli görüş ve önerileriyle çalışmama katkı sağlayan değerli hocalarıma da çok teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemde büyük emeği olan, beni maddi ve manevi olarak her zaman destekleyen çok değerli aileme, babam Hüseyin DEMİREL ve annem Havva DEMİREL'e çok teşekkür ederim.

Son sözüm benim en değerlilerim olan aileme; “Sevgili eşim Mustafa Can AKGÜN ve küçük mucizem canım kızım Zümra'm, bu tezi yazarken sizden esirgediğim zaman ve ilgi için özür diler, destekleriniz ve sabrınız için sonsuz teşekkür ederim.

Kübra AKGÜN
2024, Afyonkarahisar

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI.....	ii
ENSTİTÜ ONAYI	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ	vi
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLOLAR LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xi
GİRİŞ.....	1

I. BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. AİDİYET VE MESLEKİ AİDİYET	3
1.1. AİDİYET KAVRAMI VE KAPSAMI	3
1.2. MESLEKİ AİDİYET KAVRAMI	5
1.3. MESLEKİ AİDİYET BOYUTLARI	9
1.3.1. Duygusal Bağlılık.....	9
1.3.2. Devam Bağlılığı.....	11
1.3.3. Normatif Bağlılık	12
1.4. MESLEKİ AİDİYETİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	13
1.5. MESLEKİ AİDİYET ÜZERİNE YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR.....	16
1.6. TURİZMDE MESLEKİ AİDİYET	18
2. BAĞLILIK VE KARIYER BAĞLILIĞI.....	20
2.1. KARIYER BAĞLILIĞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER	24
2.2. KARIYER BAĞLILIĞINDA MODEL VE YAKLAŞIMLAR.....	26
2.2.1. London'ın Kariyer Motivasyonu Modeli	26
2.2.2. Greenhaus'un Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı.....	27
2.2.3. Blau'nun Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı	27
2.2.4. Meyer, Allen ve Smith'in Üç Boyutlu Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı.....	28
2.3. KARIYER BAĞLILIĞININ SONUÇLARI	29
2.4. TURİST REHBERLİĞİ VE KARIYER BAĞLILIĞI	30
3. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU	31
3.1. MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE ALT BOYUTLARI	32
3.2. MESLEKİ TÜKENMİŞLİĞİN OLUŞUMUNDA ROL OYNAYAN ETKENLER.....	34
3.3. MESLEKİ TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI	36
3.4. MESLEKİ TÜKENMİŞLİĞİ ÖNLEME YOLLARI.....	37

3.5. TURİST REHBERLİĞİNDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU	39
--	----

II. BÖLÜM

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

1. MESLEKİ AİDİYETİN TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLE İLİŞKİSİ	42
2. KARIYER BAĞLILIĞININ TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLE İLİŞKİSİ	47
3. ARAŞTIRMA MODELİNİN AÇIKLANMASI	50

III. BÖLÜM

MESLEKİ AİDİYET VE KARIYER BAĞLILIĞININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE ETKİSİ: TURİST REHBERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMA AMACI VE ÖNEMİ	52
2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	53
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	53
3.1. EVREN VE ÖRNEKLEM	54
3.2. VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ	54
3.3. VERİ ANALİZİ.....	54
4. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ	55
5. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TESTİ	63
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	69
KAYNAKÇA.....	73
EKLER	87

TABLÖLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. Mesleki Aidiyet Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	56
Tablo 2. Kariyer Bağlılığı Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	58
Tablo 3. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	59
Tablo 4. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler	59
Tablo 5. Mesleki Aidiyet Algısına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler	60
Tablo 6. Kariyer Bağlılığına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler	61
Tablo 7. Mesleki Tükenmişlik Algısına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler	62
Tablo 8. Normallik testi sonuçları	63
Tablo 9. Mesleki Aidiyet, Kariyer Bağlılığı ve Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler	64
Tablo 10. Mesleki Aidiyetin Mesleki Tükenmişliğe Etkisi	65
Tablo 11. Mesleki Aidiyetin Alt Boyutlarının Mesleki Tükenmişliğe Etkisi	66
Tablo 12. Kariyer Bağlılığının Mesleki Tükenmişliğe Etkisi	66
Tablo 13. Mesleki Aidiyet ve Kariyer Bağlılığının Mesleki Tükenmişliğe Etkisi	67

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Araştırma Modeli	51
Şekil 2. Araştırma Modelinin Matematiksel Gösterimi	68



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AKÜ	: Afyon Kocatepe Üniversitesi
ANRO	: Ankara Turist Rehberleri Odası
TDK	: Türk Dil Kurumu
SPSS	: Statistical Package Fort the Social Sciences
%	: Yüzde işareti
f	: İki değişken arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını gösteren katsayı
n	: Sıklık
p	: İstatistiksel güven aralığında anlamlılık değeri
r	: Spearman korelasyon katsayısı
R²	: Bağımsız değişkenin, bağımlı değişkeni açıklama oranı
Sig.	: Significance
t	: p değeri ile birlikte katsayıların anlamlılığını belirten değer
$\bar{x}$	: Aritmetik ortalama
β	: Regresyon modelinde beta katsayısı

GİRİŞ

Küreselleşen dünyada kitlelere ve topluma yönelik bir fenomen haline gelen turizm; kazanç sağlayıcı, iş imkânı artırıcı ve ekonomik etkilerinin yanı sıra sosyal ve kültürel etkileri açısından da oldukça önemli bir duruma ulaşmıştır. Son yıllarda yaşanan ekonomik, teknolojik, siyasi ve sosyal gelişmeler, turizm alanında sürekli yenilik ve ilerleme sağlamış, bu da turizmin anlamını değiştirerek zenginleştirmiştir. Bu süreçte turistlerin tercihleri ve ihtiyaçları evrilmiş, daha çeşitli ürün ve hizmetler talep edilmeye başlanmıştır. Teknolojik gelişmelerde artan bir hız gözlenirken, sürekli değişen turistik talepler ve turizmin doğası, turist rehberliği hizmetlerine olan talebi artırmıştır. Ayrıca, turist rehberleri, ülkelerin turizm alanındaki değişime en etkili şekilde uyum sağlayan meslek gruplarından biri haline gelmiştir.

Turist rehberliği mesleğinin özellikleri ve çeşitli çalışma düzenleri (bir acenteye bağlı veya serbest çalışma) rehberlerin mesleki aidiyet düzeyini etkileyebilmektedir. Turist rehberlerinin mesleki aidiyeti, sundukları hizmet kalitesinin temel belirleyicisidir ve genellikle yüksek mesleki aidiyet düzeyi arzulanır. Bu noktada, turist rehberlerinin kendi mesleki kimliklerini öne çıkarması, mesleklerine daha fazla özveri göstermeleri ve mesleki amaçları doğrultusunda ahlaki değerlere önem vererek hareket etmeleri, mesleğe duydukları aidiyeti artırmaktadır. Mesleki aidiyetin güçlendirilmesi durumunda turist rehberinin iş performansının artması, turistlerin daha memnun olması, seyahat acentalarının itibarının yükselmesi ve daha geniş bir turist kitlesinin çekilmesi gibi çeşitli faydalar elde edilebilir. Bununla birlikte turist rehberliği mesleğinin iş güvencesi olmaması, fiziksel olarak zorlayıcı olması ve dış faktörlere bağımlı olması gibi özellikleri, bu mesleği icra edenlerin tükenmişlik yaşamalarına neden olabilir. Tükenmişlik, mesleki görevleri yerine getirmede zorluk çekme, mesleki bağlılıkta azalma, başarısızlık duygusu, hizmet kalitesinde ve niteliğinde düşüş gibi sonuçlar doğurabilir.

Eylemli turist rehberlerinin sahip olduğu mesleki aidiyet duygusu ve kariyer bağlılıklarının, mesleki tükenmişlik sendromu üzerine etkilerinin ele alındığı bu araştırma kapsamlı bir alan yazın incelemesi sonrasında değişkenler arasındaki ilişkilerin ve potansiyel etkilerin istatistiksel yöntemler ile analiz edilmesini kapsamaktadır. Veri elde edilmesi için nicel veri toplama tekniklerinden anket tekniğinin kullanıldığı araştırma temel olarak üç bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın amacı doğrultusunda ilk bölümde araştırmaya ilişkin kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bu aşamada, alan yazın bilgileri doğrultusunda sırası ile aidiyet, mesleki aidiyet ve turist rehberliğinde mesleki aidiyet,

bağlılık, kariyer bağlılığı ve turist rehberliğinde kariyer bağlılığı, tükenmişlik sendromu ve turist rehberliğinde tükenmişlik kavramları incelenmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde temel olarak değişkenler arasındaki ilişkiler ele alınarak araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Bu kapsamda ilk olarak mesleki aidiyet ve mesleki tükenmişlik sendromu ilişkisi, sonrasında ise kariyer bağlılığı ve mesleki tükenmişlik sendromu ilişkisi açıklanmıştır. Her bir ilişkinin incelendiği son bölümünde araştırmanın hipotezlerine yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde ilk olarak araştırmanın amacı, yöntemi, önemi, sınırlılıkları açıklanmış, sonrasında veri analizleri gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda araştırmanın iki temel hipotezi kabul edilmiş ve mesleki aidiyet duygusunun kariyer bağlılığına oranla mesleki tükenmişlik sendromu üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Araştırma örneklemini ile sınırlı olması koşuluyla, her iki değişken de mesleki tükenmişlik sendromunun azalmasına olumlu katkı yapan önemli unsurlardır. Turizm literatüründe rehberlik alanında mesleki aidiyet, kariyer bağlılığı ve mesleki tükenmişlik üzerine çok az sayıda çalışmanın olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmanın turist rehberliği alanında yapılacak sonraki akademik çalışmalara katkı sağlaması beklenmektedir.

I. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. AİDİYET VE MESLEKİ AİDİYET

Aidiyet kelimesi “ait olma” veya “bağlı olma” durumunu göstermekte olup “bağlılık” olarak da ifade edilmektedir. Mesleki aidiyet ise temel olarak kişilerin çalıştığı mesleğe karşı tutum ve davranışları ile ilişkilidir. İş görenin mesleğine ilişkin amaçlarını kapsar ve kişilerin davranışını önemli ölçüde etkiler (Greenfield vd., 2008: 422). Bununla birlikte kavramların tek bir tanımla ifade edilmesi kapsam sınırlılığı meydana getirmektedir. Bu nedenle devam eden başlıklarda aidiyet ve mesleki aidiyet kavramları detaylı olarak incelenmiştir.

1.1. AİDİYET KAVRAMI VE KAPSAMI

Türk Dil Kurumu Sözlüğü’ne göre aidiyet kavramı “ait olma, bir kimseye veya kuruma bağlı olma, ilişkin olma olarak tanımlanır (TDK, 2023). Aidiyet bir topluluk tarafından kabul edilme ve onaylanmadır (APA, 2023). Bireyde ait olma duygusu ilk olarak ailede başlamaktadır. Bir ailede çocuk, ilk olarak anneye, daha sonra aile ve yakın çevreye ve son olarak okula ait olma duygusunu öğrenerek ilerler. Bu ilerleme süreci bireyin mesleğine ait olmasına kadar devam eder. Bireyin mesleğini severek icra etmesi ve mesleğinden elde ettiği tatmin (maddi, manevi) düzeyi, aidiyet duygusunu yakından ilgilendirmektedir. Meslek sahibi olmak veya çalışmak, sadece ekonomik kazanç amaçlı gibi görünse de aynı zamanda emek, paylaşım, sosyal mevki, verimlilik hissi ve zamanı düzgün kullanabilme gerçeklerini bireye katar. Bu gerçekleri doğru ve sağlıklı bir hale getiren de bireyin mesleki aidiyet duygusudur (Aydınol ve Üredi, 2020: 5683-5685).

Aidiyet teorisi, anne-baba ve çocuk arasındaki ilişkinin incelenmesiyle birlikte ortaya çıkan bir kavramdır. Duygusal ve sonuca bağlı olarak birey ile nesne veya kişi arasındaki ilişki aidiyet olarak tanımlanmaktadır (Bowlby, 1979; akt: Bezirgan, 2014 :48). Dolayısıyla bu ilişkilerin açıklanması oldukça zordur. Aidiyet bireylerin en temel ihtiyaçlarından olan hayatta kalma ve güvenlik gereksinimlerinden ortaya çıkan bir kavram olarak karşımıza çıkar (Brocato, 2006:10).

Aidiyet kavramına ilişkin tanımlar literatürde, ebebeyn-çocuk ile ilgili çalışmalarda yer alırken aynı zamanda tüketici davranışları, çevresel psikoloji ve beşerî coğrafya, pazarlama ve turizm pazarlaması konularında da farklı tanımlar ile ön plana

çıkılmaktadır (Bezirgan, 2014: 2). İlâveten, kişiler arası sosyal ilişkiler (Weiss, 1988), mal ve hizmetler (Belk, 1988), sosyal çevre (Milligan, 1998) ve yetişkinler arası ilişkiler (Hazan ve Shaver, 1994) alanlarında da aidiyet kavramı farklı bakış açıları ile çalışılmıştır. Son yıllarda ise konu ile ilgili çalışmaların sayısı artmış ve birey, mekân ve eşyalar arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

Bazı araştırmacılara göre aidiyet tanımları şu şekildedir. Aidiyet, değerli bir ilişkiyi devam ettirme ve kalıcı hale getirme arzusudur (Tellefsen ve Thomas, 2005: 24). Aidiyet, insanlar arasında düzenli bir etkileşim içinde kişinin kendisine aitlik algısı hissetmesidir (Choenarom vd., 2005:18- 29). Aidiyet duygusu, kişinin kendisini bir toplumda veya çevrede ayrılmaz bir parça olarak görebilmesi ve bunu deneyimleyebilmesidir (Hagerty vd., 1992: 173). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre ise aidiyet, kişinin en temel ihtiyaçlarından olan fiziksel ve güvenlik ihtiyacından sonra gelen en temel unsurdur (Maslow, 1970).

İnsanlar arasındaki etkileşimlerin temel bileşimlerinden kabul edilen ve benlikle ilişkilendirilen aidiyet, bireyin bulunduğu ortamın kıymetli ve anlamlı bir yönü olduğunu hissetmesi olarak da ifade edilebilir. Kişiler kendi ihtiyaçlarını tam olarak karşılayabildiklerinde ve kendilerini güvenli bir ortamda hissettiklerinde, aidiyet, sevgi, şefkat gibi duygular bir bütün olarak ortaya çıkmakta ve birbirini takip ederek tekrarlayan bu süreç kişinin yaşamının sonuna kadar ilerlemektedir. Bu bağlamda aidiyet duygusu kişiyi temel bileşimlerinden ortaya çıkan önemli bir yoldur ve temel gereksinimlerden biri olarak karşımıza çıkar (Duru, 2015: 37-38). Temel bileşenlerden ve bir temel güdüden olan aidiyet; (Karaman, 2013: 19).

- Aniden gelişen psikolojik süreçlerin ilerisinde bir etki olarak görülmektedir.
- Davranışlar ile ilgili etkisi geniş bir açıyla incelenebilmektedir.
- Bireylerde saptanan diğer dürtülerin türevi değildir.
- Bütün insanlarda var olan evrensel bir duyguyu oluşturmaktadır.
- Aidiyet duygusunun zirveye ulaşması için hedef odaklı davranışlar ön plana çıkmaktadır.
- Engellendiğinde ya da baskı altındayken uyum ve sağlık gibi durumlarda sorunlar ortaya çıkabilmektedir.
- Öngörüye dayanan bir süreçtir.

- Duygusal bakımdan sonuçları vardır.
- Ne olursa olsun tüm negatif durumlarda da ortaya çıkabilmektedir.

Aidiyet kavramı, genel olarak bakıldığında bir kişinin kendisini bir toplum, grup veya çevrede güvende hissetmesi ve ait olma durumlarını karşılayabilmesi anlamına gelir. Fakat bu kavram bir mekâna, inanca, bir grup ya da kişiye, aile ya da okul gibi bir kuruma ya da mesleğe dair olabilir. Bu da mekânsal aidiyet, dini aidiyet, sosyal aidiyet, kurumsal aidiyet ve mesleki aidiyet gibi farklı kavramları ön plana çıkarmaktadır. Bununla birlikte burada değinilen her bir aidiyet olgusunun etkileyenleri farklı olabilmektedir (Duru, 2015: 37). Örneğin dini aidiyeti etkileyen faktörler; sosyo-ekonomik statü durumu, şehir hayatı ya da kırsal yaşam, eğitim, yaş ve cinsiyet gibi demografik faktörler, cinselliğe bakış açısı ve aile sosyalleştirmesi şeklindeyken (Kurt, 2009: 3); mesleki aidiyeti etkileyen faktörler; yöneticilerin kişilere yönelik tutumu, işin içeriği, maddi ve manevi sorumluluk, ücret, mesleki statü, maddi ve manevi ödüller, kararlara katılma, kariyer olanakları, rol çatışması, ekonomik güvenlik, eğitim, toplumun bakışı, iş güvenliği, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları gibi meslekle ilişkili faktörlerdir (Başkaya, 2018: 23).

Aidiyet, toplumsal, kültürel ve kişilerarası ilişkiler sonucu ortaya çıkan bir kavram olmakla birlikte, birey ile bulunduğu mekân arasındaki etkili bağıdır. Bu bağlamda aidiyet kavramını araştıran kişiler için “ben nereye aitim” sorusuna verilecek cevap “mekânsal aidiyet” olarak da tanımlanabilir (Çakı, 2017: 26). Aidiyet mekâna bağlılık açısından incelendiğinde aidiyeti etkileyen faktörler arasında yaşam tarzı, yaşam standardı, iletişim seviyesi ve mahremiyet kavramları sayılabilir (Pamukçu, 2015: 22-24).

Bazı araştırmacılar çalışmalarında aidiyet olgusunu kurumsal aidiyet ile eş/benzer kabul edip değerlendirmekte ve aidiyeti etkileyen faktörleri, kurumsal aidiyeti etkileyen faktörler ile açıklamaktadır. Dere ve Kılıç (2016: 133) aidiyeti etkileyen faktörleri çalışma ortamına, iş deneyimine, örgüt yapısına, rol, iş ve kişisel yapıya ilişkin faktörler, kurum dışı ve içindeki faktörler, yeni iş bulma imkanları, iş görenin beklentileri, profesyonellik, kurumsal kültür, kurumsal yönetim tarzı, işin niteliği ve kurumsal süreç ve yapıya dair faktörler olarak ifade etmişlerdir (Demir, 2019:10).

1.2. MESLEKİ AİDİYET KAVRAMI

Aidiyet, bireyin mesleğine karşı genel tutumunu içerir. Aynı zamanda aidiyet, meslekle ilişkili pek çok istek ve deneyimin tümü ve buna göre sonuçlanan bir tutumdur

(Şimşek, 1996:42). Çalışan bir kişinin mesleğine kişisel ve psikolojik olarak bağlı olması mesleki aidiyet kavramı ile açıklanabilir. Çalışanın çalıştığı kuruma karşı hissettiği sorumluluk psikolojik olarak bir aidiyet duygusu yansıtır ve bu da hizmet kalitesine katkı sağlar. Ayrıca aidiyet duygusunun miktarı, bireyin üretim ve çalışma performansını önemli ölçüde etkilemektedir (Aslıyüksek, 2021: 439). Diğer yandan mesleki aidiyet düzeyi bireylere göre farklılık göstermektedir. Mesleki aidiyeti fazla olan bireylerin sağlam inanç ve meslek amaçlarına sahip, mesleği adına çaba sarf eden ve mesleği devam ettirmek için istekli oldukları görülmektedir (Lord ve DeZoort, 2001: 6).

İnsan yaşamı boyunca bir arayış içerisinde. Bu arayış içinde onu destekleyen amaçlardan birisi de ailesine, kültüre, topluma ve mesleğine yönelik aidiyet duygusudur (Mavili vd., 2014: 30). Mesleki aidiyet kavramının ilk olarak Greenhaus tarafından 1971 yılında kariyer odaklı olarak açıklandığı görülmektedir. Aynı zamanda mesleki aidiyetin tanımları arasında “mesleki bağlılık”, “mesleğe bağlılık”, “meslekle özdeşleşme”, “mesleki değerlerle özdeşleşme”, “mesleki adanmışlık”, “kariyer bağlılığı” ve “işe bağlılık” gibi farklı tanımlar bulunmaktadır (Selimoğlu ve Yeşilçelebi, 2014: 28-29). Bu kavramları birbirinden ayırt edebilmek ve mesleki aidiyeti daha iyi tanımlayabilmek için bu çalışmaların artış göstermesi gerekir. Lee vd. (2000), kişinin mesleki bağlılığını, kişi ile onun mesleği arasındaki duygusal bir tepki ile oluşan psikolojik bir bağ olarak ifade etmiştir. Bu bağlamda mesleki aidiyet açısından bakılacak olursa kişi ile mesleği arasında psikolojik bir bağ vardır. Dolayısıyla güçlü mesleki aidiyeti olan bir kişi güçsüz mesleki aidiyeti olan kişiye göre mesleği ile kendisini daha çok bağdaştırıp mesleği hakkında daha pozitif yaklaşımlar sergileyecektir.

Baysal ve Paksoy (1999) mesleki bağlılığı, “kişinin belirli bir alanda başarı ve deneyim kazanmak için yaptığı çalışmalar ve mesleğinin hayatındaki yeri ile mesleğinin hayatında merkezi bir yere sahip olmasıdır” şeklinde tanımlamıştır. Blau (2001) ise mesleki bağlılığı, “kişinin mesleğine yönelik tutumu” olarak tanımlamaktadır. Tellefsen ve Thomas (2005) mesleki bağlılığı, “değer verilen bir ilişkiyi kalıcı olarak sürdürme arzusu” olarak tanımlamıştır. Mesleki bağlılık ile ilgili tanımlardan çıkan sonuç, kişilerin mesleklerine olan ilgi ve sürdürmeye yönelik istekleridir. Bu bağlamda mesleki aidiyet *“kişinin kendisini mesleğinin neresinde gördüğü ve mesleğine ilgi, arzu ve görevlerini ne kadar yerine getirebildiği ile ilgili olup, mesleğini icra etmekte azimli olması”* dır. Sonuç olarak, kişinin mesleki aidiyeti ne kadar fazlaysa mesleki hayatında kendisini daha güvende ve huzurlu hisseder.

Mesleki aidiyet 1940'dan itibaren daha fazla önem kazanmış, 1980'den sonra ise iş görenlerin çalıştıkları kurumlara katkıları ile ilgili çalışmalar artış göstermiştir (Çakınberk vd., 2011:98). Mesleki aidiyet ile ilgili ilk araştırmacı olan Becker, mesleki teorisinde kişilerin uzun aşamalarda, büyük gayretlerle kazandıkları ödülleri kaybetmelerinin kişilerde oluşturacak ağır yüklerden kaçınma davranışının ortaya çıktığını düşünmüştür (Sığırı, 2007: 263). Buna göre, mesleki aidiyet, içinde bulunan örgüte ait hedefleri kendine uyarlama, bu hedefler için emek harcama ve örgüte dair bağlılığını kaybetmeme şeklinde üç tane olgudan oluşur (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 4):

Mesleki aidiyet hakkında literatürde birçok tanımlama mevcuttur. Bu tanımlamalarda genel olarak örgütle iş gören arasında mesleki aidiyet açısından doğrudan bir bağlantı bulunmuş, mesleki aidiyetin oluşumu ve yapısıyla ilgili farklı fikirler oluşmuştur. Araştırmacıların çoğu mesleki aidiyeti, kişinin psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması olarak benimsemiş, bazıları ise örgüt ile iş gören arasında çıkar ilişkisine dayalı yaklaşımlara dayandırmıştır. Sonuç olarak bakıldığında mesleki aidiyetin, tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak iki şekilde ele alındığı görülmüştür (Saldamlı, 2009: 9-10). Mesleki aidiyetin ilk bileşeni olan tutumsal bağlılık bireyin çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle tutumsal bağlılık, bireyin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür. Davranışsal bağlılık ise, bireylerin geçmiş tecrübeleri ve örgüte adapte olma durumlarına göre örgütlerine bağlı olma sürecidir. Davranışsal bağlılık, bireylerin belirli bir örgütte çok uzun zaman kalma sorunları ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır (Çöl, 2004:159).

Araştırmacıların ve yöneticilerin mesleki aidiyete bu kadar önem vermesinin sebebi kişiler üzerinde pozitif etki oluşturabilmektir. Çünkü etkili bir iş gücü için ve başarıya ulaşabilmek için bu önem arz etmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2010: 5). Mesleki aidiyet olgusu, örgüt çalışanlarının uyumlu ve üretken çalışması aynı zamanda örgütün sürekliliği bakımından önemlidir. Fakat bu mesleki aidiyetin yalnızca kuruma ve işverene olan bağlılık derecesiyle algılanmamalıdır. Örgütün başarılı olabilmesi için mesleki aidiyet, çalışanların örgütün yönetsel süreçlerine katkı sağlaması ve örgütleriyle aynı çizgide ilerlemesi gerekir (Sığırı, 2007: 262). Çalışanların örgütlerine olan güçlü bağları sayesinde örgütleriyle özdeşleşerek bağlanması da mesleki aidiyetin bir

göstergesidir. Bir örgütte mesleki aidiyetin temel nedenleri şunlardır (Özsoy vd., 2017: 398):

- Mesleki aidiyetin, istekli bir şekilde çalışma davranışıyla bağlantılı olması,
- İşten ayrılma niyetinin iş tatmininden çok daha düşük olması,
- İş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesi,
- Yönetimin örgütsel etkinliklere destek vermesi.

Yöneticilerin çalışanları verimli ve azimli bir şekilde çalıştırabilmesi örgütün önemli amaçlarındandır. Örgütlerin karşılaştıkları kriz karşısında, iş görenleri işten çıkarması, teknoloji sayesinde küçülmeye gidilmesi, iş görenlerin örgüt hakkında olumsuz düşüncelere sahip olmasına yol açmaktadır (İbicioğlu, 2000: 13). Bu bağlamda örgütlerin krizlere yönelik iş görenleri koruyucu tedbirleri almış olması ve örgütsel özdeşleşmeyi sağlamış olması gerekmektedir. Örgütsel özdeşleşme, Meyer ve Allen tarafından da ifade edildiği gibi örgüte yönelik eğilimin duygusal olması, örgütten ayrılmanın masraflı olacağını fark etme, örgütte kalmaya sebep olan manevi bir gücün olmasını kapsamaktadır (Doğan, 2013: 66).

Çöl ve Ardıç (2008) mesleki aidiyetin önemini vurgulayan bir araştırmada, nitelikli çalışanın yaptığı işlerden ve çalıştığı örgütlerinden mutlu olmalarını sağlamanın örgüt amaçları kadar önemli olduğunu belirtmişlerdir. Bunun için ise iş görenin örgütün koyduğu amaçları uygulaması ve benimsemesi, örgüt içinde devamlılığın sağlanması bağlamında örgüte bağlılığın oluşması esastır (Çöl ve Ardıç, 2008: 157).

Mowday vd. (1982), mesleki aidiyet hakkında yaptıkları araştırmalarda iki çeşit mesleki aidiyetten söz etmektedir. İlk olarak mesleki aidiyet, örgütsel üyelik statüsü yönünden daha çok biçimsel bağlılığı anlatmakta, devamsızlık yapmama, örgütten ayrılmama gibi davranışlarla açıklanmaktadır. İkinci olarak mesleki aidiyet ise, örgütsel üyeliğin niteliğini ifade etmektedir. Burada güven duygusu, sadakat ve iş birliği içinde olmak ön plandadır. Nitekim mesleki aidiyet çalışmalarında en fazla araştırılan husus iş görenin işi bırakmamasındaki temel neden sadakat duygusu mu, örgütüne karşı oluşan bağlılık mı, yoksa örgütsel üyelik statüsü mü şeklindedir (Mowday vd., 1982 :465-476). McShane ve VonGlinow ise bir örgütün iş görenler arasında mesleki aidiyeti oluşturabilmesi için yapması gereken unsurları şöyle sıralamıştır (Uygur, 2009: 16);

- Tatmin ve adalet; eşit şekilde bir çalışma ortamı sağlamak ve bağlılık gösteren işgücü oluşturmak,
- İş güvenliği; iş gören ve işveren arasında devamlı olarak sürekliliği sağlamak ve iş görene iş garantisi verilmesi,
- Örgütsel iletişim; mesleki aidiyet için, karşılıklı olarak örgüt yönetimi ve iş görenin etkileşimde kalması,
- İş gören bağlılığı; iş görenlerin de örgüt yönetiminde örgüt kararlarında eşit bir şekilde söz sahibi olması,
- İş görenlere güvenme; mesleki aidiyeti güçlü olan iş görenlerin örgüt yönetimine saygı ve güven duymaları ve örgütle iç içe geçerek kendilerini çalışmak zorunluluğunda hissetmeleridir.

1.3. MESLEKİ AİDİYET BOYUTLARI

Mesleki aidiyet ile ilgili literatür genel olarak incelendiğinde aidiyet kavramının birçok noktada bağlılık olarak kullanıldığı ve mesleki aidiyet boyutlarının büyük oranda bağlılık boyutları ile açıklandığı görülmektedir. Bu bağlamda konu ile ilgili literatürde sıklıkla ele alınan Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılık boyutları mesleki aidiyet boyutlarının açıklaması olarak sunulmaktadır. Allen ve Meyer'in (1991) söz konusu üç bağlılıkta çalışanların örgüte bağlılık nedenlerini ise duygusal bağlılıkta “örgütümden ayrılmıyorum çünkü istiyorum”, devam bağlılığında “örgütümden ayrılmıyorum çünkü kalmak zorundayım” ve normatif bağlılıkta “örgütümden ayrılmıyorum çünkü bunu yapmalıyım” ifadeleri somutlaştırılmıştır (Allen ve Meyer, 1991: 61). Araştırmacılar örgüt/kurum çalışanının çalıştığı yer ile bağının anlaşılması için bu üç bağlılık boyutunun beraber incelenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Buradan hareketle devam eden bölümde mesleki aidiyet boyutları olarak, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ele alınmıştır.

1.3.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanın bağlı olduğu örgüte dair duygularını benimseyip bir bütün oluşturması şeklinde ifade edilmektedir. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgüte karşı sevgi ve istek duydukları için örgütte kalmayı sürdürmektedirler. Duygusal bağlılık kişilerin kendilerini örgütle tanımlamaları ve örgütsel faaliyetlerde bulunmalarınıdır. Çalışanlar örgütlerinden memnun kaldıkları için örgütleri için ek bir çaba

sarf ederler (Allen ve Meyer, 1991: 64). Örgütler duygusal bağlılığa çok fazla önem verirler, çünkü duygusal bağlılığa sahip olan bir çalışan işverene ve örgüte değer ve anlam katar, bu bağlamda iş görenlerin sadakatleri de yüksek olur (Bayram, 2005: 132). Kanter, Modway, Porter ve Buchanan gibi öncü isimlerin araştırmalarından yararlanarak duygusal bağlılığı kavramsallaştırılan ve sonrasında geliştiren Allen ve Meyer (1990) duygusal bağlılığa etki eden faktörleri ise aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- İşin zorluğu; iş görenin yaptığı işte zorlanması ve mücadele etmesi,
- Amacın açıklığı; iş görenin işini neden yaptığı hakkında bilgilenmesi,
- Rolün açıklığı; iş görenin örgütün kendisinden ne istediğini açık ifade etmesini talep etmesi,
- Yönetimin öneriye açıklığı; alt kademedeki iş görenlerin üst kademedekilerden değer görmek ve dikkate alınmak istemesi,
- Eşitlik ve adalet; örgütsel kaynak ve görev dağılımının eşit olması,
- Katılım; iş görenin örgüt kararlarında katılım ve söz sahibi olmak istemesi,
- Arkadaş bağlılığı; örgütte iş görenlerin birbirleriyle samimi ilişkilerin olması,
- Kişisel önem; örgütte kişiye önem verilip verilmediği ve kişinin değer gördüğünün yansıtılması,
- Geri bildirim; örgütte iş görenin performanslarının geri bildirilmesidir.

Yukarıdaki faktörlerin yanı sıra; kurumun fiziksel ve çevresel şartlar, sosyo-ekonomik ve kültürel şartlar da duygusal bağlılığı etkilemektedir. Duygusal bağlılığı etkileyen kişisel ve grup faktörleri de bulunmaktadır. Bunlara arasında çalışanların kişilikleri, sorumluluk bilinci, denetim tarzı, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler bulunmaktadır (Demir, 2019: 26).

Duygusal bağlılığı etkileyen faktörlerin, kişiden kaynaklanan ve çevresel özellikleri çerçevesinde değerlendirildiği görülmektedir (Gündoğan, 2009: 29). Bir diğer araştırmada duygusal bağlılığı etkileyen temel faktörler liderlik, çalışan ilişkileri, görev özellikleri, ücret ve teşvik sistemleri, performans yönetimi ve bilgi paylaşımı olarak ele alınmıştır (Jayasingam vd., 2016: 281-285). Alsiewi ve Agil'in (2014) araştırmasına göre ise duygusal bağlılığı etkileyen en önemli faktörün iş doyumu olduğu tespit edilmiştir. Ücretlendirme sistemi, insan kaynaklarının yetiştirilmesi ve geliştirilmesi, performans

yönetim süreçleri iş tatmini boyutunun alt ögeleri olarak ele alınmıştır. Örgüt içi faktörler arasında görevsel unsurlar, iş gören deneyimleri, çalışma ortamına ait unsurlar yer alırken; örgüt dışı faktörler arasında ise çevresel koşullar, kariyer imkânları ve profesyonellik yer almaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 17). Duygusal bağlılığı etkileyen kişisel faktörler arasında cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem ve eğitim değişkenleri yer almaktadır (Akıllı, 2022:112).

1.3.2. Devam Bağlılığı

Konu ile ilgili literatürde rasyonel bağlılık veya maliyet bağlılığı olarak da açıklanan devam bağlılığında iş görenler örgütten ayrılmayı maliyetli gördükleri için örgüt üyeliğine devam etmektedir (Balay, 2000: 21). İş yaşamının bir realitesi olarak, iş görenler farklı iş imkanları bulduklarında işten ayrılırlar ve bu durumda sigorta, emeklilik, kıdem ve ikramiye gibi bazı avantajlardan geçici olarak ya da kalıcı bir şekilde uzak kalırlar. Devam bağlılığın temeli işten ayrılma durumunda maliyetler nedeniyle örgütte kalınmasıdır. Devam bağlılığının olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Örneğin mali olarak ihtiyacı olan çalışanların, örgütün amaçlarını ve faaliyetlerini olumsuz etkileme gibi potansiyelleri bulunmaktadır (Balay, 2000: 21). Devam bağlılığının oluşmasında etkili olan faktörler ise şöyle sıralanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 18);

- İş gören beceri ve tecrübeleri,
- İş görenlerin örgütte işleriyle ilgili eğitimlerini başka bir yerde kullanamaz algısı,
- İş görenlerin başka bir yerde işe girmek istememeleri,
- İş görenlerin örgütte kaldıkları müddetçe yaptıkları kişisel yatırımlar,
- İş görenlerin emeklilik primleri,
- İş görenlerin bulundukları kurum/örgüt/işletme arkadaşlarından ayrılmak istememeleri,
- İş görenlerin örgütlerinden/kurumlarından ayrıldıkları takdirde başka seçeneğin az olmasıdır.

Devam bağlılığı konusunda yapılan araştırmalarda, kamu kurumlarında ve özel kuruluşlardaki devam bağlılığı düzeyi ayrı ayrı veya karşılaştırmaları olarak incelenmiştir. Örneğin, Sığı (2007) özel sektörden 80, kamu kurumundan 95 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, devam bağlılığının kamu kurumunda daha fazla olduğu

sonucuna ulaşmıştır. Araştırmacı kamu kurumunda çalışanların devlet güvencesine sahip olma, işsizlik olmaması ve zaruri durumlar hariç işten çıkarılmama nedeniyle devam bağlılığı olduğunu belirtmektedir (Sığrı, 2007:263). Özkaya vd. (2006), tarafından kamu ve özel sektör yönetim kadrosunda yapılan çalışmada da devam bağlılığının kamu kurumunda daha fazla olduğu saptanmıştır. Strasser ve Bateman, Schein ve Zeffafe'nin yaptıkları çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Özkaya vd., 2006: 83). Sonuç olarak baktığımızda devam bağlılığı kamu kurumlarında daha fazladır. Devam bağlılığı, çalışanların çalıştıkları kuruma duygusal bağlılıkta olduğu gibi sadakatle bağlı olmadıklarını da göstermektedir (Özkaya vd., 2006: 83).

1.3.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanın bağlı olduğu kurumuna karşı kendini borçlu hissetmesiyle ortaya çıkan bağlılıktır (Özkaya vd., 2006: 83). Normatif bağlılık, çalışanların kurumda çalışmakla ilgili hissettikleri yükümlülüklerdir. Bu bağlılık türünün temellerini Wiener (1982) atmıştır. Allen ve Meyer (1990) bu bağlılık türüne ekleme yaparak kendi kuramsal yaklaşımlarını ilave edip normatif bağlılık adını vermişlerdir (Özkaya vd., 2006: 83). Bu bağlılıkta birey bulunduğu örgütte birçok şey öğrendiği için, arkadaşlarıyla iyi iletişim kurduğu için veya farklı nedenler ile kendini kuruma minnettar hissetmekte ve normatif bağlılık oluşmaktadır (Özkaya vd., 2006: 83).

Kişilerin çalıştıkları kuruma bağlı olarak kalmayı kendilerine görev edinmeleri ve bunun doğru olduğunu düşünmeleri normatif bağlılığın özünü oluşturmaktadır ve normatif bağlılıkta örgütten ayrılmanın ahlaki ve etik olmadığı yaklaşımı vardır (Allen ve Meyer, 1990: 3). Normatif bağlılık kişilerin, örgüt dışındaki kültürel, toplumsal faktörler ve ailevi tecrübeleri neticesinde oluşması ve/veya kurumda çalışmaya başladığı ve devam ettiği süre boyunca örgütteki sosyalleşme ve edindiği tecrübeler ile oluşması şeklinde iki türlü incelenebilmektedir (Allen ve Meyer, 1990: 4). Bu iki bağlılık türünün ortak özellikleri ise şu şekildedir (İnce ve Gül, 2005;42-43);

- İş gören ve örgütleri arasındaki ilişkiye değinmektedir.
- İş görenlerin örgütleriyle olan bağlılıklarını devam ettirme kararları ile psikolojik durumlarını aktarmaktadır,
- İş gören ve işletme arasında, kurum/işletme/örgütten ayrılma ihtimalini düşüren bir bağın oluşmasına sebep olmaktadır.

1.4. MESLEKİ AİDİYETİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Mesleki aidiyet etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Farklı araştırmalarda mesleki statü, ücret, birlikte çalışılan ekip arkadaşları, çalışma koşulları, iş güvenliği, toplumun bakışı, iş görenin kişiliği, rol çatışması, eğitim, ücret, ekonomik güvenlik, kariyer olanakları, maddi ve manevi ödüller, kararlara katılma, işin kendisi, yöneticilerin tutumu, yetki ve sorumluluklar gibi unsurların mesleki aidiyeti etkilediği ortaya konulmuştur. Devam eden bölümde bu unsurlar hakkında açıklamalar sunulmaktadır.

Mesleki statü ve toplumun bakışı

TDK (2023) statü kavramını “bir kimsenin, bir kurum veya bir toplum içindeki durumu, kadro bakımından bağlı olduğu durum; pozisyon” olarak açıklamaktadır. İnsanın mesleği toplum içinde bir statü kazanmasını sağlar. Meslekler, kişilerin kimliklerini yansıttığından statü için belirleyici bir unsurdur. Ayrıca bazı meslek seçimleri toplum tarafından daha kutsal kabul edildiğinden bu mesleklerde iş görenlerin mesleki aidiyeti daha yüksektir (Yeşilçelebi, 2014:12). İlâveten toplumsal statü kişinin toplum yapısı içinde oluşturduğu yer ya da konum olarak açıklanabilir. Toplumsal statü kavramının iki temel kökeni vardır. Bunlardan birisi verilen statü, diğeri ise kazanılan statüdür. Verilen statüde kişiler hiçbir hareket göstermeden toplum tarafından bazı ölçütlere tabi tutulur. Kazanılan statü kavramında ise kişiler başarıyı kendileri elde eder. Aynı zamanda bir iş gören çalıştığı bir örgütte statü sahibi olduğunda aidiyetinin olumlu yönde artması beklenir ki bu da iş gören için kazanılmış bir statüdür (Tezcan, 1988:114).

Ücret

Bir insanın mesleğe karşı gösterdiği ilgi ve aidiyet duygusu ücret yönünden de etkilenmektedir. Bir örgütte yapılan ödemenin, aynı özellikte olan başka görevlere yapılan ödemeye eşit olması, normal şartlarda bir iş görenin bir üst makama geçtiğinde yeni görevde aldığı ücretin öncekinden daha fazla olması, uygulanan ücret düzeninin işletmede bulunan her iş gören tarafından kolayca anlaşılabilir ve açık olması ücret politikasının evrensel ilkelerindendir (Ergül, 2006:96). Aidiyet konusundaki araştırmalar, mesleki aidiyetin veya aidiyetsizliğin temel etkenlerinden birinin ücret olduğunu öne sürmektedir. Çünkü bir bireyin işi için aldığı maddi karşılık, mesleki aidiyetini belirlemede önemli bir faktördür (Hanifah, 2013: 552). Ancak ücret, iş tatmini açısından tek başına yeterli bir gösterge değildir. İş görenler, iyi bir ücret veya tatmin edici bir ücretin yanı sıra, çalıştıkları kurumda kabul görmek, diğer ihtiyaçlarının karşılanması,

gerekli bilgi ve becerilere sahip olmak, yaptıkları işin kuruma sağladığı katkıyı görebilmek gibi faktörlerden de tatmin olmak isterler. Bu bağlamda, düşük veya temel ihtiyaçları karşılamayan bir ücretle çalışmak iş tatminini olumsuz yönde etkileyebilir (Yeşilçelebi, 2014: 13).

Çalışma koşulları

İş görenlerin tatminini etkileyen önemli faktörlerden biri olan çalışma ortamı ve koşulları, genellikle iş görenin iş ortamıyla ilgili kişisel algılarına dayanmaktadır (Jain ve Kaur, 2014: 2). Çalışma şartları işin icrası için hayati önem taşır. Çalışma şartlarının iyi veya kötü olması, bireyin mesleki aidiyet duygusunda çeşitli etkilere yol açabilir (Roelofsen, 2002'den akt. Mokaya vd., 2013: 80). Çalışma şartlarını iyileştirmek, üretkenliği artırırken şikayetleri ve devamsızlıkları azaltmıştır. Bu sebeple, kötü çalışma koşulları iş görenlerin zihinsel ve fiziksel performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir (Parvin ve Kabir, 2011: 116). Ayrıca, iş görenlerin hayal kırıklığı, kaygı ve endişe sebeplerini gidermek iş tatminini artırabilir (Jain ve Kaur, 2014: 1).

Yükselme ve kariyer olanakları

Meslekte yükselme ve kariyer olanaklarının olması birey açısından mesleki aidiyeti daha da arttırmaktadır. Çünkü meslekte yükselme ve kariyer planlama olanağı iş açısından bir güdüleme aracı olmaktadır. Kariyer, bireyin amaçlarıyla doğrudan bağlantılı, bireyin hayatı boyunca kontrol altında tutabileceği iş tecrübesi ve yaşantısıyla bağlantılı bir süreçtir (Bektemür vd., 2016: 8). Birey meslek hayatına birtakım hayaller ve kariyer planıyla birlikte adım atar. Ama her çalışma ortamı bu beklentileri karşılayamayabilir. Meslekte yükselme imkânının bulunmaması, çalışanların iş doyumunu ve mesleki aidiyet düzeyini azaltan önemli etmenlerden biridir (Yeşilçelebi, 2014:14).

Maddi ve manevi ödüller

Türk Dil Kurumu'na göre ödül "bir başarı karşılığında verilen armağan, mükafat"tır (TDK, 2023). İş görenler yaptıkları işin karşılığında almış oldukları maddi kazancın yanı sıra ödüllendirilmeyi ve takdir edilmeyi de beklemektedirler. Yapılan araştırmalar sonrasında çıkan sonuca göre, insanın çalışma motivasyonunu ve bağlılık düzeyini etkileyen etmenlerden birisi de kişinin ödüllendirilmesi ve takdir edilmesidir (Galanou vd., 2011:121). Ödüllendirme ve takdir edilmenin gerçekçi olabilmesi için çalışılan kurumda adaletli bir başarı değerlendirme sistemi olmalıdır. Eğer başarı

değerleme sistemi iyi işlemezse, ödüllendirmede yapılacak bir hata, çalışanların iş doyumunu, kurumsal ve mesleki aidiyetini olumsuz yönde etkileyebilir (Başkaya, 2018:26).

Mesleğin kendisi

İnsan hayatının dönüm noktalarından belki de en önemlisi olan meslek seçimi insanın kendi yaşam biçimini seçmesi demektir (Önler ve Saraçoğlu, 2010:78). İnsanlar sevdikleri bir iş yaptıklarında mesleki aidiyetleri de yüksek olmaktadır. İnsanların mesleklerini sevmeleri için, kişiliğine ve yeteneklerine uygun olması, toplumda saygınlığının olması gibi birçok neden vardır. Çoğunlukla meslek seçimi insanın ergenlik dönemi değişimini yaşarken kimliğini ve kişiliğini bulma krizinde olduğu dönemler içinde gerçekleşir (Şirin vd., 2008:70). İş görenlerden talep edilen işin standart olması, iş görenin benzer davranışlar sergilemesini gerektirir. Bu tür işlerde iş görenler genellikle sadece dikkatlerini kullanırken zihinsel bir çaba içine girmezler. Bu durum, zekâdan kaynaklanan yaratıcılığı ve yeteneklerin kullanımını engelleyebilir. Bu ihtiyaçlar karşılanmadığında, işin sıradanlığı aidiyetsizliğe yol açabilir (Şahinkuş, 2006: 51).

Yöneticilerin tutumu

Örgütün yönetim tarzı ve iş ortamı, iş görenlerin iş tatminiyle yakından ilişkilidir. Güvenilir, dürüst, adil ve çatışmaların az olduğu bir ortam, iş görenlerin tatminini olumlu yönde etkiler. Ayrıca, örgütün geniş bir çevreye sahip olması ve tanınmış olması, iş görenlerin bilgi, yetenek ve yaratıcılığına değer vermesi de iş tatminini artırabilir. Yönetici, iş görenler arasında iş bölümü yapmak, görevleri tanımlamak ve işin yürütülmesi için izlenecek prensip ve kuralları belirlemekle görevlidir (Başaran, 1991: 109). Son yıllarda kurumlarda yönetici yaklaşımlarında bazı değişiklikler yaşanmakta ve bu değişim hızlı ve dinamik bir şekilde devam etmektedir. Bu sebeple, kurum içi insan ilişkileri, iş görenlerin performansını doğrudan etkilemektedir (Şahinkuş, 2006: 50).

İş arkadaşları ile ilişkiler

Günlük hayatın önemli bir parçası olan iş ve meslek hayatının olumlu algılanması, iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerden büyük ölçüde etkilenmektedir. İş arkadaşları tarafından desteklenmek veya onlarla sağlam ilişkiler kurmak, sosyal destek türü olduğundan aidiyet duygusunu önemli ölçüde etkileyebilir. İşten ayrılmak, aynı zamanda iş arkadaşlarından ayrılmak anlamına geldiğinden, iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olan insanlar için mesleklerini bırakmak daha zor olabilir. İş arkadaşları tarafından

sağlanan destek, çalışma ortamında olumlu bir atmosfer oluşturarak çalışanların işe karşı olumlu tutumlarını geliştirebilir, böylece iş doyumlarını, mesleki aidiyetlerini ve verimliliklerini artırabilir (Kale, 2015:104). Diğer yandan, iş arkadaşlarının monoton olmaları, yavaş çalışmaları, ilişkilerinin kolayca bozulması veya tembellik yapmaları gibi olumsuz durumlar iş doyumunu ve dolayısıyla aidiyet duygusunu negatif yönde etkileyebilir (Tarlan ve Tütüncü, 2001:155).

Eğitim

Günümüzün sürekli değişen rekabetçi dünyasında bilgi ve teknoloji büyük önem taşımaktadır. İşletmeler, değişen iş dünyasına ayak uydurabilmek için sürekli olarak kendilerini yenilemek zorundadır. Bu da iş görenlerin bilgi düzeylerini artırarak ve teknolojiyi kullanmayı öğrenerek mümkün olmaktadır. Bu nedenle, organizasyonlar iş görenlerin bilgi ve becerilerini artırmak amacıyla örgütün hedeflerine uygun hizmet içi ve hizmet dışı eğitimler düzenlemektedir (Landy, 1985: 306). Bu süreç sonucunda uzmanlaşmış iş görenler ortaya çıkmakta ve bu iş görenlerin işlerine olan bilgi ve ilgileri artmakta, mesleki aidiyet duyguları da değişmektedir. Mesleki aidiyeti yüksek olan bireyler genellikle mesleki gelişimlerine daha duyarlı olmaktadır (Meyer vd., 1993: 548).

1.5. MESLEKİ AİDİYET ÜZERİNE YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Yerli ve yabancı literatürde mesleki aidiyet üzerine çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Yerli literatür incelendiğinde, Aydınol (2019) sınıf öğretmenleri üzerinde bir araştırma yaparak, mesleği isteyerek seçme, kıdem yılı ve çalışılan ilçe gibi değişkenler bağlamında öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularında anlamlı bir farklılık oluştuğunu belirlemiştir. Araştırmada ayrıca kıdem yılı fazla olan kişilerin mesleki aidiyetlerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çelebi (2020), çalışanların iş tatmini ve performansı arasındaki ilişkide beş faktör kişilik özelliklerinin rolü üzerine bir çalışma yapmıştır. Çalışmada ayrıca demografik özelliklerinin benzer bir etkisinin mesleki aidiyet üzerinde de olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda ise gelir arttıkça performans düzeyinin artması ile birlikte mesleki aidiyet düzeyinin arttığı, bu nedenle iki değişken arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Aşçı (2019) ise Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşe Tutkunluğa Etkisini incelediği çalışmada, mesleki aidiyet ve kurumsal başarının işe tutkunluğu artırdığını saptamıştır. Özdoğru (2022: 321) okul yöneticilerinin davranışlarının öğretmenlerin mesleki aidiyeti üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada, öğretmenlerin mesleki aidiyetini artıran okul yöneticisi davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerini dört tema altında toplanmıştır. Bu temelar

yönetmel davranışlar, etkili iletişim, kişilik özelliklerine dayalı davranışlar ve sosyal ihtiyaçları karşılamaya yönelik davranışlar şeklindeyir. Çalışmada öğretmenlerin mesleki aidiyetini azaltan okul yöneticilerinin davranışları ise yönetmel davranışlar, olumsuz iletişim ve kişilik özelliklerine dayalı davranışlar olmak üzere üç tema altında toplanmıştır. Çalışma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin mesleki aidiyetlerinde okul yöneticilerinin davranışlarının önemli bir yere sahip olduğu saptanmıştır. Yıldız (2023: 381-383) Türkiye'de mesleki aidiyet duygusu üzerine yapılan akademik çalışmaların genel çerçevesini incelediği çalışmasında mesleki aidiyet duygusuna akademik ilginin yeni yeni artmaya başladığını saptamıştır. Çalışma kapsamında mesleki aidiyet çalışmalarının sayısında son üç yılda (2020,2021,2022) düzenli bir artış olduğu; mesleki aidiyet ile ilgili en fazla çalışılan alanın eğitim bilimleri olduğu belirlenmiştir. Eğitim bilimlerini sosyal bilimler ve sağlık bilimleri takip etmektedir. Araştırma sonuçları bağlamında mesleki aidiyet duygusunun multidisipliner bir değere sahip olduğu; önümüzdeki yıllarda farklı alanlarda mesleki aidiyet ile ilgili araştırma sayısının artacağı ve son yıllarda konuya yönelik artan ilginin gelecekte de artarak devam edeceği öngörülebilir.

Yabancı literatüre bakıldığında Randel vd. (2018 :190), kapsayıcı liderliğin teorik temelli kavramsallaştırması ve çalışma gruplarının mesleki aidiyeti üzerindeki etkisini konu alan çalışmada mesleki aidiyet algısını kolaylaştıran olumlu lider davranışlarını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda grup üyelerinin aidiyet algılarını kolaylaştıran kapsayıcı liderlik davranışları, grup hedeflerinin peşindeyken üyelerin çalışma grubu özdeşleşmesi, psikolojik güçlenmesi ve davranışsal sonuçlar (yaratıcılık, iş performansı ve işten ayrılmanın azalması) olarak belirlenmiştir. Gao vd. (2022: 98), aktivite tabanlı çalışma alanının (ABW) iş gören aidiyeti üzerindeki etkilerini konu edindikleri araştırmada yere bağlılık teorisini (PAT), iş görenlerin aidiyetini anlamak ve ölçmek için bir örnek olarak kullanmışlardır. Sonuçlar, aktivite tabanlı çalışma alanında yer alan iş görenler arasında yerel bağlılık teorisi doğrultusunda olumlu bir aidiyet duygusunun olduğu ve önceki geleneksel açık plan ofise kıyasla aidiyet duygusunun daha da arttığı gözlenmiştir.

Kyei-Poku (2014 :691) aidiyet ve etkileşimsel adaletin kişilerarası vatandaşlık davranışı üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini incelediği araştırmasında etkileşimsel adaletin iş görenin ait olma duygusunu pozitif olarak etkilediğini ve iş görenlerin daha güçlü bir ait olma duygusuna sahip olduklarında daha fazla yardım davranışı (yönetici

dereceli) sergilediklerini belirlemiştir. Araştırmada ayrıca aidiyet olgusunun, etkileşimsel adalet ile kişilerarası davranış arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği saptanmıştır. Peter vd. (2015: 95), akademik ortamda farklı aidiyet duygusu biçimleri ve bunların belirleyicilerini bulmayı amaçladıkları çalışmada öğrenciler ile öğretim kurumları arasındaki aidiyet ilişkisini besleyen unsurları incelemişlerdir. Çalışma kapsamında aidiyet olgusunun artırılması için mezunlar ve üniversiteler arasında sürekli bir diyalog kurulması gerekliliği vurgulanmıştır. Bununla birlikte öğrencilerin akademik ortamda kabul edilmelerinden itibaren yaşanan ilişkilerin bir aidiyet duygusu geliştirebileceği ve karşılıklı, sağlıklı ve kalıcı bağlılığı teşvik edebileceği ileri sürülmüştür.

Cockshaw vd. (2014: 448), aidiyet ve depresyonla ilgili çalışmada, üç ay arayla iki zaman noktasında ölçülen 221 yetişkin iş görenden oluşan bir topluluk örneğinde, genel aidiyet, işyerine aidiyet ve depresif belirtiler arasındaki çapraz gecikmeli boylamsal ilişkileri araştırmak için yapısal eşitlik modellemesini kullanmıştır. Çalışma sonucunda, genel aidiyetin depresif semptomları daha fazla etkilediği ve bu nedenle kişilerin gelecekteki ait olma bilişlerinin de doğrudan etkilendiği anlaşılmıştır. Raza vd. (2020 :428), çalışmada ise mesleki bağlılığın iş becerikliliği, takdir edici liderlik ve işyerine ait olma arasındaki aracı etkisi incelenmiştir. İlgili çalışmada, iş becerikliliği ve takdir edici liderliğin işyeri aidiyeti üzerindeki doğrudan ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde mesleki bağlılığın işyerine ait olma üzerindeki doğrudan ve anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Den Hartog vd. (2007: 1131), aidiyet ve algılanan karizmatik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışının iki biçimi (yardım etme ve itaat) üzerindeki ana ve etkileşimli etkilerini test etmişlerdir. Bu çerçevede 115 yönetici-ast ikilisi üzerinde yapılan araştırmada, iş görenlerin işyerinde daha güçlü bir aidiyet duygusuna sahip olduklarında daha fazla yardım (yönetilen) gösterdikleri ve liderlerin daha karizmatik (ast dereceli) olduğunu algıladıklarında da daha fazla yardım ve uyum gösterdikleri saptanmıştır. Çalışmada elde edilen bir diğer bulgu ise aidiyetin karizma ile yardımlaşma arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmesidir. Ayrıca, aidiyet ve karizmanın iş görenlerin yardım etme ve uyum sağlamaları üzerinde doğrudan etkileri bulunmaktadır.

1.6. TURİZMDE MESLEKİ AİDİYET

Aidiyet türlerinden biri olan mesleki aidiyet insanların yaşam kalitesini etkilemektedir. Çünkü insan günlük hayatının önemli bir kısmını mesleği doğrultusunda yaptığı bir işle geçirmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:5) Mesleki aidiyet kavramı

eğitim, sağlık ve turizm gibi birçok farklı sektörde ele alınmaktadır. Alandaki çalışmalara bakıldığında ebelik, hemşirelik, öğretmenlik ve turizm işletmeleri odaklı çalışmaların daha fazla olduğu görülmektedir. Bu bağlamda bu çalışmalar arasında hizmetler sektörüne giren sağlık sektöründe iş performansı ve başarısı mesleki aidiyet ile doğrudan orantılıdır. Kendisini mesleğine uzak hissedenden sağlık çalışanı, işini yeterince önemsemeyip hatalar yaparken mesleki aidiyeti yüksek olan çalışan işine bağlı olup, işinden yüksek düzeyde tatmin sağlar. Böylelikle çalışanın iş verimi de önemli oranda artar (Tella, vd., 2007:6). Turizm, hizmetler sektörü içinde yer alan emek-yoğun yapıda ve diğer sektörlerde olamayacak kadar insanlarla iç içe ve insan odaklı bir sektördür (Tutar vd.,2013:16). Bu bağlamda mesleki aidiyet kavramı turizm sektörü içinde önemsenmesi gereken bir olgudur. Bununla birlikte mesleki aidiyet kavramının turizm sektöründe daha çok örgütsel bağlılık ve işe bağlılık bağlamında değerlendirildiği ve çalışıldığı (Çaylıkoca, 2017; Zeynel ve Çarıkçı, 2015; Selimoğlu ve Yeşilçelebi, 2014; Serin, 2013; İyitoğlu, 2015) saptanmıştır.

Çaylıkoca (2017), otel işletmelerinde örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerine etkisini incelediği çalışmasında, otel işletmelerinde örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu saptamıştır. Bir diğer çalışmada Zeynel ve Çarıkçı (2015), mesleki motivasyon düzeyinin, iş tatmini düzeyi ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki nedensellik etkisini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre mesleki motivasyon düzeyi iş tatmini düzeyini ve örgütsel bağlılık düzeyini güçlü ve pozitif yönde etkilemektedir. Selimoğlu ve Yeşilçelebi (2014) ise, mesleki aidiyetin bağımsız denetim kalitesini olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Serin (2013), hizmet sektöründe iş görenlerin duygusal emek düzeylerini, duygusal zekâ düzeylerini, mesleklerine ve örgütlerine olan bağlılıklarını ölçmek, duygusal emeğin iş görenlerin mesleki ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçladığı çalışmasında, iş görenlerin duygusal emek sarf etseler bile mesleki ve örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli nedenler ile yüksek olduğunu ve duygusal emek sarf etmenin bağlılıklarını azaltmadığını saptamıştır. İyitoğlu (2015) çalışmasında, ara eleman olarak yetiştirilen ön lisans turizm öğrencilerinin iş etiği algılarının belirlenmesi ve mesleki-örgütsel bağlılıkları ile olan ilişkisinin değerlendirilmesini incelemiştir. Otel, seyahat ve rehberlik olmak üzere üç farklı ön lisans programında eğitim gören öğrenciler üzerinde yapılan araştırma sonuçları, turizm işletmelerinde etik

kuralların uygulanması ile örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Kişinin yaşadığı toplum ve/veya çevre ile ilgili pozitif düşüncelere sahip olması anlamına gelen aidiyet, duygular, bilgi ve inanışlar gibi bilişsel etkenlerin eşlik ettiği olumlu duygulardır. Örneğin, yerel halk yaşadığı yerin kültürel mirasını korumak amacıyla bölgedeki tecrübelerini çoğaltmak isteyebilir (Anggraini, 2015: 31). Bununla birlikte bölgede yaşayan yerel halkın aidiyet duygusu bakımından benzer özellikler gösterdiğini düşünmek hatalı olabilir. Örneğin Um ve Crompton (1987: 29) yerel halkın bölgedeki kalış süresi ile aidiyet duyguları arasında farklılık olabileceğini savunmuştur. Literatürde turistik çekim yerlerinde yerel halkın aidiyetinin turizmin etkilerine yönelik tutumu üzerindeki etkisinin incelendiği sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmaktadır (Jurowski vd., 1997; McCool ve Martin, 1994; Um ve Crompton, 1987; Gürsoy, Jurowski ve Uysal, 2002). Ayrıca söz konusu çalışmalarda çelişkiler bulunmaktadır. Örneğin, Um ve Crompton (1987: 28), yerel halkın aidiyetinin arttıkça turizmin olumlu etkilerini daha az algıladığını ifade etmiştir. Jurowski (1994: 150) ise turizmin ekonomik ve sosyal etkileri ile aidiyet arasında olumlu yönde; çevresel etkiler ile aidiyet arasında ise olumsuz yönde bir ilişki bulmuştur. McCool ve Martin (1994: 34) ise turizmin olumlu etkileri ile yerel halkın aidiyeti arasındaki ilişkiyi şu şekilde açıklamaktadır. Bulunduğu çevreye veya topluma yüksek düzeyde aidiyet gösterenler turizmi olumlu bir şekilde algılamakta fakat aidiyet düzeyi düşük olanlar turizme karşı daha az olumlu bir tutum sergilemektedirler. Jurowski vd (1997: 8) başka bir çalışmada da benzer şekilde aidiyet duygusuna sahip yerel halkın turizmin ekonomik ve sosyal etkilerini olumlu, çevresel etkilerini ise olumsuz bir şekilde değerlendirdiğini tespit etmiştir. Gürsoy vd. (2002: 86) aidiyet duygusuna sahip yerel halkın turizmin yararlarını olumlu bir şekilde algılayacakları, olumsuz etkileri minimize edeceklerini tespit edip aynı zamanda yerel halkın aidiyet duygusu ile turizmin etkileri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

2. BAĞLILIK VE KARIYER BAĞLILIĞI

Bağlılık, Türk Dil Kurumu'na göre “bağlı olma durumu” “birine karşı, sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2023). Morgan ve Hunt (1994: 23) bağlılığı, iki kişilik ilişkide bir tarafın ilişkinin devam etmesi için emek harcaması gerektiğine inanması şeklinde açıklamıştır. Başka bir tanımda bağlılık, kişiyi bir oluşuma veya harekete bağlı kılan olgu olarak tanımlanmıştır (Koç, 2009). Meyer ve Herscovitch (2001), bağlılığı, kişiyi belli bir amaca dair davranış

biçimine zorlayan güç olarak tarif etmiştir. Kiesler'e (1971) göre ise bağlılık, kişinin birtakım davranışlara veya bundan kaynaklı eylemlere bağlanma derecesidir (Darden vd., 1989: 87).

Günümüzde iş görenlerin karmaşık ve sürekli krizlerle karşı karşıya kalan örgütsel bir çevrede bulunmaları, onların çalışma hayatları boyunca çok çeşitli işler arasında geçişler yaşayabileceklerini, kariyerlerini belirlemek ve kariyerlerine yön vermek adına birçok sorumluluk üstlenmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve post endüstriyel çevrenin getirmiş olduğu zorluklar iş görenlerin kariyerlerinde sapmalar yaşamalarına neden olabilmektedir (King, 2004: 113). Yaşanabilecek bu sapmaların önlenbilmesinde veya en aza indirilebilmesinde kariyer bağlılığı önemli bir rol oynamaktadır. Bunun nedenleri arasında kariyerine bağlı olan iş görenlerin, çalışma koşulları veya birlikte çalıştığı kişilerden bağımsız olarak kendi kariyeri ile ilgilenmesi, ayrıca çalıştığı işletmeden memnuniyet duymasa bile kariyer gelişimleri doğrultusunda o işletmede çalışmaya devam etmesi gösterilebilir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 3). Kariyer bağlılığı, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşabilmek için kararlı olmalarını ifade etmektedir (Ellemers vd., 1998: 717). Hall (1971) kariyer bağlılığını "*seçilen uzmanlık alanındaki işe yönelik motivasyon düzeyi*" şeklinde tanımlarken, Blau (1985) "*bir mesleğe ya da kariyere yönelik tutum*" olarak ifade etmiştir. Kariyer bağlılığı, bireylerin kariyer amaçlarını belirlemeleri ve bu amaçları gerçekleştirmek için emek sarf etmelerini sağlayarak çalışma yaşamları ve kariyerlerinde anlam bulmalarına katkı sağlamaktadır (Colarelli ve Bishop, 1990: 159).

Kişinin kariyeri çerçevesinde yaptığı davranışları kariyer bağlılığı olarak bilinir. Morrow kariyer bağlılığını işe bağlılığın bir çeşidi olarak kabul etmiş ve bunu kişinin kariyer planının bir yansıması olarak görmüştür (Chang, 1999: 1258). Kariyer bağlılığı ile ilgili yapılan çalışmalarda ve geliştirilen teorilerde Greenhaus'un (1971) bu konuda öncü olan kariyer belirginliği (career salience) ve London'ın (1983) kariyer motivasyonu (career motivation) çalışmalarından etkilenildiği görülmüştür (Meyer, vd., 2008:364). Bu alanla ilgili uzman olanlar kariyeri bir anlamda "bireyin geleceği" olarak görmüştür. Çalışanların geleceğe dair görüşlerinin bir sonucu olarak kariyerlerine bağlı oldukları düşünülmüştür (Hotamışlı vd., 2011).

Kariyer bağlılığı fazla olan kişiler, yeteneklerini geliştirmek için daha fazla zaman harcayıp, daha iyi bir performans sergilemektedir. Dolayısıyla kariyer bağlılığı, kişinin yeteneğinin gelişmesi ve daha iyi bir performans ortaya koyabilmesi için oldukça önemlidir (Uzunbacak vd., 2019: 631). Kariyer bağlılığı olan kişiler kariyer hayatlarında

yeni bilgi ve yetenek kazanmak, daha fazla emek göstermek ve önemli yatırımlar yapmak istemektedir (Poon, 2004: 375). Düşük kariyer bağlılığına sahip olan kişiler ise kariyer amaçlarına ulaşmada emek harcamayıp sabırsız bir şekilde davranarak kariyer değiştirmeye eğilimli olmaktadır (Fu, 2011: 280). Kişinin kariyer bağlılığını belirleyen üç temel etken ise aşağıdaki şekildedir ((Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007);

- Kariyer bireyin geleceğidir. Bireyler geleceğe dair amacın parçası olmasından dolayı kariyerlerine bağlıdırlar.
- Kariyer bir statü işaretidir. Birey bu statü işaretini kendi hayatında etkili bir şekilde kullanmak ister.
- Kariyer bağlılığını başarının bir yansıması olarak görmek mümkündür. Kişinin başarıma ihtiyacı ne kadar fazlaysa kariyer bağlılığı da o derece fazladır.

İnelmen ve arkadaşları (2010: 3) kariyer bağlılığını, şahsi olarak kişisel hedeflerini geliştirme ve bu hedeflere bağlanma; diğer bir deyişle içsel bir şekilde kariyere bağlanması şeklinde bir davranış olarak ifade etmiştir. Blau (1988) yaptığı tanımda kariyer bağlılığını "kişinin, uzmanlığı içeren bir işe karşı tutumu" olarak açıklamaktadır. Bu çalışmasıyla Blau (1985, 1988), ümit verici psikometrik özelliklere ait bulgular öne süren ilk kariyer bağlılık ölçeğini geliştirmiştir. Ancak bu ölçek sınırlı sayıdaki veriye dayandığı için sonuçları çok güvenilir olarak değerlendirilmemektedir (Carson ve Bedeian, 1994). Hall (1971) ve Colarelli'nin (1990) tanımlarına göre kariyer bağlılığı bireyin işine duyduğu istektir (Riveros ve Tsai, 2011: 327). Literatürde kariyer bağlılığı ile ilgili üç temel tanım bulunmaktadır. Greenhaus'a (1987) göre kariyer, kişinin yaşamı boyunca sahip olduğu meslekler (job) serisi olarak tanımlanmıştır. Bu görüş kariyer tanımını çok ön planda tuttuğu için bu alandaki araştırmacılar tarafından çok kullanılmamaktadır. İkinci bir tanım profesyonellik (professionalism) eş anlamlıdır ve kişinin profesyonel mesleğiyle bağdaşmasını ve bağlılığını ifade eder. Blau (1985) tarafından önerilen üçüncü tanım ise, kariyerin bir tane meslek üzerinde uğraş olduğu açıklamasıdır (Carson ve Bedeian, 1994: 238).

Kariyer bağlılığı, bireyin belirli bir meslek planlaması ve hedefleri doğrultusunda duyduğu bağlılık olarak tanımlanabilir. Bu planlama süreci, iş görenlerin mesleklerinde başarı elde etmek için attıkları adımların başlangıcıdır. Bu süreçte iş görenler çeşitli davranışlar sergiler; mesleğe uyum sağlamak için kararlar alır, çevrelerini veya kendilerini ilgilendiren bilgiler toplarlar. Bu eylemler, olayları farklı perspektiflerden değerlendirme yeteneklerini geliştirerek kendi çıkarlarını ve hedeflerini belirlemelerine

yardımcı olur. Kariyer planlamasına duyulan bağlılık, bireyin kariyerinde ilerleme, gelişme ve ücret düzeyleri hakkında yapacağı değerlendirmeleri etkileyebilir. Ayrıca, kariyer planlaması sürecine aktif katılan kişiler, kendi mevcut yeteneklerini ve potansiyellerini gözden geçirme şansına da sahip olabilirler (Noe, 1988: 459).

Kariyer bağlılığı, bireyin kariyer hedeflerini belirlemesi, bu hedeflerle bütünleşmesi ve içselleştirmesi olarak da tanımlanabilir (Colarelli ve Bishop, 1990: 159). Yapılan bir çalışmaya göre, yüksek kariyer bağlılığına sahip olan bireyler, kariyer hedeflerini sürdürme ve geliştirme konusunda daha isteklidirler (Yan, 2005). Kariyer bağlılığı, bireyin seçtiği meslekte uzun süreli olarak devam etmesini teşvik eden bir motivasyon kaynağı olarak görülebilir (Mustapha ve Daud, 2011: 2435).

İşe bağlılık kavramıyla ilgili yapılan araştırmalarda, meslek (occupation), diploma gerektiren meslek (profession) ve kariyer (career) kavramlarının benzer bağlılık türlerini ifade ettiği gözlemlenmektedir (Lee vd., 2000; Mir vd., 2002). Klassen ve Chiu (2011) ise kariyer bağlılığını mesleki psikolojide mesleki bağlılık, profesyonellik ve profesyonel bağlılık olarak tanımlamışlardır. Araştırmacılar, mesleki bağlılığı; "belirli bir kariyer rolünde çalışma isteği veya kariyere olan bağlılık düzeyi" olarak açıklamış ve kariyer bağlılığı ile mesleki bağlılığı birlikte değerlendirmişlerdir (Klassen ve Chiu, 2011: 115).

Kariyer bağlılığı ile ilişkisinden dolayı karıştırılan bir başka kavram örgütsel bağlılık kavramıdır. Allen ve Meyer (1991) örgütsel bağlılığı, iş görenin örgütle arasında kurduğu duygusal bağ nedeniyle iş görenlerin örgütten gönüllü olarak ayrılmalarının zor olması olarak açıklamaktadır. Bir başka tanıma göre, örgütsel bağlılık; bireyin örgütsel hedefleri ve değerlerini benimsemesi, içselleştirmesi ve bu örgütün bir parçası olarak kendini hissetmesidir. Kişilerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve algıları, kariyerleri üzerindeki bağlılıklarıyla birlikte iş tatmini seviyelerini doğrudan etkileyebilir (Kılıç ve Öztürk, 2010: 985). Kariyer bağlılığı da örgütsel bağlılık gibi üç boyutlu bir kavramdır. Kariyer bağlılığının ilk boyutu duygusal bağlılıktır, bu boyut bireyin kariyerinde uzun süre kalma arzusunu ifade eder. İkinci boyut ise kariyerimde kalmam gerektiği düşüncesiyle ilişkilendirilen devam bağlılığıdır. Üçüncü boyut ise kariyerde kalmak zorunluluğunu ifade eden normatif bağlılıktır. Örgütsel bağlılıkta olduğu gibi kişinin kariyerinde duygusal, normatif bağlılık seviyeleri arttıkça işe katılma seviyeleri de artmaktadır (Blau, 2001: 285)

2.1. KARİYER BAĞLILIĞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Bireyin kariyer bağlılığını etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler arasında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, iş deneyimi gibi demografik özellikler yer almaktadır. Ayrıca işin niteliği ve işten elde edilen faydalar da kariyer bağlılığının önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Balak, 2013: 47). Bireyin işten beklentilerinin kariyer bağlılığını şekillendirmede önemli olduğu vurgulanmaktadır. Eğer bir işten yeterince fayda sağlıyorsa, kişi genellikle bu kariyerini sürdürmeye devam eder ve kariyer bağlılığı azalmaz. İşin sunduğu faydalar, terfi olanakları, çalışma koşulları, ücret, kişisel değerlerin iş yaşamında yeri, iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler, işletmenin sağladığı eğitim ve katılımcı yönetim gibi unsurlar kariyer memnuniyetini belirleyen önemli faktörlerdir (Kitapçı ve Sezen, 2002: 220-223). Kariyer doyumu yüksek olan bireyler, kariyer başarılarına ulaştıklarında genellikle kariyer bağlılıklarında olumlu bir artış yaşarlar (Karavardar, 2014: 98).

İş yaşamında yüksek kariyer bağlılığına sahip bireylerin kariyer amaçları çerçevesinde bütün zorlukların üstesinden gelerek önemli yatırımlar yapacağı ön görülmektedir. Bu noktada performans değerlendirme bireyleri yönetme ve onları iş yaşamında motive etmede iyi bir araç olarak kullanılmaktadır (Mustapha ve Daud, 2011: 2435). Nitekim kariyer kavramı performansa bağlı oluşumdur (Hofstede, 1984: 98). Hunt (1985), geliştirdiği bir modelde performans odaklı ödül vermenin hem kariyer bağlılığı hem de örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Örgüt bünyesinde performansa dayalı adil bir ödüllendirme sistemi olması çalışanın iş performansını pozitif yönde etkileyecektir. Ödüllendirme sisteminin adil olması ile iş görenin kariyer bağlılığı arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Darden vd., 1989: 86). Bir organizasyonda iş görenlere sağlanan ödüller, çalışanın mesleki ve teknik yetkinliklerini geliştirmesine olanak tanıyorsa, genellikle kariyer bağlılığı olumlu yönde etkilenmektedir (Uştu, 2014: 53).

Davranış bilimi ile ilgili çalışma yapan birçok araştırmacı, iş görenlerin örgüte aktif katılımı için, demokratik, anlayışlı ve destekleyici bir yönetim biçiminin gerekli olduğunu belirtmişler; bunun tam tersi olan otokratik yönetim biçiminin çalışanların yaklaşım ve davranışlarında olumsuz etkiler meydana getirdiği sonucuna ulaşmıştır. Araştırmalar, demokratik ve destekleyici yönetim biçiminin çalışanların iş memnuniyeti ve performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Öte yandan, otokratik yönetim anlayışının hâkim olduğu örgütlerde çalışanların performansı ve iş

tatmininin düşük olduğu belirlenmiştir (Darden vd., 1989: 85). Greenhaus vd. (1990: 65), çalışanlar arasında yapılan ayrımcılığın, çalışanların gelişimlerine sağlanan fırsatları azaltması ve örgüt içi ilişkilerini olumsuz etkilemesi durumunda, çalışanların işlerine odaklanmalarını ve kariyer beklentilerini azaltabileceğini ifade etmektedir.

Örgütte iş görene ödöl verme yollarından birisi de iş görenin işinde yükseltilmesidir. Stevens vd. (1978) tarafından yapılan bir araştırmada, yükselme ile kariyer bağıllığı arasında olumlu yönde bir ilişki bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bireyin terfi alması ise hem bireysel gelişim hem de kariyer gelişiminin olumlu yönde olmasını gerekli kılmaktadır. Hall'a göre kariyer gelişimi aynı zamanda kişinin kendi kişisel gelişimini de anlatmaktadır (Hall, 1971: 59). Kariyer gelişimi, bireyin kendi çabalarıyla sağlanabileceğı gibi, örgütün de bireyin kariyer gelişimine destek olmasıyla gerçekleşebilir. Colarelli ve Bishop (1990: 176), kariyer bağıllığının kariyer gelişimi açısından kritik öneme sahip olduğunu vurgulamakta ve bazı faktörlerin kariyer gelişimini önemli ölçüde etkileyebileceğini belirtmektedir. Örneğın, kişinin kendisinden veya dışarıdan kaynaklı olarak kariyer amaçlarına gerekli önemi vermemesi kariyer gelişimini sarsan sebeplerden biridir. Carson vd. (1995: 301), yaptıkları çalışmada temel ekonomik farklılıkların kariyer gelişimindeki geleneksel beklentileri değıştirebileceğini belirtmişlerdir. Cohen (1999: 287) ise kariyerine daha iyi odaklanan kişilerin, kariyer konusunda vermiş oldukları kararlara daha fazla bağıllık göstereceğini vurgulamıştır. Kariyerlerine aşırı bağılı bireylerin kariyer gelişimine daha fazla zaman harcadıkları gözlemlenmektedir (Chang, 1999: 1260). Kişinin kariyer bağıllığı düzeyi, kariyer gelişimini etkileyecek birçok fırsat sunar. Hizmet içi eğitim, kariyer gelişimini olumlu yönde etkileyebilecek etkinliklerden biridir. Chang (1999: 1263), kişinin çalıştığı kurum veya diğerk ortak örgütler tarafından sunulan hizmet içi eğitimin, kişinin kariyerine olan bağıllığını artırabileceğini belirtmiştir.

Bir örgüt, çalışanların mesleki hedeflerini ve isteklerini karşılayabiliyorsa, çalışanların mesleki ve örgütsel bağıllık duygularında içsel bir tutarsızlık yaşanmayacağı ifade edilmektedir (Honyenuga ve Adzoyi, 2012: 14). Bu bağlamda, bireylerin kariyer hedefleri ve isteklerinin, kariyer bağıllığını etkileyen önemli faktörler arasında olduğu düşünülmektedir. Kariyer bağıllığını etkileyen önemli bir faktör, bireyin ilgi alanları ve örgüt tarafından sağlanan desteklerdir. Bir örgüt tarafından istihdam güvencesi ve iş güvenliği sağlandığında, çalışanlar için kariyer bağıllığı daha anlamlı hale gelir; bu durum, mesleğin anlamı ve devamlılığı açısından önemli bir kaynak sunar. Ayrıca, kariyer bağıllığı bireyin özel yeteneklerinin gelişimine katkı sağlar ve mesleki

etkileşimlere olanak tanır, bu yüzden kariyer ilerlemesi ve kariyer gelişimi açısından büyük önem taşır (Adekola, 2011: 104).

2.2. KARIYER BAĞLILIĞINDA MODEL VE YAKLAŞIMLAR

Kariyer bağlılığına ilişkin literatürde incelendiğinde araştırmalarda farklı kariyer yaklaşımlarının geliştirildiği görülmektedir. Aşağıda bu yaklaşımlar içerisinde ön plana çıkan London'ın kariyer motivasyonu modeli, Greenhaus'un kariyer bağlılığı modeli, Blau'nun kariyer bağlılığı modeli ve Meyer, Allen ve Smith'in üç boyutlu kariyer bağlılığı modeli açıklanmaktadır.

2.2.1. London'ın Kariyer Motivasyonu Modeli

London (1983) tarafından yapılan "kariyer motivasyonu" araştırmasında, kariyer bağlılığını etkileyen faktörlerin kişisel, çevresel, davranışsal ve kariyer kararları ile ilgili olduğu belirtilmiştir. Kariyer motivasyonunun bileşenleri, kişisel değişkenler, durumsal değişkenler ve iş dışındaki değişkenler olarak sınıflandırılmıştır. Bu bileşenlerin arasındaki ilişkiler, geçmiş ve gelecek etkileri temelinde değerlendirilmiştir. Geçmişe dair etkiler, sosyal öğrenme ve öğrenilen bilgilerin işlenmesinin bireysel özellikler üzerindeki etkisi olarak tanımlanırken; geleceğe dair etkiler, bireyin gelecekte gerçekleştirmek istediği kariyer planlarını etkileyen faktörler olarak tanımlanmıştır (London, 1983: 629). Kariyer bağlılığını etkileyen kariyer motivasyonu unsurları, kişisel değişkenler, durumsal değişkenler ve iş dışı değişkenlerdir. Kişisel değişkenler, kariyeri benimseme, kariyer bütünlüğü ve kariyer farkındalığı (career insight) olmak üzere üç ana başlık altında sınıflandırılır. Durumsal değişkenler ise yönetim tarzı, ücretlendirme, çalışan politikası, çalışan prosedürleri, kariyer gelişim programları, ekip bağlılığı ve meslek tasarımı gibi işle ilgili faktörleri içerir. İş dışı değişkenler ise mesleğe dair ailevi ihtiyaçları kapsayan faktörlerden oluşur (Riveros ve Tsai, 2011: 328). London tarafından öne sürülen kariyer motivasyonu yaklaşımı, kariyer bağlılığının kişisel, çevresel ve davranışsal etkiler altında şekillendiğini savunur. Bu etkiler, bireyin geçmiş sosyal öğrenme deneyimleri ile kazandığı bilgileri ve gelecekteki kariyer planlarını içerir. Carson ve Bedeian'ın (1994) çalışmaları ise kariyer motivasyonunun kariyer bütünlüğü, kariyerle özdeşleşme ve kariyer planlama kavramları aracılığıyla kariyer bağlılığını artırdığını ortaya koymuştur. Bu model, kariyer gelişiminde önemli bir teorik temel oluşturmuştur.

2.2.2. Greenhaus'un Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı

Greenhaus'un (1971) kariyer bağlılığı modeli, işe yönelik genel tutum, kariyer planlama düşüncesi ve çalışmanın göreceli önemi olmak üzere üç boyuttan oluşur. Bu boyutlar, bireyin işe ve kariyerine olan bağlılığını ölçmek için kullanılır (Morrow 1983: 489). Blau'nun (1985: 278) çalışmasında ise bu boyutların iş dünyasındaki uygulamaları ve sonuçları üzerinde durulmuştur.

Bu yaklaşıma göre, çalışanların kendilerini örgüt için önemli hissetmeleri, iş tatmini ve işe yönelik genel yaklaşımları kariyer bağlılığını olumlu yönde etkiler. İş yaşamında genel tutum, bireyler için son derece kritiktir. Çünkü işte çalışmak ve meslek sahibi olmak günümüz koşullarında hayati bir gerekliliktir. Hem bireyler hem de iş yaşamı sürekli ve karşılıklı olarak etkileşim halindedir. Birey, çalıştığı işin değerini ve yaklaşımlarını değerlendirirken, sahip olduğu mesleğin kendisi için taşıdığı anlamı, genel bir mesleki değerlendirme yapar ve bulunduğu örgütün artı ve eksilerini ele alır. Ölçüm sonucunda birey, yaptığı işin kendisi için anlamlı olduğuna inanırsa, kariyer bağlılığı oluşturmakta ve mesleğiyle hayatını özdeşleştirmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 56-59). Kariyer planlaması, bireyin kariyerine yaptığı yatırımlar ve işine duyduğu tutkunun temelini oluşturur. Kariyerine bağlı bireyler, gelecekteki kariyer hedeflerini belirlemekte ve bu doğrultuda planlamalar yapmaktadır. Ayrıca, kariyer bağlılığı olan kişiler, iş dışı aktivitelerle meslekleri arasında seçim yapmak zorunda kaldıklarında genellikle mesleklerini tercih etme eğilimindedirler. Yapılan araştırmalar, bireylerin iş seçimlerinde genellikle ekonomik faktörlerin etkili olduğunu ve bu süreçte kişisel ilgi ve tutkularını göz ardı ettiklerini göstermektedir (Çermik vd., 2010: 202). İsteddiği işi yapan bireyler genellikle kariyerlerine bağlıdır. İşin değişken önemi, bireyin iş ile iş dışı etkinlikler arasında yapacağı seçimleri etkileyebilir. Bir kişi, mevcut işinin değişken bir öneme sahip olduğunu bilerek, iş arkadaşlarıyla zaman geçirme fırsatı bulsa bile genellikle kendi tercihiyle işine devam etmeyi seçer (Morrow, 1983: 489).

2.2.3. Blau'nun Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı

Blau'nun (1985) kariyer bağlılığı yaklaşımı, kariyer bağlılığı üzerine yapılan çalışmalarda en yaygın ve iyi bilinen yaklaşımdır. Blau, kariyer bağlılığını bireyin mesleği ve uzmanlık alanına yönelik tutumu olarak tanımlamaktadır (Blau, 1988: 280). Blau (1985), kariyer bağlılığı ölçeğini oluşturarak, kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık ve işe bağlılık türlerinden farklı olduğunu belirtmiştir (Lee vd., 2000: 800). Blau'nun kariyer bağlılığı ölçeği, psikometrik özellikleri açısından literatürde büyük bir öneme

sahiptir. Bu ölçeği oluştururken Blau, London'ın (1983) kariyer motivasyonu yaklaşımındaki kariyerle özdeşleşme ve kariyer bütünlüğü bileşenlerinden ilham almıştır (Carson ve Bedeian, 1994: 239).

Blau (1985), kariyer bağlılığının kavramsallaştırılmasında daha önce üzerinde çalışılan kariyer yönelimi, mesleki ve profesyonel bağlılık tanımlarından yararlanmıştır. Bu kavramlara yönelik ölçekler arasındaki benzerlikleri fark eden Blau, kariyer bağlılığı için özel bir ölçeğin geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır (Blau, 1985: 278). Bunun üzerine, daha önce oluşturulan kariyer bağlılığı ölçeği, Blau vd. (1993), tarafından diğer bağlılık türleriyle daha uyumlu hale getirilerek yeniden uyarlanmıştır. Kariyer bağlılığının tanımı, bu ölçeğin oluşturulduğu araştırmada "*bireyin inancı ve davranışsal yatkınlıklarına etki eden işe dair yaklaşım*" şeklinde yapılmıştır (Cohen, 2003: 25). Blau'nun (2001) yeniden uyarladığı kariyer bağlılığı modelinde, Allen vd. (1993), tarafından geliştirilen üç boyutlu kariyer bağlılığı yaklaşımı ile Carson vd. (1995), oluşturduğu iki boyutlu kariyer sağlamlaştırma (career entrenchment) yaklaşımından esinlenilerek, kariyer bağlılığının dört boyutta değerlendirildiği belirtilmektedir. Bu boyutlar; duygusal, normatif, birikmiş mesleki maliyetler ve sınırlı alternatifler şeklindedir. Kariyer bağlılığının önemli bir boyutu olan duygusal bağlılık, kişinin mesleğine olan duygusal bağlılığıdır. Normatif bağlılık kişinin mesleğinde kalma zorunluluğu duygusu iken, birikmiş mesleki maliyetler iş arkadaşlıkları, iletişim ağı, zaman, para ve eğitim unsurlarını içermektedir. Sınırlı alternatifler ile zaman veya eğitim gibi belirli maliyetler arasında ayrım yapmadan, kişinin mesleğini bırakması ile genel 'algılanan maliyet' ölçülmektedir (Blau, 2003: 470-471).

2.2.4. Meyer, Allen ve Smith'in Üç Boyutlu Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı

Bu yaklaşımda, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılık olmak üzere üç boyutu temel alınmaktadır. Kariyer ile birey arasındaki psikolojik ilişkiye odaklanan bu yaklaşımda, kariyer bağlılığının niteliğinde çeşitlilik olduğu vurgulanmaktadır (Meyer vd., 1993: 539). Duygusal bağlılık, bir bireyin işinden ayrılma niyetini en çok etkileyen bağlılık boyutudur. Bu bağlılık türü, adanmışlık, meslekle özdeşleşme ve iş sırasında yaşanan pozitif duygular gibi temeller üzerine inşa edilir. Bir kişinin kariyerine duygusal olarak bağlı olması, iş seçiminden başlayarak iş deneyimlerinin pozitif ve negatif yanlarına kadar geniş bir yelpazede şekillenir.

Kariyerin başlangıcında, bir kişinin mesleki bağlılığı genellikle düşüktür. Ancak birey, kariyer hedeflerini gerçekleştirdikçe ve olumlu iş deneyimleri yaşadıkça duygusal

kariyer bağılılığı artar. Ayrıca, çalışanın profesyonel yetkinliklerini geliştirmesine olanak tanıyan, kariyer amaçlarına uygun şekilde gelişim sağlayan ve çalışana kişisel ödüller sunan bir örgüt ortamı, çalışanın işe duyduğu duygusal bağılılığı artırmada önemli rol oynar (Weng ve McElroy, 2012: 257). Kariyerlerine duygusal olarak bağlı olan çalışanlar genellikle kongre ve konferanslara katılır ve bu şekilde kariyer gelişimlerini desteklerler. Bu çalışanlar, duygusal bağılılığı daha düşük olan veya hiç olmayan çalışanlardan daha fazla işte kalmak için isteklidir (Meyer vd., 1993: 540). Normatif bağılılık, kariyere duyulan sorumluluk hissidir. Bu boyutta, bir kişi kariyerini ilerletme ve işte kalma konusunda bir zorunluluk hisseder ve meslek üyeliğini bir görev olarak görür. Normatif bağılılık duyan bir kişi, mesleki üyeliği devam ettirmenin kendisi için en doğru karar olduğunu düşünür. Dolayısıyla, kariyerine bağlı olmak ve mesleğini sürdürmek onun için bir sorumluluktur (Kaya ve Zerenler, 2014: 70-71). Normatif bağılılık tutumunun gelişiminde, çalışma arkadaşları, aile veya arkadaşlar tarafından yapılan kariyerine devam etme baskısının etkili olduğu belirtilmektedir (Chang vd., 2007: 355). Devam bağılılığı, bir kişinin işten ayrılmanın maliyetinin yüksek olduğunu düşündüğü ve kariyerine yaptığı yatırımlar nedeniyle mesleğini devam ettirme isteği duyduğu bir boyuttur. Bu bağlamda, kişi kariyerine olan gereksiniminden dolayı mesleğini sürdürmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 70). Devam bağılılığını artırmak için, kişinin kariyerine yaptığı yatırımların derecesi ve kişinin farklı meslek şartlarını nasıl hissettiği gibi faktörler önemlidir (Meyer ve Allen, 1993).

2.3. KARIYER BAĞLILILIĞININ SONUÇLARI

Kariyer bağılılığı, bireyin kendi kariyer hedeflerine ulaşma ve bu hedefleri sürdürme çabası olarak tanımlanmaktadır. Belirlenen amaçlara katılım, özdeşleşme ve bağılılık, bireyin davranışlarını etkileyen temel unsurlardır. Aynı zamanda, kariyer bağılılığı bireylere iş ilişkilerini ve mesleki ilişkilerini genişletme konusunda destek sağlar (Lin ve Chen, 2004: 520). Kariyer bağılılığının çalışanların performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bilinmektedir. Zhao ve Han (2016), iş şartlarına iyi adapte olan çalışanların işlerine ayırmak için yeterli kaynağa sahip olduklarını ve bu durumun iş motivasyonunu ve işe katılımı artırdığını savunmaktadır. Bu tür çalışanlar, yaratıcı süreçlerde yer aldıklarında sorunları veya engelleri daha etkili bir şekilde tanımlayabilir ve daha verimli çözümler önermeden önce bilgi toplayabilirler (Sunman, 2021: 58). Yüksek kariyer bağılılığına sahip çalışanlar, kariyer hedeflerini belirleyecek ve daha sonra bu hedeflerle ilişkili etkinliklere katılacak ve bu etkinliklerle özdeşleşeceklerdir. Öte

yandan, düşük kariyer bağılılığına sahip çalışanların genellikle daha düşük iş tatmini ve örgütsel bağılılığına sahip olabileceği öngörülmektedir (Huang vd., 2019: 1). Son olarak, kariyerlerine derin bir bağlılık hissedenden bireylerin, talepleri karşılandığında işlerine ve kariyerlerine daha fazla motive olacakları düşünülmektedir (Chang, 1999: 1258).

2.4. TURİST REHBERLİĞİ VE KARIYER BAĞLILIĞI

Kariyer bağılılığı kavramına turist rehberleri açısından bakıldığında kariyer bağılılığının beraberinde uzmanlaşmayı getirdiği görülmektedir. Turist rehberliği mesleğinde belirli bir konuda veya herhangi bir faaliyet alanında uzmanlaşmış kişilere "uzman rehber" denilmektedir (Ahipaşaoğlu, 2001: 98). Uzman rehber terimi, kültürel varlıklar, macera, ekoturizm veya doğa rehberliği gibi özel ilgi alanlarında çalışan turist rehberleri için kullanılır ve bu alanlarda özel bilgi ve beceri gerektirir (Weiler ve Black, 2015: 17). Bir konuda uzmanlaşmış bir rehber, başka bir uzmanlık gerektiren bir turda yeterli olmayabilir; bu nedenle rehberlik mesleği çeşitli alanlarda uzmanlaşma eğitimi zorunlu kılmaktadır (Pond, 1993: 157, 213, 203).

Bazı insanlar, belirli bir alanda uzmanlaşmanın diğer şeylerden daha öncelikli olduğunu düşünmektedirler (Ellison ve Schreuder, 2000: 2). Sabit bir kariyer planı yapan biri, belirli bir uzmanlık alanı seçerek kariyer gelişimini ilerletecektir (Kitapçı ve Sezen, 2002: 221). Kariyerlerinde uzmanlaşan bireylerin ücret artışı ve terfi gibi hedefledikleri kariyer sonuçlarını elde etmeleri muhtemeldir (Yan, 2005: 15). Ancak, kişilerin sadece maddi kazanç ve terfi yerine içsel başarıya odaklanması ve sürekli olarak bilgiye açık olması durumu "limitsiz kariyer" yaklaşımı olarak açıklanabilir (Seçer ve Çınar, 2011: 51). Rehberlik mesleği, sürekli öğrenme ve kendini yenileme gerekliliği içerdiği için limitsiz kariyer yaklaşımına uygundur.

Güzel ve Köroğlu (2015: 163) yaptıkları araştırmada turist rehberlerinin uzmanlaşma konusunda yetersiz olduklarını vurgulamışlardır. Uzmanlaşma, kişinin eğitim sürecini içerir. Araştırmacılar, girişimci ve estetik özelliklere sahip bireylerin eğitim süreci dışında da kariyer hareketliliği yaşadıklarını belirtmişlerdir (Balak, 2013: 78, 95). Arslan (2018: 119) ise rafting, macera, doğa, inanç, kültür ve gastronomi gibi uzmanlık alanlarında eğitim programlarının artırılmasının rehberlik hizmet kalitesini olumlu yönde etkileyebileceğini ifade etmiştir. Turist rehberlerinin bu tür uzmanlaşma eğitimlerine katılması veya kariyer hedefleri doğrultusunda belirli bir alanda kendilerini geliştirmeleri kariyer bağılılıklarına olumlu etkide bulunacaktır.

3. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU

İnsanlar çalışma yaşamına başladıklarında, sosyal rollerini yerine getirme, statü kazanma ve ekonomik güç elde etme gibi hedeflerle yola çıkarlar. Ancak iş baskısı, sağlıksız çalışma koşulları ve iş ilişkilerindeki çatışmalar gibi faktörler nedeniyle fiziksel ve psikolojik zorluklarla karşılaşabilirler. Bu durum, sürekli stres altında olma, enerji eksikliği ve hedeflerde azalma olarak adlandırılan tükenmişlik sendromuna yol açabilir (Oğuzbek ve Aydın, 2008: 168). Tükenmişlik araştırmaları ilk olarak 1970’li yıllarda Amerika’da gerçekleştirilmiş olup, sağlık sektöründe ve sosyal hizmetlerde çalışan ve hedefleri diğer kişilere yardım etmek olan çalışanların tecrübe ve örnek olay incelemelerine dayanmaktadır (Boyar, 2011:19). Psikolojide tükenmişlik kavramı ilk olarak 1974’te Herbert Freudenberger tarafından Social Issues dergisinde “*enerji, güç veya kaynaklara aşırı talepte bulunarak başarısız olmak, yıpranmak veya tükenmek*” olarak tanımlamıştır (Freudenberger,1974:159). Freudenberger’den sonra birçok araştırmacı tarafından ilgi duyulan ve araştırılan bir konu olan tükenmişlik kavramı konusunda en popüler ve en çok kullanılan tanım Maslach ve Jackson (1986)’ a aittir. Bu tanıma göre tükenmişlik: fiziksel, duysal ve zihinsel olarak bitkin olma, kronik olarak yorgun olma, acizlik ve umutsuz olma durumu, diğer kişilere, hayata ve kişinin mesleğine karşı negatif bir tutum oluşmasıdır (Maslach ve Jackson, 1986: 99). Tükenmişlik kişisel olarak yaşanan, duygusal isteklerin fazla olduğu yerlerde, çalışma şartlarının kötü ve yorucu olmasından kaynaklı fiziksel olarak yıpranma çaresizlik, umutsuzluk, hayal kırıklığı, negatif bir kişilik algısının oluşması, işle ilgili her şeye negatif yaklaşma gibi belirtilerin olduğu durumdur (Yılmaz ve Karaman, 2009: 198). Tükenmişlik kişinin ailesini, ev ve çalışma arkadaşlarını, iş görenin yöneticileri ile iletişimini, iş performansını negatif etkileyen sarsıcı bir durumdur (Babaoğlu, 2007: 57).

Tükenmişlik sendromu, bireyin yaşamının tamamını etkileyebilen bir durumdur; sadece iş performansını değil, aynı zamanda sosyal ve kişisel ilişkilerini de olumsuz etkileyebilir (İkiz, 2010: 36). Mesleki tükenmişlik ise bir örgütteki insan kaynağının verimli ve etkili çalışmasını engelleyen bir süreç olarak tanımlanır ve bu bağlamda örgütsel performansı olumsuz yönde etkileyebilir (Basım ve Şeşen, 2006: 15).

Mesleki tükenmişlik insanlarla bire bir etkileşim gerektiren meslek gruplarında daha fazla görülmektedir (Öztürk vd., 2011:84). Nitekim tükenmişlik sendromu kişilerle iç içe olmayı gerektiren durumlarda ortaya çıkmakta ve dolayısıyla, tüketicilerin üretilen mal ve hizmetten memnun ayrılmalarını sağlayan mesleklerde çalışan iş görenlerde daha

fazla rastlanılmaktadır (Taycan vd.,2006: 101). Kişiler yoğun tükenmişlik yaşadıklarında, bazı belirtiler ortaya çıkabilir. Bunlar arasında işten ayrılma isteği, iş tatmininde azalma, uykusuzluk, alkol veya ilaç kullanımında artış gibi davranışsal ve ruhsal problemler yer alabilir (Ay ve Avşaroğlu, 2010: 1173).

3.1. MESLEKİ TÜKENMİŞLİK VE ALT BOYUTLARI

Mesleki tükenmişlik, kişinin kendine mesleği ile ilgili yüksek hedefler koyup ulaşamayınca yorularak, enerjisinin tükenip hayal kırıklığına uğraması olarak tanımlanabilir (Sarıçiftçi, 2019). Mesleki tükenmişlik, insanlarla yoğun olarak karşılıklı iletişim gerektiren mesleklerde çalışan kişilerde, mesleklerinden kaynaklanan stres ile başa çıkamama sonucu fiziksel ve duysal alanlarda yetersiz kalıp tükenme hissinin ortaya çıkma durumudur (Tuğrul ve Çelik, 2002:1). Kişiler gerek kişisel amaçlarını gerçekleştirebilmek gerekse toplum içerisinde bir statü elde edebilmek ve daha da önemlisi hayatta kalabilmek için çalışıp belirli bir mesleğe ulaşma çabası içerisindeyler. Fakat çalışma koşulları nedeniyle kişinin zorluk çektiği durumlarda bu onlara stres ve sıkıntı olarak geri dönmektedir. Böylece kişide birçok fiziksel ve ruhsal sorun meydana gelmektedir. Örneğin, mesleğinden dolayı tek yönlü iletişime girmek zorunda kalan kişiler düşündükleri gibi karşılık alamadıklarında bir süre sonra bir şeyleri kalmadığını ve tükendiklerini düşünmektedir (Maraşlı, 2005:28).

Çoğunlukla sosyal psikolojinin alanına giren mesleki tükenmişlik çalışma psikolojisi ile endüstri/örgüt psikolojisi alanında araştırma konusu olmaktadır (Boyar, 2011:16). Tükenmişliğin bir çeşidi olan mesleki tükenmişlik, ilk olarak 1970'lerde ABD'de müşteri hizmetlerinde çalışan kişilerin yaşamış olduğu mesleki buhranı açıklamada kullanılmıştır. Mesleki tükenmişlik günümüz iş dünyasında çok fazla karşımıza çıkan bir konudur ve öğretmenlik, doktorluk, hemşirelik gibi insanlarla yüz yüze iletişim gerektiren mesleklerde daha fazla görülmektedir (Hazır ve Orel 2014). Rehberlik mesleğinin de yüz yüze iletişim ve yoğun iletişim becerisi gerektirmesi mesleki tükenmişliğin turist rehberlerinde görülme olasılığını artırmaktadır.

Mesleki tükenmişliğin en fazla bilinen boyutları Maslach ve Jacson tarafından çıkarılan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarıdır. Duygusal tükenme bireyin işi ve mesleğinden sıkılması ve tükenmişlik duygusu yaşaması olarak bilinir. Duyarsızlaşma, bireyin hizmet ettiklerine karşı karşıdaki kişinin bir birey olduğunu hissettirmeden katı, anlayışsız, duygudan yoksun bir şekilde davranış ve yaklaşımlar sergilemesidir (Aslan vd., 1996: 548). Kişisel başarı duygusunda veya

yetkinlik algısında azalma, bireyin yeterlilik ve hedeflere ulaşma motivasyonunda düşüş yaşadığını göstermektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005: 183). Mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı ile ilgili açıklamalar devam eden paragraflarda daha ayrıntılı olarak sunulmaktadır.

Duygusal Tükenme: Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun en belirgin ve gözlemlenebilir boyutudur ve genellikle fiziksel ve duygusal yorgunluk olarak tanımlanmaktadır. Duygusal tükenme durumunda bireyin yapmış olduğu işten dolayı fazlaca yıpranma, kendine yüklenme, yorgunluk, bitkinlik, mesleğine karşı ilgi ve heyecanında azalma veya tamamen kaybolma görülmektedir (Cengil, 2010: 81). Duygusal tükenme, yaptığı işten memnun olmayan ve bırakmayı düşünen, geleceğe dair umut beslemeyen çalışanlarda daha fazla görülmektedir (Aslan vd., 1996:51). Duygusal tükenme her meslekte farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Örneğin, duygusal tükenmişlik hisseden bir öğretmen, derslerinde farklı öğretim yöntemlerini kullanamamak, öğrencilerini motive edememek veya ders içeriğini öğrencilere uygun şekilde yönlendirememek gibi davranışlar sergileyebilir (Cemalloğlu ve Kayabaşı, 2007:147). Bu durumda olan kişi, duygusal yükü hafifletebilmek için kaçış yolları arayabilir. Kişilerle olan ilişkisini ez az düzeye indirir. Onları kendince sınıflandırır. Onları klişeleşmiş kalıplara sokar. Bu bağlamda katı prensiplere sahip bir kişiye dönüşür. Bunlar duyarsızlaşmanın ilk belirtileridir. Katı ve insani olmayan bu belirtiler duyarsızlaşmayı oluşturur. Bu sendroma sahip olan birey, diğer insanları hayatında istemez hatta yalnız kalmayı ister ve böylece insanlara birer nesneymiş gözüyle bakar (Basım ve Şeşen,2006: 16).

Duyarsızlaşma: Duygusal tükenme yaşayan bir kişi, başkalarının sorunlarını çözebilecek gücü kendinde bulamadığı için duyarsızlaşabilir. Bu durumu hafifletmek için sürekli kaçış yolları arar ve bunlara başvurabilir. Kişilerle olan ilişkisini minimum düzeye indirgeyerek işinin bu şekilde çözüm bulacağını düşünür ki buda duyarsızlaşmanın ilk belirtilerindendir. Birey duyarsızlaşma durumunda, karşısındakine küçük düşürücü ve kaba davranıp onların isteklerini ihmal edebilir (Işıksan, 2006: 12). Duyarsızlaşma, bireyin hizmet sunduğu insanlara karşı onlara kendini duyarsız hissettirme ve onlarla ilgili negatif davranışlar içinde olma, onlara karşı kayıtsız kalmayı ifade etmektedir (Cengil, 2010: 81). Birçok çalışmada, insanın yaşlandıkça duyarsızlığının azaldığı gözlemlenmektedir (Arabacı ve Akar, 2010: 88). Bu durum kişilerin mesleğinde tecrübe edindikçe daha duyarlı davrandıklarına işaret etmektedir.

Kişisel Başarı/Başarısızlık: Kişisel başarı, bireyin mesleğinde kendini yeterli ve faydalı hissetmesi anlamına gelir. Buna karşın, kişisel başarısızlık, kişinin mesleğinde kendini yetersiz ve faydasız görmesi olarak tanımlanır. Tükenmişlik yaşayan bir kişi, genellikle başarısızlık duygularıyla çevrilidir (Izgar, 2003: 3). Tükenmişliğin üçüncü aşaması olan düşük kişisel başarı, bireyin hem diğerleri hem de kendisi hakkında olumsuz düşünceler geliştirdiği bir süreçtir. Kişi devamlı kendisini suçlu ve başarısız yetisine kapılır. Hatta mesleğinde ilerlemediğini aksine gerilediğini düşünür ki buda harcadığı çabanın boşa olduğunu düşündürür. Bunun sonucunda bireyler kendi öz saygılarını kaybedip depresyona girmektedirler (Basım ve Şeşen,2005:59). Taycan vd. (2006: 106), yaptığı araştırmada, meslekte geçirilen süre ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre, meslekte geçirilen süre arttıkça kişisel başarı da artmaktadır. Özetle kişinin kendini faydasız ve başarısız hissetmesinin daha fazla işe yeni başlayanlarda fark edilirken, iş görenlerin tecrübe kazanmasıyla bireyin başarılı hissetme duygusunda artış olduğu gözlemlenmektedir.

3.2. MESLEKİ TÜKENMİŞLİĞİN OLUŞUMUNDA ROL OYNAYAN ETKENLER

Mesleki tükenmişlik, farklı nedenler ile ortaya çıkabilen ve iş hayatında arzu edilmeyen bir durumdur. Kaşlı (2009), iş hayatında tükenmişliğe neden olan faktörleri çeşitli araştırmacıların (Telman ve Önen, 2006; Ok, 2002; McCrae vd., 1986; Bruning ve Frew, 1987) çalışmalarına dayanarak belirli başlıklar altında sınıflandırmıştır. Bu faktörler şunlardır: mükemmeliyetçilik, bitmek bilmeyen görevler, aşırı iş yükü, aynı anda birden fazla iş üstlenme, ifade edilemeyen olumsuz duygular, sağlık ve iletişim problemleri, madde kullanımı, özgüven eksikliği, kontrol yetersizliği, ödüllendirme eksikliği, topluluk dağılması, adalet yoksunluğu, zaman kısıtlamaları, meslek dışı uğraşlar ve zorluklar, değer çatışmaları, karmaşık iş sistemleri, çalışma saatleri ve düzeninin belirsizliği, çalışanların boş zamanlarında işe gelmeye zorlanmaları ve kendi programlarını oluşturmamaları şeklindedir. Tükenmişlik, genellikle insanlara yardım eden ve duygusal emeğin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışan, yardım etme arzusu yüksek olan meslek gruplarında ortaya çıkmaktadır (Balcıoğlu vd., 2008: 100). Erol vd. (2007), asistan hekimlerle ilgili araştırmasında, tükenmişlik ile depresyon arasında bir ilişki olduğu vurgulanmış ve depresyonun tükenmişliğe yol açabileceği belirtilmiştir. Bu durumun hekim ve hastaları bakımından negatif sonuçlar oluşturduğu, tükenmişlik seviyesinin düşürülmesi için çalışma ortamındaki şartların gözden geçirilerek iş tatminini

yükseltici çalışmaların olması, mesai saatleri ve nöbet sayılarının azaltılarak düzenlenmesinin faydalı olacağı vurgulanmıştır (Erol vd., 2007: 246).

Tükenmişlikte rol oynayan diğer bir faktör de fazlaca hedef odaklı olma durumudur (İkiz, 2010: 29). Tükenmişlik sendromu birdenbire ortaya çıkmaz aksine yavaşça ilerleyen bir süreçtir. Tükenmişlik belirtilerinin göz ardı edilmesi de bu ilerlemeyi hızlandırmaktadır. Bunun önüne geçebilmek için zamanında teşhis ve tedbir alınması önemlidir. Tükenmişlik belirtileri kişiden kişiye değişiklik gösterebilmekle birlikte genellikle fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olarak üç ana başlık altında incelenir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 73). Oğuzbek ve Aydın'ın (2008) ruh sağlığı çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, nöbet sayısı, hasta sayısı, günlük çalışma süresi ve işyerinin fiziksel koşulları gibi faktörler ile tükenmişlik seviyesi arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Çalışma sonucunda, sekiz saatten fazla çalışanların sekiz saat veya daha az çalışanlara göre duygusal tükenme skorlarının anlamlı derecede farklılaştığı tespit edilmiştir. Sekiz saatten fazla çalışanların, sekiz saat veya daha az çalışanlara oranla daha yüksek duygusal tükenme yaşadığı belirlenmiştir (Oğuzbek ve Aydın, 2008: 176). Tuğrul ve Çelik (2002) ise yapmış oldukları araştırmalarında pek çok mesleğin özünde olan stresle başa çıkamayan öğretmenlerin meslekten ayrılma niyetinde olduklarını, ayrılamayanların ise hafta sonu tatillerini beklediklerini belirtmişlerdir. Bir kısım öğretmenlerin ise stresi yönetmeyi öğrendiği sonucuna ulaşmıştır. Burada önemli olan nokta bireylerin kendi stres kaynaklarının farkına varıp bunlar ile başa çıkma yöntemlerini öğrenmeleri gerekliliğidir (Tuğrul ve Çelik, 2002: 4).

Naktiyok ve Karabey (2005) ise işkoliklik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, işkolikliğin kişisel tükenmeyi artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmaya göre insanı işkolik yapan ve kendini vicdanı olarak çalışmak zorunda hissetmesini sağlayan ya da başkası tarafından yönetilmiş hissettiren gibi konular kişinin fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenmişliğini artırmaktadır. Bunun tam tersi olduğunda ise kişinin zorunluluk hissetmeden işinden haz alarak çalışma zevki boyutunun fiziksel, zihinsel ve duygusal tükenmişliği düşürdüğü sonucu elde edilmiştir (Naktiyok ve Karabey, 2005: 196).

Bir diğer araştırmada ise yöneticilerin çalışanlarına iş içeriği ile ilgili olarak pozitif bir yaklaşım sergilemelerinin çalışanlara olumlu yönde katkılar sağladığı belirlenmiştir. Ayrıca, yöneticilerin çalışanları takdir ettiğini düşünenler ile etmediğini

düşünenler arasında duygusal tükenme, kişisel başarı ve toplam tükenmişlik puanlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Oğuzbek ve Aydın'ın (2008) çalışmasına göre, yöneticilerin çalışanları takdir etmediğini düşünen grupta duygusal tükenme, kişisel başarı ve toplam tükenmişlik puanlarının takdir ettiğini düşünen gruba göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Oğuzbek ve Aydın, 2008: 177).

3.3. MESLEKİ TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI

Tükenmişlik insanlarda; bitkinlik, çaresizlik duyguları, negatif benlik algısı, işe yaramama hissi ve diğer kişilere yönelik negatif yaklaşımlar ile başlayarak psikolojik rahatsızlıklara ve işten ayrılmaya kadar istenmeyen birçok sonuç doğurmaktadır (Karakelle ve Canpolat, 2008: 110). Bu açıklamadan yola çıkarak şöyle bir örnek verilecek olursa; bir ailede kişinin işten eve geldiğinde ailesi ile ilgilenmeyip farklı ortamlara yönelmesi ve ailenin bunu yanlış anlaması durumunda tatminsizlik, mutsuzluk yaşaması olağandır. Buna bağlı olarak eve gelen birey suçlanabilmektedir. Bu bağlamda birey de tükenmişlik kaynaklı bir suçluluk hissetmekte ve ailesinden gelen bu suçlama ile aile içi çatışma yaşanması, kişilerin birbirlerinden uzaklaşmaları, boşanma veya ayrı eve çıkma, hatta çocuk ve ebeveynin birbirinden kopması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 35). Tükenmişlik sendromunun iş hayatında da benzer olumsuzluklara yol açtığı ve mesleki tükenmişliğin birçok sektörü olumsuz etkilediği bilinmektedir. Güdük vd. (2005), mesleki tükenmişlik sendromunun çok yaygın bir durum olduğunu ve çalışanların büyük çoğunluğunun mesleklerinin bir noktasında mesleki tükenmişliğe yakalandıklarını örneklemişlerdir. Fakat bu durumun aniden ortaya çıkan bir durum olmadığı, bazı faktörlerden oluşarak ortaya çıktığı ve kişinin ruhsal sağlığını etkilediği, aile ve sosyal çevresini olumsuz etkilediğini vurgulamışlardır (Güdük vd., 2005: 170).

Mesleki tükenmişliğin sonuçlarından olumsuz etkilenen önemli sektörlerden biri de hizmet sektörüdür. Mesleki tükenmişlik sonucunda hizmet sektöründe, hizmet kalitesinde aksamalar, iş görenlerin sık iş değiştirmesi, işe devamsızlığın artması ve hatta sağlık problemlerinden kaynaklı maddi sıkıntıların ortaya çıkması gibi durumlar görülmektedir. Bu tür olumsuz sonuçların önlenmesi için ise herkese kişisel, kurumsal ve toplumsal bazı sorumluluklar yüklenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte hizmet sektörü özelinde mesleki tükenmişlik konusunun daha kapsamlı incelenip üzerinde daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir (Balcıoğlu vd., 2008: 103). Halihazırda konu ile ilgili

çalışma sayısı oldukça sınırlıdır. Örneğin Acar ve Erkan (2018) ağırlama sektöründe mesleki tükenmişliği konu edindiği çalışmada örgütsel boyutta tükenmişlikle baş etme stratejilerinin bireysel boyuta göre daha kalıcı olduğunu, diğer yandan örgütsel boyuttaki stratejilerin kurum içerisinde tükenmişliğin varlığının kabul edilmesini ve tükenmişlikle baş etme stratejileri konusunda daha kalıcı ve bilgili çalışma gruplarının oluşmasını da sağladığını belirlemişlerdir. Araştırmacılar ayrıca örgütlerde bireyin kendi başına karar verme ve alınan kararlara katılma fırsatlarının artırılarak eşit dağılımın sağlanması gerektiği; sürekli aynı kişiler üzerinde biriken iş yükünün önlenmesi gerektiği; kurum içinde ekip çalışmasının teşvik edilmesi ve kuruma bağlılığın artırılması gerektiği; iş görenlere sürekli gelişim için kariyer olanakları sağlanması, çalışanlara kısa sürede olumlu geri bildirim sağlanması ve çalışma saatlerinin uygun olması gerektiği hususlarına vurgu yapmışlardır. Bunların sağlanması durumunda iş görenlerin uzun vadede iş tatmini sağlayacağı ve kendilerini kurumun önemli bir parçası olarak görecekları belirtilmiştir (Acar ve Erkan, 2018: 40). Bir diğer çalışmada ise Arslantürk ve Üner (2016: 37) turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerini incelenmiştir. Rehberlik edilen grupların cinsiyeti, yaşı, deneyimi ve uyrugu gibi değişkenler ışığında turist rehberlerinin tükenmişlik düzeyinin ölçüldüğü araştırma sonucunda, turist rehberlerinin tükenmişlik sendromundan önemli ölçüde etkilendikleri saptanmıştır (Arslantürk ve Üner, 2016: 37).

3.4. MESLEKİ TÜKENMİŞLİĞİ ÖNLEME YOLLARI

Tükenmişliğin oluşmasında, kişisel ve örgütsel bağlamda çok fazla etmen vardır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 71). Tükenmişlik sendromunun önüne geçmek için kişisel tedbirlerin yanı sıra örgütsel tedbirlerin de alınması gereklidir (Arabacı ve Akar, 2010: 88). Mesleki tükenmişliğin önlenmesinde mesai saatlerinin seviyeli bir şekilde oluşturulması, nöbetlerin kişileri olumsuz etkilemeyecek şekilde düzenlenmesi, kişilerin iş yükünün azaltılması, kişilerin meslektaşlarıyla iletişimini yükseltecek faaliyetler yapılması, hizmet karşılığında ekonomik koşullara uygun maaşların olması veya artması iş doyumu açısından fayda sağlayacaktır (Oguzbek ve Aydın, 2008: 177). Bunlara ilave olarak tükenmişliği önlemede ve engellemede iş ortamında verilen molaların bile çalışanlara fayda sağladığı, amaçlanan hedefe ulaşmaya yardımcı olduğu aşıkardır (Tuğrul ve Çelik, 2002: 3). Diğer yandan örgütlerde çalışanlara yeterli özerklik verilirse kişisel başarı hisleri yükseltilebilir. Böyle bir hareket lisans sonrası eğitimler için de öncü bir anlayış olabilir ve kişilerin yaşadıkları tükenmişlik seviyelerinde azalma görülebilir (Basım ve Şeşen, 2005: 66).

Sosyal ve kültürel faaliyetler hafta içi yoğun olan çalışanların, tatil günlerinde haftanın yorgunluğunu atabileceği ve fiziksel ve ruhsal olarak rahatlama sağlayabilecek önemli bir olgudur. Bu bağlamda sosyal ve kültürel faaliyetler tükenmişliğin önlenmesinde etkin bir unsurdur (Arabacı ve Akar, 2010: 90). Birey devamlı çalıştığı için duyulan aşırı ve yönlendirilemeyen bir ihtiyaç, bireyin sağlığını olumsuz etkileyerek başarısızlığa neden olabilmektedir (Naktiyok ve Karabey, 2005: 196). Bireyler edindikleri eğitim sayesinde kendilerini gerçekleştirmeleri kolaylaşmakta, dolayısıyla iş yaşamında karşılaştıkları engellerle mücadele etme istekleri artmakta ve daha az düzeyde tükenmişlik yaşamaktadırlar (Basım ve Şeşen, 2006: 18). Dolayısıyla eğitim olgusu mesleki tükenmişliği önleyici bir faktör olarak değerlendirilebilmektedir.

İkiz (2010), psikolojik danışmanlar ile ilgili çalışmasında, işe yeni başlayan psikolojik danışmanlar için "Rehberlik ve Araştırma Merkezleri" veya üniversiteler tarafından sağlanabilecek gerçekçi ve etkili izleme hizmetlerinin hayata geçirilmesini önermektedir. Ayrıca, tükenmişlik yaşayan psikolojik danışmanlar için hizmet içi eğitim programlarının planlanması ve uygulanması gerektiği vurgulanmıştır (İkiz, 2010: 39). Aynı çalışmada, psikolojik danışmanların stres önleme aktivitelerine, yeni hobiler edinmeye, düzenli tatil yapmaya ve okul psikolojik danışmanlarının da çalıştıkları yaş gruplarına uygun olarak farklı aktiviteler ve gruplara katılarak hayatlarında veya iş şartlarında çeşitlilik yaratmaları gerektiği ifade edilmiştir (İkiz, 2010: 38).

Bircan vd., (2005) ise sağlık alanında yapmış oldukları çalışmada mesleki tükenmişliği önleyici tedbirleri şu şekilde açıklamıştır. Nöbet koşullarının düzenlenmesinde ve tükenmişlikle başa çıkmada, acil servisteki üstlere çok fazla görev düşmektedir. Hastane yöneticileri, sağlık müdürleri ve hekim odaları gibi çalışma rutinini belirten makamlarla devamlı iletişimde olarak, tükenmişliğin var olan bir kavram olduğu anlatılmalı ve çözüm için yasal düzenlemeler gelmelidir. Hekimlerin tükenmişlik ile başa çıkabilmesi için eğitim faaliyetleri düzenlenmelidir. (Bircan vd., 2005: 5154).

Dolunay ve Piyal (2003), öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin bazı mesleki özellikler açısından tükenmişlikle mücadele edebilme konusunda bilgilendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Araştırmacılar ayrıca hizmet süresi fazla olan deneyimli öğretmenlerin diğer meslektaşları ile tecrübelerini ve bilgilerini paylaşması gerektiğini; meslek seçiminin kişinin hayatı boyunca etkili olduğundan, küçüklükten bu insanların bilinçlendirilmesinin faydalı olacağını; kişilerin

istediği mesleği seçmesine müsaade edilmesi gerekliliğini, örgütlerde verim ve iş tatmini düzeylerinin artırılması gerektiğini ifade etmişlerdir (Dolunay ve Piyal, 2003: 46).

3.5. TURİST REHBERLİĞİNDE TÜKENMİŞLİK SENDROMU

Turizm sektörünün önemli paydaşlarından olan turist rehberleri, mesleğin ayırt edici bir özelliği olarak turistler ile sürekli iletişim halindedirler ve mesleğin doğası gereği fiziksel olarak güçlü olmak zorundadırlar. Bununla birlikte tur yönetimi işlevinin de yerine getirilmesi çoğunlukla turist rehberlerinin sorumluluğundadır. Dolayısıyla turist rehberliği mesleği tükenmişlik sendromunun sıklıkla görülebileceği alanlardan birisidir. Nitekim Yetkin ve Benligiray (2019: 11-14)' a göre tükenmişlik sürecinin başlangıcı olan ve açıkça gözlemlenebilen aşırı iş yükü hissi ve bireyin duygusal kaynaklarının tükenmesindeki artış tur rehberlerini işlerini isteyerek yapmalarını, çalışmaya devam etmelerini ve kendilerini işleriyle özdeşleştirmelerini kısıtlayacaktır. Tur rehberleri, yüksek düzeyde duygusal tükenme durumunda müşterilerine karşı sorumlu davranmayı bırakacaktır. Duygusal ve fiziksel kaynaklarının azalması, işten ayrılmaları durumunda karşılaştıkları olumsuzlukları düşünmelerine ve nihayetinde bir zorunluluk olarak çalışmaya devam etmelerine yol açacaktır. Tur rehberlerinin yorgunluk ve hayal kırıklığı nedeniyle duyarsızlaşma yaşamaları durumunda, mesleki idealizmleri önemli ölçüde azalır. Bu da onların işlerini isteyerek yapmalarını ve zorunlu olarak çalışmaya devam etmelerini engeller. Bu nedenle, tur rehberleri için daha düşük duyarsızlaşma seviyeleri arzulanmaktadır.

Mesleğin doğası ve turizm hizmetleri açısından önemine rağmen literatüre bakıldığında turist rehberlerinin tükenmişlik sendromlarının incelendiği araştırma sayısının sınırlı olduğu görülmektedir. İrigüler (2015) turist rehberlerinin duygusal emekleri ile tükenmişlik boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğunu saptamıştır. Araştırma sonuçlarına göre yüzeysel davranan turist rehberlerinin duygusal tükenmeye daha fazla maruz kaldıkları, derin ve samimi davranış sergilemenin ise rehberleri duygusal tükenmeye karşı koruduğu belirlenmiştir. Diğer yandan içsel hisler ile sergilenen duygular arasındaki uçurum arttıkça duygusal tükenme düzeyi de artmaktadır. Araştırmanın en dikkat çeken sonucu ise “turist rehberleri sabahın erken saatlerinden neredeyse gece yarısına kadar, çok sayıda turistle tekrar tekrar etkileşimde bulundukları bir süre boyunca neredeyse hiç duraklama olmadan çalıştıkları için duygusal tükenme yaşamaları normaldir” şeklindedir (İrigüler, 2015:108). Arslantürk ve Üner (2016: 32) ise

yapmış oldukları çalışmanın sonucunda turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerinin beklenenden düşük olduğunu saptamışlardır. Araştırmacılar bu durumu iki ana gerçeğe indirgemişlerdir. İlk olarak, Türkiye'de turist rehberliği genellikle ikinci istihdamın bir parçası olarak görüldüğünü; bu konuda istatistiki olarak doğrulanmış bir veri bulunmamakla birlikte, Türkiye'de bir takım kayıtlı turist rehberlerinin mesleği ikinci iş olarak yaptıklarını iddia etmenin yanlış olmayacağını belirtmişlerdir. Diğer yandan, TUREB'in açıkladığı resmi ücretlere göre; günlük bir turun fiyatı ile asgari ücret karşılaştırıldığında günlük turların turist rehberliği için makul bir gelir kaynağı olarak değerlendirilebileceği ve bunun da turist rehberleri için motivasyon kaynağı olduğu ifade edilmiştir.

Kaya ve Özhan (2012: 109) turist rehberleri üzerine yaptıkları araştırmada, tur rehberlerinin tükenmişlik sendromu bağlamında derinlemesine ve samimi oyunculuk sergilediklerini, daha fazla bireysel başarı ve daha az duyarsızlaşma hissettiklerini tespit etmişlerdir. Alrawadie ve Dincer (2021) ise turist rehberlerinin yaşadığı duygusal uyumsuzluğun tükenmişliklerini artırabildiğini, iş yaşam kalitelerini düşürebildiğini ve meslek değiştirme niyetlerini artırabildiğini ifade etmektedirler. Bununla birlikte, araştırmacılar turist rehberlerinin duygusal çabalarının tükenmişlik düzeylerini azaltabileceğini ve hizmet kalitesini artırabileceğini ileri sürmektedirler. Duygusal uyumsuzluk, tur rehberlerinin profesyonel ve kişisel yaşamları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip gibi görünürken, duygusal çabanın olumlu sonuçlarının ortaya çıkması da muhtemeldir (Alrawadie ve Dincer, 2021: 125). Andelković vd. (2017), yaptığı çalışmaya göre, kırsal yaşam tarzının anlaşılmasında bir köprü görevi üstelenen turist rehberlerinin işten tatmin olması durumunda duygusal tükenmişliğin azaldığı saptanmıştır (Andelkovic vd.,2017:22)

Akkuş ve Arslan (2023: 108) turist rehberliğinde stres konulu araştırmasında rehberlerin, yoğun çalışma programı, satış ve zaman baskısı, sıkıntılı müşteriler, tesisler, araçlar, fiziksel yorgunluk, uykusuzluk ve deneyimsizlik gibi diğer stres etkenleriyle birleştiğinde sorunların başladığını ve stresin mide ve kalp sorunlarıyla (fiziksel) ilişkili olduğunu, uzun yolculuklar, uzun saatler ayakta durmak, uzun yürüyüşler gibi etmenlerinde rehberlerde tükenmişliğe neden olduğunu belirtmişlerdir. Demirel vd. (2022), ise COVID-19 pandemisinin turist rehberlerinin performanslarını (%64,5) olumsuz etkilediğini ve bu olumsuz etkilerin öncelikle yetersiz gelir, meslekte deneyim azlığı, turistik destinasyonlarla ilgili bilgileri hatırlamada zorluk, düşük enerji ve

motivasyon, çekingenlik, kaygı, fırsatların kaçırılması şeklinde olduğunu vurgulamışlardır. Dolayısıyla pandemi döneminin özellikle rehberlerin mesleki gelişimlerine çok olumsuz etkileri olduğu ve tur rehberlerinin bu durumdan dolayı tükenmişlik yaşadığı ifade edilmiştir (Demirel vd., 2022: 66). Benzer şekilde Coşkun ve Akgündüz,2023: 13) pandemiye vurgu yaparak, COVID-19 salgınının yarattığı krizin turizm sektörünün en önemli aktörlerinden biri olan turist rehberlerini de ciddi şekilde etkilediğini ifade etmektedirler. Araştırmacılar pandemi nedeniyle turların tamamen durma noktasına geldiğini ve turist rehberlerinin uzun süre işsiz kaldığını belirterek, rehberlerin ekonomik ve psikolojik sorunlarla da karşı karşıya kaldığını, bu durumun da rehberlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini saptamışlardır (Coşkun ve Akgündüz,2023: 13). Yetgin ve Benligiray (2019:11-14) ise turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerinin azaltılmasında seyahat acentalarının turist rehberlerinin çalışma koşullarını iyileştirme, turist rehberlerine taban ücret üzerinde ödeme yapma, rehberleri komisyoncu olarak hareket etmeye zorlamama, yasadışı tur rehberi (herhangi bir lisanssız) çalıştırmama, iş güvenliğini sağlama gibi sorumluluklarının bulunduğunu belirtmektedir.

II. BÖLÜM

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

1. MESLEKİ AİDİYETİN TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLE İLİŞKİSİ

Aidiyet kelimesi “ait olma” veya “bağlı olma” durumunu göstermekte olup “bağlılık” olarak da ifade edilmektedir. Mesleki aidiyet ise temel olarak kişilerin çalıştığı mesleğe karşı tutum ve davranışları ile ilişkilidir. Mesleki aidiyet iş görenin mesleğine ilişkin hayat kalitesini arttırmaktadır. Çünkü iş görenin mesleği onun için önemli bir yere sahiptir. Mesleki aidiyet, iş görenin mesleğine bağlanması, ayrılmak istememesi ve yaşam kalitesini artırması bakımından pozitif yönde bir etkiye sahiptir. Diğer yandan kişilerin mesleki aidiyetlerini olumsuz etkileyen çok sayıda unsur da bulunmaktadır. Örneğin, gün geçtikçe artan rekabet koşulları ve hızla gelişen teknolojinin iş dünyasının çalışma şartları üzerindeki olumsuz etkisi, tükenmişlik sendromunun günümüzde önemli bir sorun olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Tükenmişlik, hizmetin ön planda olduğu meslek gruplarını içeren sektörlerde sıklıkla görülebilen bir sendromdur. Tükenmişlik, insanlarla yüz yüze etkileşim gerektiren mesleklerde sorumluluk gerektirdiği için daha fazla görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Bu nedenle tükenmişlik; hizmetler sektörü çalışanları olan doktorlar, hemşireler, hastabakıcılar, avukatlar, öğretmenler, akademisyenler, polisler, bankacılar, sosyal hizmet görevlileri, çocuk bakıcıları, çeşitli işletmelerin müşteri hizmetleri temsilcileri ve herhangi bir alanda yönetici kademesinde görev yapanlarda, diğer meslek gruplarına oranla daha yüksektir (Maslach ve Zimbardo, 1982; Perlman ve Hartman, 1982; Ensari ve Tuzcuoğlu, 1995; Ergin, 1995; Bryne ve Hall, 1989). Birey ile iş çevresi arasında yaşanacak uyumsuzluk bireyin tükenmişliğine, uyum ise bireyin işe bağlılığının artmasına neden olacaktır (Budak ve Sürgevil, 2005;97). Kişiler bağlı oldukları örgüte karşı çalışma istekleri ve mesleki aidiyet duygusu ile ilgili oluşan stresle başa çıkamazlarsa bunun sonucunda tükenmişlik yaşarlar ve bu durumda çalıştıkları örgütten destek görmek isterler. Destek bulamadıkları durumda ise duygusal tükenmişliğe kapılabilirler. Tükenmişlik hem birey hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlara yol açacağı için tedbir alınması gerekli bir durumdur (Demirdöğen, 2013).

Mesleki aidiyet ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi konu alan literatürdeki araştırmalar incelendiğinde, genellikle tükenmişliğin azalması durumunda mesleki aidiyetin arttığı, tükenmişliğin artması durumunda ise mesleki aidiyetin azaldığı

görülmektedir (Tümekaya ve Uştu, 2016; Brown ve Roloff, 2011). Diğer çalışmalarda ise bireylerin mesleki aidiyetlerinin artmasıyla tükenmişliklerinin azaldığı, mesleki aidiyetlerinin azalmasıyla ise tükenmişliklerinin arttığı saptanmıştır (Engelberg vd., 2009; Liu vd., 2009; Sawada, 2009; Raiziene ve Endriulaitiene, 2007; Tsai, 2007). Bu nedenle, mesleki aidiyet ve tükenmişlik kavramları birbirleriyle güçlü ilişkiler içinde olan ve birbirlerini zıt yönde etkileyen değişkenler olarak değerlendirilmektedir. Çalışma yaşamında tükenmişlik ve mesleki aidiyet arasındaki ilişki, iş gören performansının artırılması açısından büyük önem taşımaktadır. Literatürde tükenmişlik ve mesleki aidiyet birçok farklı değişkenle ilişkilendirilmiş ve bu konuda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Ancak bu iki kavram arasındaki spesifik ilişkiyi inceleyen çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Tümekaya ve Uştu (2016), sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki aidiyetleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, öğretmenlerin mesleki aidiyet düzeyleri ile tükenmişliklerinin tüm boyutları arasında negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulmuşlardır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin mesleki aidiyetlerinin artmasıyla duygusal tükenmenin azaldığını, duyarsızlaşma hislerinin azaldığını (veya duyarlılıkta artış olduğunu), kişisel başarı hissini artırdığını (ve kişisel başarısızlık hissini azaldığını) ortaya koymuştur. Diğer yandan, öğretmenlerin mesleki aidiyet düzeylerinin azalmasıyla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma hislerinin arttığı, kişisel başarı hissini azaldığı (ve kişisel başarısızlık hissini artırdığı) gözlemlenmiştir. Fırat (2015), tükenmişliğin ve örgütsel bağlılığın mesleki aidiyet üzerindeki etkilerini incelediği çalışmada, banka çalışanlarının duygusal tükenmişlik düzeylerinin azalması ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yükselmesi durumunda duygusal mesleki aidiyetlerinin arttığını bulmuştur. Ayrıca, kişisel başarısızlık düzeyi azalan banka çalışanlarının örgütsel devam ve normatif bağlılık düzeylerinin ve mesleki devam bağlılıklarının arttığını gözlemlemiştir. Fernet, Austin ve Vallerand (2012), Kanada'da okul yöneticileri üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, iş motivasyonunun bireyin tükenmişlik ve mesleki aidiyet üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırmada, iş kaynaklarına, mesleki aidiyet ve duygusal tükenmeye ilişkin çalışma motivasyonunun rolünü daha iyi anlamak için iş talepleri-kaynaklar modeli ile öz belirleyicilik kuramı entegre edilerek yeni bir model önerilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, içsel motivasyonun tükenmişlik üzerinde negatif bir etkisi olduğu, yani tükenmişliği azalttığı; mesleki aidiyet üzerinde ise pozitif bir etkisi olduğu, yani mesleki aidiyeti artırdığı görülmüştür. Öte yandan, kontrollü motivasyonun tükenmişlik üzerinde pozitif bir etkisi olduğu, yani tükenmişliği artırdığı belirlenmiştir.

Brown ve Roloff (2011) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin ekstra rol davranışları ile tükenmişlik ve mesleki aidiyet düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda, daha fazla ekstra rol davranışında bulunan öğretmenlerin, bu davranışları nedeniyle tükenmişlik düzeylerinin arttığı ve öğretmenlik mesleğine aidiyet düzeylerinin azaldığı belirlenmiştir. Çiftçioğlu'nun (2011) mesleki aidiyet, meslekten ayrılma ve tükenmişlik sendromu üzerine yaptığı çalışmada, duygusal tükenmişlik boyutunun bireylerin duygusal mesleki aidiyetleri ile meslekten ayrılma niyeti arasında aracı bir rol oynadığı bulunmuştur. Özellikle, duygusal tükenme düzeyi yüksek olan bireylerin meslekten ayrılma niyetlerinin arttığı ve bu durumun duygusal mesleki aidiyetleri üzerinde olumsuz bir etki yarattığı belirlenmiştir. Öte yandan, Engelberg vd. (2009), gönüllü spor koçları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, mesleğe yönelik duygusal bağlılığın tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık boyutlarını nasıl etkilediğini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, güçlü bir duygusal bağlılık, spor koçlarının duygusal tükenme düzeylerini ve kişisel başarısızlık hislerini önemli ölçüde azaltmaktadır. Ayrıca, normatif örgütsel bağlılık kişisel başarısızlık üzerinde orta düzeyde bir etkiye sahiptir. Liu vd. (2009), Çinli tıp doktorlarının mesleki aidiyetlerinin tükenmişlik düzeyine olan etkisini araştırdıkları çalışmada mesleki aidiyetin, tıp doktorlarının tükenmişlik düzeylerini yordayan bir faktör olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırmada, özellikle güçlü bir mesleki aidiyet duygusunun, doktorların duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık hislerini azalttığı saptanmıştır. Sawada (2009), hemşireler üzerine yaptığı çalışmada mesleki ve örgütsel bağlılık boyutlarının hemşirelerin tükenmişlik eğilimlerini nasıl etkilediğini incelemiştir. Araştırma sonuçları, yüksek mesleki ve örgütsel bağlılığın hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini azalttığını ve işlerine duygusal olarak daha bağlı olduklarını göstermiştir. Raiziene ve Endriulaitiene (2007), Litvanya'da hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, hemşirelerin empati ve mesleki aidiyet düzeylerinin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Bulgular, empati ve mesleki aidiyet düzeylerinin artmasıyla birlikte hemşirelerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin azaldığını göstermiştir.

Tsai (2007) tarafından yapılan çalışmada, banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin mesleki aidiyetlerini olumsuz yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışma, tükenmişlik yaşayan banka çalışanlarının mesleki bağlılıklarının azaldığını ve işleriyle olan duygusal bağlarının zayıfladığını göstermiştir. Ağırman vd. (2014), hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada ise iş ortamında çalışanlardan beklenen

duyguların çeşitliliği, yoğunluğu ve davranış kurallarının hemşirelerin duygusal tükenmişlik düzeylerini artırdığını ve bu durumun mesleki aidiyetlerini azalttığını belirlemişlerdir. Bulgular, özellikle duygusal iş yükünün ve iş yerindeki duygusal gereksinimlerin artmasıyla birlikte hemşirelerin işleriyle olan bağlılıklarının zayıfladığını göstermektedir. Sezik (2022) çalışmasında, düşük ücretin iş görenin azim ve hevesini körelttiğini, meslek aidiyetini ve iş tatmini de olumsuz etkilediğini belirlemiştir.

Tükenmişlik olgusu tüm sektörlerde olduğu gibi turizm sektörünün iş görenlerini, yöneticilerini ve işletmeleri olumsuz yönde etkilemekte ve tükenmişlikle mücadele yöntemleri geliştirilmeye çalışılmaktadır. Tükenmişlik sendromunun oluşmasına engel olacak önemli faktörler, örgüt içerisinde iş görenlerin yeteneklerine, özelliklerine ve önceliklerine göre görev dağılımının yapılması olarak sıralanabilmektedir. Ayrıca çalışanların yöneticiler eliyle oluşturulacak olan çalışma alanlarında huzurlu ve mutlu bir şekilde çalışabilmeleri için gerekli ortamın sağlanması da bu faktörler içerisinde sıralanabilir. Bu sayede işyerinde iş görenler için uzun vadede iş memnuniyetinin sağlanabilmesi ihtimali olacaktır. Bu duruma yardımcı olabilecek diğer bir durum da örgütlerde takım çalışmasını önemsemek ve bu doğrultuda çaba harcamaktır. Böylece iş görenler, örgüte karşı aidiyet hissedecek ve hatta kendilerini örgütün önemli bir parçası olarak göreceklidir (Pelit ve Türkmen, 2008: 118).

Birdir ve Tepeci (2003), konaklama sektörünün, iş görenlerde tükenmişliğe neden olabilecek birçok özelliğe sahip olduğunu belirtmiştir. Konaklama işletmelerinde iş görenlerin haftanın yedi günü ağırlama faaliyetlerinde olması, uzun vardiyalı çalışma süreleri, müşteri tatmini kaynaklı çeşitli zorluklar yaşamaları ve misafirlerle birebir iletişim içerisinde olmaları bu özelliklerden bazılarıdır (Akoğlan Kozak, 2001: 12; Türkmen ve Artuğer, 2011: 235). Buick ve Thomas (2001: 304) otellerde yaşanan işgücü devir hızının yüksek olmasının da iş görenlerde tükenmişliğe neden olabileceğini belirtmiştir. Zopiatis ve Constanti (2010) Kıbrıs'taki otel çalışanlarının yönetsel algılarında pozitif değerler taşıyan yönetsel davranışların, çalışanların aidiyet ve tükenmişlik duyguları üzerinde önemli etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir. Uludag ve Yaratan (2010) turizm lisans öğrencilerinin duygusal tükenme, sinizm ve mesleki yeterliliğin (tükenmişlik) dinçlik, adanmışlık ve kendini kaptırma (bağlılık) üzerindeki etkilerini ölçmek için Kuzey Kıbrıs'taki bir üniversitede araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları, duygusal tükenme, şüphecilik ve mesleki yeterliliğin azalmasının sırasıyla dinçlik, adanmışlık ve kendini kaptırma ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir.

Araştırmada ayrıca yaşça büyük öğrencilerin, erkek öğrencilerin ve 2 yıllık programa kayıtlı olanların sırasıyla küçük öğrencilere, kız öğrencilere ve 4 yıllık program öğrencilerine göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı saptanmıştır. Ünal ve Şahin (2017) tarafından yapılan araştırmada, turist rehberlerinin duygusal emek davranışlarının ve işe yabancılaşmalarının tükenmişlik üzerinde önemli bir etkisi olduğu ortaya konmuştur. Bulgular, turist rehberlerinin işlerinde duygusal emek gerektiren durumlarda kendi duygularını göstermelerinin, işte daha mutlu olmalarını ve dolayısıyla işe yabancılaşma ve tükenmişlik hislerini azaltabileceğini göstermektedir. Turist rehberlerinin turizm sektöründe kültürlerarası etkileşimi sağlamada önemli bir rol oynadıkları düşünüldüğünde, iş performansları, motivasyonları ve iş doyumları üzerindeki etkileri de büyük önem taşımaktadır. Araştırma sonuçları, turist rehberlerinin tükenmişlik ve işe yabancılaşma eğilimlerinin düşük olduğunu göstermiştir. Bu durum, turist rehberlerinin işlerinden zevk aldıklarını ve mesleklerine olan bağlılıklarının yüksek olduğunu işaret etmektedir. Bu bağlamda, yapılan araştırma turist rehberlerinin duygusal emek, işe yabancılaşma ve tükenmişlik düzeylerinin anlaşılmasına yönelik önemli ipuçları sunmaktadır. Kırıcı ve Özkoç (2017) tarafından yapılan araştırmada, turist rehberlerinin tükenmişlik düzeyinin işe yabancılaşma eğilimine etkisi incelenmiştir. Araştırmada, turist rehberlerinin tükenmişlik ve işe yabancılaşma eğilimlerinin oldukça düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yetgin (2017) ise turist rehberlerinin mesleki aidiyet, tükenmişlik ve ekonomik kaygılarını birlikte ele aldığı çalışmasında, tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeylerinin turist rehberlerinin mesleki aidiyet düzeyleri üzerindeki etkisini ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları, turist rehberlerinin genel olarak mesleklerine bağlılık gösterdiklerini ve tükenmişlik ile ekonomik kaygı düzeylerinin mesleki aidiyet düzeylerini etkileyebileceğini göstermektedir. Araştırma sonuçlarına göre, turist rehberlerinin mesleki aidiyet düzeyleri yüksek olarak tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere mesleki bağlılığın alt boyutları incelendiğinde, turist rehberlerinin duygusal bağlılıklarının en yüksek düzeyde olduğu ve bunu devam bağlılığı ve normatif bağlılığın takip ettiği görülmüştür. Bu bulgular, örnekleme yer alan turist rehberlerinin mesleklerini severek yaptıklarını, meslekte kalmayı arzuladıklarını, mesleği bırakmaları durumunda karşılaştıkları maliyeti göze alarak mesleklerini sürdürdüklerini ve bu mesleği terk etmemeleri gerektiğine inandıklarını göstermektedir. Araştırmada turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Tükenmişlik alt boyutları incelendiğinde en yüksek değerin duygusal tükenmişlikte olduğu belirlenmiştir. Duygusal tükenmişlik genellikle

tükenmişlik sürecinin başlangıcı olarak kabul edilir ve bireyin duygusal enerjisinin azalması, hizmet verdikleri kişilere karşı ilgisizlik ve duygusal yorgunluk gibi belirtilerle kendini gösterebilir. Duyarsızlaşma boyutunda ise bireylerin katı, soğuk ve ilgisiz bir tavır sergiledikleri, kişisel başarısızlık boyutunda ise kendilerini yetersiz, gereksiz ve başarısız olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise turist rehberlerinin kişisel başarısızlık düzeylerinin düşük olduğu ve genellikle kendilerini başarılı buldukları yönündedir. Bu sonuçlar, turist rehberlerinin işlerini genellikle başarılı bir şekilde yürüttüklerini ve duygusal tükenmişlik yaşama eğilimlerinin düşük olduğunu göstermektedir.

Buraya kadar yer verilen bilimsel çalışmalardan da görüldüğü üzere mesleki aidiyet tükenmişlik sendromunu azaltıcı bir etkiye sahiptir ve bu durumun turist rehberleri için de benzer olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekildedir.

H₁: Turist rehberlerinin sahip olduğu mesleki aidiyet duygusu tükenmişlik sendromunu anlamlı bir şekilde azaltmaktadır.

2. KARIYER BAĞLILIĞININ TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLE İLİŞKİSİ

Kariyer, bir bireyin hayatı boyunca mesleki etütler ve davranışlarından kazandığı tecrübelerin tümüdür (Güney, 2004: 136). Kariyer bağlılığı ise kısaca bir bireyin kariyerine yönelik tutumu veya bireylerin mesleki kariyerlerine ilişkin psikolojik tepkisi olarak tanımlanabilir (Arthur vd., 1989: 8) ve bireyin kariyerine ilişkin hedeflerini içerir (Carson ve Bedeian, 1994: 240). Tükenmişlik sendromu, insanların işleri dolayısıyla kurdukları ilişkiler ve bu ilişkilerin olumsuz sonuçlarıyla ilişkilidir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 22). Tükenmişlik, insanın hayatında ortaya çıkan önemli bir rahatsızlık belirtisi, orta yaş krizidir. Bu alanda yapılan birçok araştırmanın, tükenmişlik yaşayan çok sayıda çalışanın 35- 50 yaşları arasında olduğunu, kariyer ve statü kazanma isteği başta olmak üzere, sosyal içerikli bazı problemler nedeniyle bunalıma girdiğini ve tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuştur (Ağyüz, 2013: 4). Bu bağlamda kariyer bağlılığı ile tükenmişlik sendromu arasında ters yönlü bir ilişki olması muhtemeldir.

Kariyer bağlılığı ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi/etkiyi turist rehberliği bakımından doğrudan inceleyen çalışma bulunmamakla birlikte benzer kavramlarla gerçekleştirilen çeşitli ampirik çalışmalar mevcuttur. Nitekim araştırmacının bilgisine göre tükenmişlik sendromu uzun zamandır farklı kavramlar ile eşleştirilerek

birçok araştırmaya konu olmuş, fakat kariyer bağlılığının tükenmişlik kavramı ile beraber incelenme sayısı oldukça sınırlı kalmıştır. Bu noktada, devam eden kısımda, literatürde ilgili değişkenleri doğrudan veya dolaylı olarak ele alan çalışmalar incelenmiş ve sonuçları ortaya koyulmuştur.

Shanafelt vd. (2009: 994), doktorların kariyer uyumu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, doktorların meslekle ilişkili temel görevlerini; hasta bakımı, araştırma, eğitim, uygulama ve hasta bakım ziyareti gerektirmeyen işler şeklinde sınıflandırmışlardır. Doktorlardan, kendileri için anlamlı olan görevleri seçmesi istenmiş ve kendileri için anlamlı olan bu görevlere zamanlarının en az %20'sini ayıranların tükenmişlik düzeylerinin zamanlarının %20'sinden azını ayıranların yaklaşık yarısı kadar olduğu görülmüştür. Zaman ayırma kriteri bu çalışmada önemli bir öncül olarak bulunmuştur. Aydemir (2021) yaptığı araştırmada, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin işe bağlılık ve tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, İlkokul, Ortaokul, Lise ve Bilim ve Sanat Merkezlerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik ve işe bağlılık düzeyleri medeni durum, yaş, öğrenim durumu, kurum türü ve yapılan göreve bağlı olarak farklılık göstermektedir. Öğretmen ve yöneticilerin işe bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasında ise negatif yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Naktiyok ve Karabey (2005) Atatürk Üniversitesinde görev yapan öğretim üyeleri üzerine gerçekleştirmiş oldukları çalışma neticesinde, işkoliklik düzeyindeki artışın zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenmişliği arttırdığını belirlemişlerdir. Araştırmada ayrıca yöneticilik görevi bulunan, yaşlı ve yardımcı doçent (doktor öğretim üyesi) unvanına sahip kişilerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Azizoğlu ve Özyer (2009) Ankara'da görev yapan 312 polis memuru üzerine gerçekleştirmiş oldukları çalışma neticesinde, yaşça büyük çalışanların gençlere göre, bekar çalışanların evlilere göre ve kariyerinde ilerlemiş kişilerin kariyerinin başında olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuşlardır. Doğanülkü ve Kırdök (2021), Doğu Akdeniz bölgesinde yer alan bir ilin ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 269 öğretmen üzerine gerçekleştirmiş oldukları çalışma neticesinde, kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararı pişmanlığının tükenmişliğin önemli ölçüde öngörülmesine katkı sağladığını ortaya koymuştur. Ayrıca öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide kariyer kararı pişmanlığının düzenleyici rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yukarıda belirtilen araştırmaların yanı sıra kariyer bağlılığı ve tüklenmişlik ile dolaylı olarak bağlantılı olan çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Örneğin, Brougham ve Haar (2018) tarafından yapılan araştırmada, iş ėörenlerin akıllı teknoloji, yapay zekâ, robotik ve algoritma tehdit algıları ile örgütsel bağlılık ve kariyer memnuniyeti arasında negatif bir ilişki bulunduğu ortaya konmuştur. Ayrıca, araştırmacılar iş ėörenlerin bu teknoloji ve tehdit algıları ile sinizm ve depresyon arasında pozitif bir ilişki olduğunu da belirtmişlerdir. Ateş (2018), Antalya ilinde faaliyet ėösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde ėörevli iş ėörenler üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışma neticesinde kariyer uyum yeteneklerinin birey iş uyumuna, birey iş uyumunun yaşam tatmini ve işe bağlanmaya, işe bağlanmanın ise yaşam tatminine etki ettiğini tespit etmiştir. Taş ve Alparslan (2020), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde eğitimine devam eden 1086 öğrenci üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışma neticesinde, değerlerin bireyin hem psikolojik sermayesi hem de kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Psikolojik sözleşmenin kariyer uyum yeteneğine doğrudan etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Cinel ve Oğan (2020), Artvin ili kıyı kesiminde yer alan Arhavi, Hopa ve Kemalpaşa ilçelerinde yer alan Orman İşletme Müdürlüğü alışanları üzerine yapmış olduğu çalışma neticesinde, iş ėörenlerin duygusal zekâ becerileri ve kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı ilişkilerin var olduğunu ortaya koymuşlardır. Yalçın (2022), Sakarya ilinde yer alan dört ve beş yıldızlı 263 otel iş ėöreni üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışma neticesinde iş stresi, tüklenmişlik ve iş ėören performansı arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özcan (2023), Konya'da özel eğitim sektöründe faaliyet ėösteren 30 eğitim kurumunda ėörev yapan 509 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışma neticesinde öğretmenlerin tüklenmişlik düzeyleri ve iş tatminleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Akyol (2023), Selçuk Üniversitesi'nde ėörev yapan 540 akademisyen üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışma neticesinde ruhsal zekâ ile kariyer uyum yeteneği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Soğancıoğlu (2020), işletmelerde hizmet içi eğitim uygulamalarının performansa ve işletme içinde kariyere olan etkisini banka çalışanları üzerinde inceleyerek; hizmet içi eğitimin performans ve kurum içi kariyer üzerinde etkisinin olumlu olduğu sonucuna ulaşmıştır. Selimoğlu ve Yılmaz (2009), hizmet içi eğitimin kurum ve iş ėörenler üzerindeki etkilerini değerlendirdikleri araştırmada; hizmet içi eğitimin iş ėörenin işe uyumunu, bağlılık duygusunu ve kendine olan güveni artırarak öğrenme süresini kısalttığını ifade etmişlerdir. Arı vd. (2010), yatırım uzmanlarının işe bağlılık, tüklenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi

inceledikleri çalışmada; iş görenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme düzeyleri ile mesleki bağlılıkları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Son olarak Gökdemir (2017), turist rehberlerinde iş doyumu ve tükenmişlik ilişkisi adı altında yapmış olduğu çalışmada, TUREB'e bağlı 412 eylemli turist rehberine anket uygulamış; araştırma verilerinin analizi sonucunda eylemli turist rehberlerinin tükenmişlik ile iş tatmin düzeylerinin orta seviyede olduğunu saptamıştır. Araştırmacı 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 etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

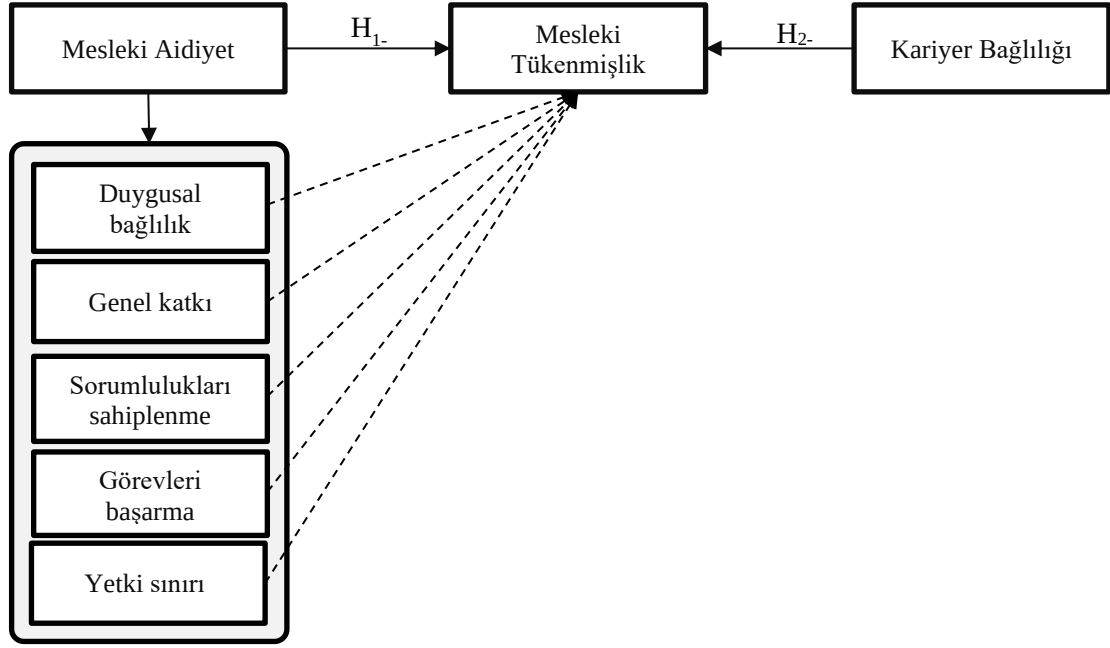
Buraya kadar verilen çalışmalardan da görüldüğü üzere kariyer bağlılığının mesleki tükenmişlik duygusunu azaltıcı bir etkiye sahip olması kuvvetle muhtemeldir ve bu durumun turist rehberleri için de benzer olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekildedir.

H₂: Turist rehberlerinin sahip olduğu kariyer bağlılığı, tükenmişlik sendromunu anlamlı bir şekilde azaltmaktadır.

3. ARAŞTIRMA MODELİNİN AÇIKLANMASI

Mesleki aidiyet ve kariyer bağlılığının tükenmişlik sendromu üzerindeki potansiyel etkilerini ele alan bu çalışmada “Araştırma Hipotezlerinin Geliştirilmesi” bölümü altında değişkenler arasındaki ilişkiler önceki araştırmalar bağlamında ele alınmıştır. Özellikle kariyer bağlılığı ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi ele alan araştırma sayısı az olmakla birlikte ilgili araştırmalarda bu araştırmanın amacı ve potansiyel sonuçlarına benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Bununla birlikte ilgili araştırmalar içerisinde konuyu turist rehberleri bağlamında ele alan araştırmaya rastlanmamış ve ilgili araştırmaların sonuçları doğrultusunda turist rehberleri özelinde iki temel hipotez geliştirilmiştir. İlgili hipotezlerde tükenmişlik sendromu bağımlı değişken olarak mesleki aidiyet ve kariyer bağlılığı ise bağımsız değişkenler olarak değerlendirilerek aşağıdaki araştırma modeli oluşturulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



III. BÖLÜM

MESLEKİ AİDİYET VE KARIYER BAĞLILIĞININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK SENDROMU ÜZERİNE ETKİSİ: TURİST REHBERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

1. ARAŞTIRMA AMACI VE ÖNEMİ

Bu tezin temel amacı mesleki aidiyet ve kariyer bağlılığının mesleki tükenmişlik üzerine etkisini turist rehberleri üzerinde araştırmaktır. Bu bağlamda mesleki aidiyet ve kariyer bağlılığının tükenmişlik sendromu üzerindeki etkilerinin bilimsel yöntemler ile analiz edilmesi hedeflenmiştir. Türkiye turizmine katkı sağlayan turist rehberleri, aynı zamanda ülke ekonomisine de büyük katkı sağlarlar. Ülkeye gelen turistlere sahip olunan doğal, kültürel, tarihi ve diğer turistik çekicilikleri en iyi şekilde tanıtır ve anlatan rehberler, ülkemizin turizm gelişiminde etkin rol almaktadır. Rehberlerin bu mesleği yaparken kendilerini mesleğe ait hissetmeleri ve mesleği yaparken kendilerini mesleğin neresinde gördükleri, mesleğe karşı duydukları ilgi ve sorumluluklar üzerine ne kadar istekli oldukları da önemlidir. Nitekim mesleğini istekli ve arzulu bir şekilde icra eden turist rehberlerinin aynı zamanda kariyer bağlılıklarının da yüksek olması beklenmektedir. Bununla birlikte yoğun oranda sosyal bir ortamda gerçekleştirilen ve iletişim becerisinin ön planda olduğu rehberlik mesleğinde mesleki aidiyeti konu alan araştırma sayısı yok denecek kadar azdır. Turist rehberlerinin mesleki aidiyetlerinin yüksek olmasının, onların performanslarını olumlu yönde etkileyeceği ve aidiyet duygusunu deneyimleyen rehberlerin kariyerlerini bu alanda devam ettirme arzusunda olacakları da açıktır. Ancak rehberlik mesleği, işin doğası gereği, iş yoğunluğu ve stres düzeyinin yüksek olduğu bir alan olup, rehberlerin fiziksel ya da duygusal motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Rehberlerin uzun süreli stres yaşaması ya da işi ile ilgili hayal kırıklığına uğraması ise onların mesleki tükenmişlik sendromu yaşamalarına sebep olabilecektir. Bu noktada mesleki aidiyet duygusu ve kariyer bağlılığı yüksek olan rehberlerin tükenmişlik duygusunu diğerlerine oranla daha az yaşamaları beklenmektedir. Mesleki aidiyet ve kariyer bağlılığının tükenmişlik sendromu üzerine etkisi, alan yazında az sayıda çalışma ile farklı alanlar ve disiplinlerde araştırma konusu olmuştur. Diğer yandan konu ile ilgili gerçekleştirilen alan yazın incelemesinde, turist rehberleri üzerinde ilgili değişkenlerin analizini gerçekleştiren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buradan hareketle gerçekleştirilecek olan araştırmanın hem rehberlik mesleği bağlamında konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacağı, hem mesleği icra eden rehberlere ve onları

yöneticilerine önemli katkılar sunacağı hem de gelecek dönemde gerçekleştirilmesi muhtemel diğer araştırmalar için kaynak teşkil edeceği öngörülmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırmada sosyal bilimler alanında sıklıkla görülen çeşitli sınırlılıklar mevcuttur. İlk olarak mevcut araştırmanın genel evreni Türkiye’de rehberlik mesleğini icra eden turist rehberleri olmakla birlikte, Türkiye Turist Rehberleri Birliği’nin 08.03.2022 tarihli verilerine göre 8066 kişi bu mesleği icra etmektedir. Ancak bu rehberlerin çok geniş bir coğrafi alana yayılmış olması ve aktif olarak turlarda görev alıyor olması, söz konusu evrene ulaşmayı güçleştirmektedir. Bu sebeple araştırmada çalışma evreni olarak ANRO (Ankara Turist Rehberleri Odası) üyesi olan rehberlerin seçilmiş olması, araştırmanın ilk sınırlılığını oluşturmaktadır. Bununla birlikte araştırma amacı doğrultusunda elde edilmesi hedeflenen veriler için bilimsel araştırmalarda nitel ve nicel araştırma tekniklerinin bir arada kullanılmasının daha etkili olacağı belirtilmektedir. Ancak araştırmada çalışma evreni olarak belirlenen rehberlerin bağlı olduğu ANRO İç Anadolu Bölgesi yoğun olmak üzere 12 farklı ili temsil etmektedir ve rehberler bu illerde dağılım göstermektedir. Dolayısıyla araştırmada zaman ve maliyet hususları göz önüne alınarak sadece nicel araştırma teknikleri kullanılmıştır. Bu da araştırmanın ikinci sınırlılığını oluşturmaktadır. Son olarak araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerin dönemsel olarak ölçülememesi ve bu bağlamda iki dönem arasında karşılaştırma yapılamaması araştırmanın bir diğer önemli sınırlılığıdır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Eylemli turist rehberlerinin sahip olduğu mesleki aidiyet duygusu ve kariyer bağlılıklarının, mesleki tükenmişlik sendromu üzerine etkilerinin ele alındığı bu araştırma kapsamlı bir alan yazın incelemesi sonrasında değişkenler arasındaki ilişkilerin ve potansiyel etkilerin istatistiksel yöntemler ile analiz edilmesini kapsamaktadır. Araştırma amacı doğrultusunda ilk bölümde araştırmaya ilişkin kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Bu aşamada, alan yazın bilgileri doğrultusunda sırası ile aidiyet, mesleki aidiyet ve turist rehberliğinde mesleki aidiyet, bağlılık, kariyer bağlılığı ve turist rehberliğinde kariyer bağlılığı, tükenmişlik sendromu ve turist rehberliğinde tükenmişlik kavramları incelenmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde temel olarak değişkenler arasındaki ilişkiler ele alınarak araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Bu kapsamda ilk olarak mesleki aidiyet ve mesleki tükenmişlik sendromu ilişkisi, sonrasında ise kariyer bağlılığı ve mesleki tükenmişlik sendromu ilişkisi açıklanmıştır. Her bir ilişki incelenmesinin son

bölümünde araştırmanın hipotezlerine yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünde ilk olarak araştırmanın amacı, yöntemi, önemi, sınırlılıkları açıklanmış, sonrasında veri analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.1. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evreni Türkiye’de rehberlik mesleğini icra eden ANRO üyesi eylemli rehberlerden oluşmaktadır. Bununla birlikte ANRO’ya kayıtlı eylemli rehberlerin çok geniş bir coğrafi alana yayılmış olması ve aktif olarak turlarda görev alıyor olması, söz konusu evrene ulaşmayı güçleştirmiştir. Bu sebeple araştırmada basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmış ve bu kapsamda 207 rehberden geri dönüş sağlanmıştır.

3.2. VERİ TOPLAMA TEKNİĞİ

Araştırma kapsamında ihtiyaç duyulan verilerin elde edilmesinde zaman, fayda, maliyet, hedeflenen bilgiye doğrudan ulaşma ve değerlendirmede objektiflik amaçları ile anket tekniğinden yararlanılmıştır. Nicel veri toplama teknikleri içerisinde yer alan anket uygulaması Ankara Rehberler Odası’na kayıtlı rehberler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan anket Google formlar üzerinden oluşturup Instagram uygulaması üzerinden anket linki paylaşılmıştır. Odaya kayıtlı 256 rehberle paylaşılan anket linkinden 207 adet geri dönüş sağlanmıştır. 15 Kasım 2023- 15 Mayıs 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilen uygulama kapsamında geliştirilen anket formunda mesleki aidiyet düzeyinin belirlenmesi için Başkaya, Sayiner ve Filiz (2020) tarafından geliştirilen ölçekten, kariyer bağlılığının belirlenmesi için Blau (1998) tarafından geliştirilip Kendir ve Özkoç (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçekten, mesleki tükenmişlik sendromunun belirlenmesi için ise Kim ve diğerleri (2021) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır.

3.3. VERİ ANALİZİ

Anket uygulaması ile elde edilen verilerin analizi amacıyla ilk olarak veri seti elektronik ortama aktarılmış ve istatistiksel analiz programı için kodlama ile analize uygun hale getirilmiştir. Sonraki aşamada araştırmada kullanılan her bir ölçek için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada ölçeklerin geçerliliğinin test edilmesinde faktör analizi, güvenilirlik düzeyinin belirlenmesinde ise Cronbach’s Alpha kat sayısı ($\alpha > 0.70$) saptama testi uygulanmıştır. Sosyal bilimler alanında gerçekleştirilen araştırmalarda verilerin yapı geçerliliği için genellikle faktör analizi kullanılmaktadır. Faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) kat sayısı

($\alpha > 0.50$) ve Bartlett's küresellik testi ($\alpha < 0.05$) verilerin faktör analizine uygunluğunu ifade etmektedir. Analiz sonucunda birikimli varyans değerinin 0.60 ve üzeri, ifadelerin faktör yüklerinin ise 0.50 ve üzeri olması verilerin geçerliliği için yeterli kabul edilmektedir (Çokluk vd., 2014: 177).

Araştırma ölçeklerinin geçerli ve güvenilir olduğunun istatistiksel yöntemler ile belirlenmesini takiben veri setine yönelik tanımlayıcı analizler gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada katılımcılara ait demografik bilgiler için frekans analizi (sıklık ve yüzde belirleme) gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, katılımcıların ölçeklerde yer alan ifadelere katılım düzeyinin belirlenmesi amacı ile her bir ifade için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. İfadelere ilişkin aritmetik ortalama değerlerinde, ilgili değer 1-3 arası olması katılım gösterilmediği, 3-4 arasında olması orta düzeyde katılım gösterildiği, 4-5 arasında olması ise yüksek düzeyde katılım gösterildiği şeklinde yorumlanmıştır. Bu aşamada ayrıca her bir ifade için katılım düzeylerine ait sıklık ve yüzde değerleri hesaplanmıştır.

Veri analizinin devamı olarak araştırma hipotezlerinin testi aşamasında, ilk olarak verilerin normal dağılım gösterme durumu incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin hesaplandığı bu süreçte normal dağılım için kritik sınır +2 -2 olarak değerlendirilmiştir (George ve Mallery, 2001: 45). Sonraki aşamada da ilişki ölçüm ve etki ölçüm testleri gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arası ilişkilerin ölçümünde korelasyon analizi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken(ler) üzerindeki etkisinin belirlenmesinde ise regresyon analizi kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma sahip olmaması nedeniyle ilgili analizlerde Spearman Korelasyon kat sayısı kullanılarak yorumlamalarda bulunulmuştur.

4. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZİ

Veri analizi sürecinde ilk olarak her bir ölçek için geçerlilik ve güvenilirlik testleri gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla mesleki aidiyet ölçeğine yönelik gerçekleştirilen faktör analizi ve güvenilirlik testi sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur. Tablo 1 incelendiğinde örneklem hacminin yeterliliğini ifade eden KMO kat sayısının 0,822 ve varyansların homojenliğini test eden Bartlett's küresellik testi sonucunun 0,000 olduğu görülmektedir. Buradan hareketle mesleki eğitim ölçeğine ilişkin verilerin geçerli olduğu kabul edilmektedir.

Tablo 1.Mesleki Aidiyet Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör	İfadeler	Faktör yükü	Öz değer	Varyans	Kümülatif varyans	Güvenilirlik kat sayısı
Duygusal bağlılık ve kariyer bağlılığı	DB1-Turist rehberliği mesleğinde benim için önemli kariyer fırsatları bulunmaktadır	,759	2,855	15,860	15,860	0,776
	DB2-Turist rehberliği mesleğindeki çalışma saatleri bana uygundur	,747				
	DB3-Yakınlarıma turist rehberliği mesleğini seçmelerini tavsiye ederim	,706				
	DB4-Turist rehberliği bana uygun bir meslektir	,670				
	DB5-İşimi büyük bir aşk/tutku ile yapıyorum	,657				
Sorumlulukları sahiplenme	SS1-Turist rehberlerinin haklarını korumak önemli görevlerim arasındadır	,779	2,821	15,674	31,534	0,792
	SS2-Herkese gururla turist rehberi olduğumu söylerim	,748				
	SS3-Turist rehberliği mesleğinin toplum içerisindeki imajını dikkate alırım	,679				
	SS4-Mesleğim ile ilgili sorumluluklarımı her zaman yerine getiririm	,669				
	SS5-İhtiyacı olduğunda bir meslektaşına yardımcı olmak benim için önemli bir görevdir	,516				
Görevleri başarma	GB1-Turist rehberliği mesleğinin icrası için yeterli bilgi, donanım ve yeteneğe sahibim	,780	2,022	11,236	42,770	0,715
	GB2-Turist rehberliği mesleğindeki yeni uygulamaları takip ederim	,607				
	GB3-Rehberliğini yaptığım turları rahatlıkla yönetebilirim	,604				
	GB4-Gerektiğinde farklı turist grupları veya farklı nitelikteki turlarda da çalışabilirim	,569				
Genel katkı	GK1-Turist rehberi olarak çalışmak sosyalleşme sürecime olumlu katkı sağlar	,794	1,725	9,582	52,352	0,701
	GK2-Turist rehberi olarak çalışmak kişisel gelişimime olumlu katkılar sağlar	,748				
Yetki sınırları	YS1-Turist rehberliği mesleğinin yetkisiz kişilerce yapılmasına kesinlikle karşıyım	,843	1,682	9,346	61,698	0,732
	YS2-Rehberlik faaliyetlerini yetkisiz olarak yapan kişilerle karıştırılmak beni çok rahatsız eder	,842				
Ölçek Güvenilirliği (Cronbach's Alpha)						0,842
Kaiser Meyer Olkin kat sayısı						0,822
Bartlett's küresellik testi sonucu		Ki-kare değeri				1277,906
		Anlamlılık düzeyi (sig.)				0,000
Not: Aşağıdaki yer alan ifadelerin faktör yükü 0,40 altında olduğu için analizden çıkarılmıştır.						
• Mesleki faaliyetlerde ekip çalışmasını her zaman önemserim						
• Turist rehberliği mesleği ile ilgili mesleki organizasyonlara katılmak gerekir						
• Mesleğimi icra ederken özerk bir şekilde hareket edebilirim						
• Yalnızca rehberlik mesleğini tam olarak icra edebileceğim seyahat acentaları ile çalışırım						

Not: Aşağıdaki yer alan ifadelerin faktör yükü 0,40 altında olduğu için analizden çıkarılmıştır.

- Mesleki faaliyetlerde ekip çalışmasını her zaman önemserim
- Turist rehberliği mesleği ile ilgili mesleki organizasyonlara katılmak gerekir
- Mesleğimi icra ederken özerk bir şekilde hareket edebilirim
- Yalnızca rehberlik mesleğini tam olarak icra edebileceğim seyahat acentaları ile çalışırım

Tablo 1’de yer alan bilgilere göre mesleki aidiyet ölçeği beş alt boyut içermektedir ve ölçeğin varyans açıklama oranı %61,698 hesaplanmıştır. Mesleki aidiyet, ölçeğin uyarlandığı Başkaya vd. (2018), ait olan ebelik alanındaki çalışmada 4 alt boyutta (duygusal bağlılık, mesleki rol ve sorumluluklar performansı, mesleki gelişim ve fırsatların kullanımı, yetki sınırları ve otorite kullanımı) ölçülmüştür. Bu çalışmada alt boyutların farklılaşma nedenleri anketin uygulandığı meslek grubunun farklı olması ve buna bağlı olarak turist rehberlerinin değer yargılarının farklılaşma olasılığı şeklinde ön görülmüştür. Mesleki aidiyet ölçeğinde en yüksek varyans açıklama oranına sahip alt boyut duygusal bağlılık ve kariyer bağlılığı alt boyutudur (%15,86). Bu alt boyutu %15,674 ile sorumlulukları sahiplenme alt boyutu izlemektedir. Mesleki aidiyet

ölçeğinde en az varyans açıklama oranı ise %9,346 ile yetki sınırları alt boyutundadır. Tablo 1’de yer alan bilgilere göre mesleki aidiyet ölçeği alt boyutlarının öz değerleri bir (1) üzerindedir. Ölçekte en yüksek öz değer 2,855 ile duygusal bağlılık ve kariyer bağlılığı şeklindedir. Diğer alt boyutların büyükten küçüğe öz değer sıralamaları da varyans açıklama oranları ile uyumludur.

Tablo 1 ifadelerine ait faktör yükleri bağlamında incelendiğinde, en düşük faktör yükünün 0,516 (SS5-İhtiyacı olduğunda bir meslektaşına yardımcı olmak benim için önemli bir görevdir), en yüksek faktör yükünün ise 0,843 olduğu (YS1-Turist rehberliği mesleğinin yetkisiz kişilerce yapılmasına kesinlikle karşıyım) anlaşılmaktadır. En yüksek faktör yüküne sahip diğer iki ifade ise sırasıyla YS2-Rehberlik faaliyetlerini yetkisiz olarak yapan kişilerle karıştırılmak beni çok rahatsız eder (α : 0,842) ve GK1-Turist rehberi olarak çalışmak sosyalleşme sürecime olumlu katkı sağlar (α : 0,794) ifadeleridir.

Tablo 1’de yer alan bilgilere göre genel ölçek güvenilirliğini ifade eden Cronbach’s Alpha kat sayısı 0,842’dir. Diğer yandan mesleki aidiyet ölçeğine ait alt boyutların tamamında güvenilirlik kat sayısının 0,70 üzerinde olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda en yüksek güvenilirlik kat sayısına sahip alt boyut 0,792 ile sorumlulukları sahiplenme iken, duygusal bağlılık ve kariyer bağlılığı alt boyutu güvenilirlik kat sayısı 0,776, yetki sınırları alt boyutu güvenilirlik kat sayısı 0,732, görevleri başarma alt boyutu güvenilirlik kat sayısı 0,715 ve genel katkı alt boyutu güvenilirlik kat sayısı 0,701 şeklindedir. Mesleki aidiyet ölçeğinin geneli ve alt boyutları için hesaplanan güvenilirlik kat sayılarının sosyal bilimler alanında kritik değer olarak kabul edilen 0,70 üzerinde olduğu görülmektedir. Buradan hareketle araştırmada kullanılan mesleki aidiyet ölçeği verilerinin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Veri analizine kariyer bağlılığı ölçeğine yönelik geçerlilik ve güvenilirlik testleri ile devam edilmiştir. Ölçeğe ilişkin analiz sonuçlarının sunulduğu Tablo 2’de yer alan bilgiler doğrultusunda kariyer bağlılığı ölçeği KMO kat sayısı 0,901 ve Bartlett’s küresellik testi sonucu 0,000 şeklindedir. Ölçeğe yönelik gerçekleştirilen faktör analizinde kariyer bağlılığı ifadelerinin tek boyut altında toplandığı ve ifadelerin toplam varyansın yaklaşık %61,821’ini açıkladığı belirlenmiştir. Ölçekte yer alan ifadeleri faktör yükleri ise 0,495 ile 0,877 arasında değişmektedir. Buna göre ölçekte en yüksek faktör yüküne sahip ifade 0,877 ile KB1-Turist rehberliği mesleğini vazgeçemeyecek kadar çok seviyorum iken, diğerlerine göre en düşük faktör yüküne sahip ifade “KB7-Şu anda çalıştığım işe başladığım anda hayal kırıklığına uğradım” şeklindedir.

Tablo 2. Kariyer Bağlılığı Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör	İfadeler	Faktör yükü	Özdeğer	Varyans
Kariyer Bağlılığı	KB1-Turist rehberliği mesleğini vazgeçemeyecek kadar çok seviyorum	,877	4,327	61,821
	KB2-Geçmişe dönme şansım olsa yine turist rehberliği mesleğini yapmak isterdim	,855		
	KB3-Kesinlikle turist rehberliği mesleği üzerine bir kariyer planı yapmak istiyorum	,822		
	KB4-Bence, turist rehberliği mesleği bir ömür boyunca çalışılabilecek ideal bir iştir	,818		
	KB5-Turist rehberliği mesleğinden başka bir işi seçme ve aynı ücreti alma şansım olsaydı yine bu mesleği yapmayı tercih ederdim	,801		
	KB6-İhtiyacım olan geliri çalışmadan elde etmiş olsam bile yine bu mesleği yapmaya devam ederdim	,772		
	KB7-Şu anda çalıştığım işe başladığım anda hayal kırıklığına uğradım	,495		
Ölçek Güvenilirliği (Cronbach's Alpha)				0,886
Kaiser Meyer Olkin kat sayısı				0,901
Bartlett's küresellik testi sonucu		Ki-kare değeri		803,097
		Anlamlılık düzeyi (sig.)		0,000

Tablo 2’de yer alan bilgilere göre kariyer bağlılığı ölçeği öz değeri 4,327’dir. Ölçekte yer alan ifadelerle ait genel güvenilirlik katsayısı ise 0,886 şeklindedir. İlgili sonuçlar doğrultusunda araştırmada kullanılan beceri eğitimi ölçeğine ait veriler geçerli ve güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Araştırmada veri analizi sürecine mesleki tükenmişlik ölçeğine yönelik geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile devam edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 3’te sunulmuştur. Tablo 3’te yer alan bilgilere göre mesleki tükenmişlik ölçeği KMO kat sayısı 0,864 ve Bartlett’s küresellik testi sonucu 0,000’dır. Buna bağlı olarak mesleki tükenmişlik ölçeğine ilişkin verilerin geçerli olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 3’te yer alan bilgilere göre mesleki tükenmişlik ile ilgili ifadeler toplam varyansın yaklaşık %75,694’ünü açıklamaktadır ve ölçek üç alt boyuta sahiptir. Ölçekte yer alan alt boyutlar ölçeğin alındığı çalışmada (Kim vd., 2021) ulaşılan alt boyutlar ile uyum içerisindedir. Mesleki tükenmişlik ölçeğinde en yüksek varyans açıklama oranı sahip alt boyut %28,236 ile tükenmişlik alt boyutu olup, alt boyutun öz değeri 3,388 şeklindedir. Ölçeğin diğer alt boyutu yetersizlik ise %24,671 varyans açıklama oranı ve 2,971 öz değerine sahiptir. Mesleki tükenmişlik ölçeğinin son alt boyutu sinizmde de varyans açıklama oranı %22,697 şeklindedir. Ölçekte yer alan ifadelerin faktör yükleri 0,69 üzerindedir. Ölçek genelinde en yüksek faktör yüküne sahip ifade “Y1-İşimde iyi sonuçlar aldığımda, bir başarı duygusu hissediyorum (α :0,887)” iken, en düşük faktör yüküne sahip olan ifade “S4-Şu an yaptığım rehberlik mesleği önemsiz ve faydasızdır (α :0,690)” ifadesidir. Mesleki tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik kat sayısı ise 0,888 olarak hesaplanmıştır. İlgili sonuçlar doğrultusunda araştırmada kullanılan mesleki tükenmişlik ölçeği verileri geçerli ve güvenilir olarak kabul edilmiştir.

Tablo 3. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Faktör	İfadeler	Faktör yükü	Öz değer	Varyans	Kümülatif varyans	Güvenilirlik kat sayısı
Tükenmişlik	T1-Ne zaman işimi düşünsem kendimi yorgun ve aciz hissediyorum	,859				
	T2-Bu aralar rehberlik mesleğini yapmaktan bitkin ve yorgun düştüğümü hissediyorum	,811	3,388	28,236	28,236	0,894
	T3-Ne zaman işimi düşünsem göğsüme bir ağrı saplanır	,804				
	T4-İşim ile ilgili olarak mental (zihinsel) olarak tükendiğimi hissediyorum	,799				
Yetersizlik	Y1-İşimde iyi sonuçlar aldığımda, bir başarı duygusu hissediyorum (T)	,887				
	Y2-İşimde iyi sonuçlar alacağıma dair kendime güveniyorum (T)	,874	2,971	24,761	52,997	0,858
	Y3-İşime faydalı bir şekilde katkı sağladığımı düşünüyorum (T)	,872				
	Y4-İşimde zorlanırsam bunun üstesinden gelebileceğimi düşünüyorum (T)	,750				
Sinizm	S1-Şu an yaptığım rehberlik mesleğinin kariyer gelişimime faydası yoktur	,872				
	S2-İşime yönelik tutumum çok iç açıcı değil ve bunun zamanla daha kötü olacağını düşünüyorum	,741				
	S3-İşimle olan özdeşleşme (duyarlılık) düzeyimin yavaş yavaş kaybolduğunu hissediyorum	,720	2,724	22,697	75,694	0,882
	S4-Şu an yaptığım rehberlik mesleği önemsiz ve faydasızdır	,690				
Ölçek Güvenilirliği (Cronbach's Alpha)						0,888
Kaiser Meyer Olkin kat sayısı						0,864
Bartlett's küresellik testi sonucu		Ki-kare değeri				1718,829
		Anlamlılık düzeyi (sig.)				0,000

Araştırma verilerinin analizinde bir sonraki aşamada sıklık ve yüzde analizi kullanılarak katılımcılara ait bazı demografik bilgiler incelenmiştir. Tablo 4'te yer alan bilgilere göre turist rehberi olarak çalışan katılımcıların %57,49'u erkek (n: 119) ve %42,51'i kadındır (n: 88). Katılımcılar arasında yer alan 87 birey 25-34 yaş grubu içerisinde (%42,03) yer alırken, 76 birey 35-44 yaş grubu içerisinde (%36,71) yer almaktadır. Diğer yandan katılımcıların yarısından fazlası (n: 115, %55,56) bekaardır.

Tablo 4. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Grup	Değişken	n	%	Grup	Değişken	n	%
Cinsiyet	Kadın	88	42,51	Mesleki tecrübe	1 yıldan az	20	9,66
	Erkek	119	57,49		1-3 yıl	45	21,74
Yaş Grubu	18-24 yaş arası	11	5,31		4-7 yıl	47	22,71
	25-34 yaş arası	87	42,03		8-10 yıl	21	10,14
	35-44 yaş arası	76	36,71		10 yıldan daha fazla	74	35,75
Medeni Durum	45 yaş ve üzeri	33	15,94	Çalışma şekli	Bağımsız (Freelance)	196	94,69
	Bekar	115	55,56		Acenta rehberi	11	5,31
Durum	Evli	92	44,44	Turist rehberliği ...	Tek gelir kaynağım	179	86,47
	n: sıklık, %: Yüzde				Ek iş olarak yapıyorum	28	13,53

Tablo 4'te yer alan bilgiler doğrultusunda katılımcılar arasında 95 kişinin 8 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip oldukları (%45,89), 20 bireyin ise %9,66 ile mesleğe yeni başladıkları anlaşılmaktadır. Katılımcıların tamamına yakını mesleğini freelance (n: 196, %94,69) olarak icra ederken, çok büyük bir bölümü ise mesleği tek gelir kaynağı (n: 179, %86,47) olarak sürdürmektedir.

Veri analizinin bir sonraki aşamasında, katılımcıların mesleki aidiyet ölçeğinde yer alan ifadelerle katılım düzeyleri incelenmiştir. Sıklık ve frekans analizi, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinin kullanıldığı analiz sonuçları Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Mesleki Aidiyet Algısına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

İfadeler	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	Fak. $\bar{x}$
DB1-Turist rehberliği mesleğinde benim için önemli kariyer fırsatları bulunmaktadır	n 1 % 0,48	7 3,38	20 9,66	54 26,09	125 60,39	4,425	
DB2-Turist rehberliği mesleğindeki çalışma saatleri bana uygundur	n 8 % 3,86	9 4,35	41 19,81	52 25,12	97 46,86	4,068	
DB3-Yakınlarıma turist rehberliği mesleğini seçmelerini tavsiye ederim	n -- % --	-- --	11 5,31	44 21,26	152 73,43	4,048	4,374
DB4-Turist rehberliği bana uygun bir meslektir	n -- % --	3 1,45	9 4,35	46 22,22	149 71,98	4,681	
DB5-İşimi büyük bir aşk/tutku ile yapıyorum	n 2 % 0,97	1 0,48	7 3,38	29 14,01	168 81,16	4,647	
SS1-Turist rehberlerinin haklarını korumak önemli görevlerim arasındadır	n -- % --	1 0,48	5 2,42	41 19,81	160 77,29	4,739	
SS2-Herkese gururla turist rehberi olduğumu söylerim	n -- % --	1 0,48	8 3,86	30 14,49	168 81,16	4,739	
SS3-Turist rehberliği mesleğinin toplum içerisindeki imajını dikkate alırım	n -- % --	-- --	7 3,38	22 10,63	178 85,99	4,763	4,746
SS4-Mesleğim ile ilgili sorumluluklarımı her zaman yerine getiririm	n 2 % 0,97	3 1,45	8 3,86	37 17,87	157 75,85	4,826	
SS5-İhtiyacı olduğunda bir meslektaşına yardımcı olmak benim için önemli bir görevdir	n -- % --	1 0,48	2 0,97	32 15,46	172 83,09	4,662	
GB1-Turist rehberliği mesleğinin icrası için yeterli bilgi, donanım ve yeteneğe sahibim	n -- % --	1 0,48	2 0,97	37 17,87	167 80,68	4,812	
GB2-Turist rehberliği mesleğindeki yeni uygulamaları takip ederim	n -- % --	-- --	8 3,86	58 28,02	141 68,12	4,787	4,711
GB3-Rehberliğini yaptığım turları rahatlıkla yönetebilirim	n -- % --	1 0,48	8 3,86	53 25,60	145 70,05	4,643	
GB4-Gerektiğinde farklı turist grupları veya farklı nitelikteki turlarda da çalışabilirim	n -- % --	-- --	1 0,48	36 17,39	170 82,13	4,652	
GK1-Turist rehberi olarak çalışmak sosyalleşme sürecime olumlu katkı sağlar	n 1 % 0,48	-- --	7 3,38	39 18,84	160 77,29	4,816	4,771
GK2-Turist rehberi olarak çalışmak kişisel gelişimime olumlu katkılar sağlar	n 1 % 0,48	1 0,48	3 1,45	12 5,80	190 91,79	4,725	
YS1-Turist rehberliği mesleğinin yetkisiz kişilerce yapılmasına kesinlikle karşıyım	n 3 % 1,45	-- --	4 1,93	23 11,11	177 85,51	4,879	4,836
YS2-Rehberlik faaliyetlerini yetkisiz olarak yapan kişilerle karıştırılmak beni çok rahatsız eder	n 1 % 0,48	7 3,38	20 9,66	54 26,09	125 60,39	4,792	
Genel aritmetik ortalama: 4,650							

$\bar{x}$: Aritmetik Ortalama, n: sıklık, %: Yüzde,

1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Tablo 5'e göre turist rehberi olarak çalışan katılımcıların mesleki aidiyet algısı genel ortalaması $\bar{x}$: 4,650 şeklindedir. Katılımcı görüşleri doğrultusunda mesleki aidiyet ölçeğine ilişkin en fazla katılım sağlanan alt boyut $\bar{x}$: 4,836 ile yetki sınırları boyutudur. Bu boyutu $\bar{x}$: 4,771 ile genel katkı ve $\bar{x}$: 4,746 ile sorumlulukları sahiplenme alt boyutları izlemektedir. Ölçek genelinde en düşük aritmetik ortalamaya sahip alt boyut ise $\bar{x}$: 4,374 ile duygusal bağlılık ve kariyer bağlılığıdır. İlgili sonuçlar doğrultusunda katılımcıların turist rehberliği mesleğine yönelik yüksek bir aidiyet düzeyine sahip oldukları

anlaşılmaktadır. Tablo 5 ifadeler bağlamında değerlendirildiğinde “YS1-Turist rehberliği mesleğinin yetkisiz kişilerce yapılmasına kesinlikle karşıyım ($\bar{x}$: 4,879)” ifadesinin katılımcılar tarafından en fazla algılanan ifade olduğu görülmektedir. Bu ifadeyi sırasıyla ile “SS4-Mesleğim ile ilgili sorumluluklarımı her zaman yerine getiririm ($\bar{x}$: 4,826)” ve $\bar{x}$ “GK1-Turist rehberi olarak çalışmak sosyalleşme sürecime olumlu katkı sağlar ($\bar{x}$: 4,826)” ifadeleri izlemektedir. Ölçek genelinde en az katılım gösterilen ifade ise $\bar{x}$: 4,048 ortalama ile “DB3-Yakınlarıma turist rehberliği mesleğini seçmelerini tavsiye ederim” şeklindedir. Alt boyutlarda en yüksek katılım gösterilen ifadeler duygusal bağlılık ve kariyer bağlılığı alt boyutunda “DB4-Turist rehberliği bana uygun bir meslektir ($\bar{x}$: 4,681)”, sorumlulukları sahiplenme alt boyutunda “SS4-Mesleğim ile ilgili sorumluluklarımı her zaman yerine getiririm ($\bar{x}$: 4,826)”, görevleri başarma alt boyutunda “GB1-Turist rehberliği mesleğinin icrası için yeterli bilgi, donanım ve yeteneğe sahibim ($\bar{x}$: 4,812)”, genel katkı alt boyutunda “GK1-Turist rehberi olarak çalışmak sosyalleşme sürecime olumlu katkı sağlar ($\bar{x}$: 4,816)” ve yetki sınırı alt boyutunda “YS1-Turist rehberliği mesleğinin yetkisiz kişilerce yapılmasına kesinlikle karşıyım ($\bar{x}$: 4,879)” ifadeleridir.

Veri analizinde bir sonraki aşamayı kariyer bağlılığı ölçeği ifadelerine ilişkin tanımlayıcı bilgilerin değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Analiz sonuçlarının yer aldığı Tablo 6’ya göre katılımcıların genel kariyer bağlılığı algısı ortalaması $\bar{x}$: 4,249 şeklindedir. Dolayısıyla katılımcıların kariyer bağlılıkları yüksek düzeydedir.

Tablo 6. Kariyer Bağlılığına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

İfadeler	1	2	3	4	5	$\bar{x}$
KB1-Turist rehberliği mesleğini vazgeçemeyecek kadar çok seviyorum	n 3	9	19	65	111	4,314
	% 1,45	4,35	9,18	31,40	53,62	
KB2-Geçmişe dönme şansım olsa yine turist rehberliği mesleğini yapmak isterdim	n 5	6	16	60	120	4,372
	% 2,42	2,90	7,73	28,99	57,97	
KB3-Kesinlikle turist rehberliği mesleği üzerine bir kariyer planı yapmak istiyorum	n 5	7	23	59	113	4,295
	% 2,42	3,38	11,11	28,50	54,59	
KB4-Bence, turist rehberliği mesleği bir ömür boyunca çalışılabilecek ideal bir iştir	n 18	8	34	63	84	3,903
	% 8,70	3,86	16,43	30,43	40,58	
KB5-Turist rehberliği mesleğinden başka bir işi seçme ve aynı ücreti alma şansım olsaydı yine bu mesleği yapmayı tercih ederdim	n 6	1	23	49	128	4,411
	% 2,90	0,48	11,11	23,67	61,84	
KB6-İhtiyacım olan geliri çalışmadan elde etmiş olsam bile yine bu mesleği yapmaya devam ederdim	n 7	13	20	62	105	4,184
	% 3,38	6,28	9,66	29,95	50,72	
KB7-Şu anda çalıştığım işe başladığım anda hayal kırıklığına uğradım (T)	n 8	13	18	45	123	4,266
	% 3,86	6,28	8,70	21,74	59,42	
Genel aritmetik ortalama						4,249

$\bar{x}$: Aritmetik Ortalama, n: sıklık, %: Yüzde, T: ters kodlama (kontrol sorusu)
1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum

Tablo 6’da en yüksek katılım gösterilen ifade “KB5-Turist rehberliği mesleğinden başka bir işi seçme ve aynı ücreti alma şansım olsaydı yine bu mesleği yapmayı tercih ederdim ($\bar{x}$: 4,411)” ifadesidir. Bu ifadeyi $\bar{x}$: 4,372 ile “KB2-Geçmişe dönme şansım olsa yine turist rehberliği mesleğini yapmak isterdim” ifadesi ve $\bar{x}$: 4,314 ile “KB1-Turist rehberliği mesleğini vazgeçemeyecek kadar çok seviyorum” ifadesi izlemektedir. Kariyer bağlılığı ölçeğinde diğerlerine oranla daha az katılım gösterilen ifade ise $\bar{x}$: 3,903 ile “KB4-Bence, turist rehberliği mesleği bir ömür boyunca çalışılabilecek ideal bir iştir” şeklindedir.

Araştırmada ölçeklere ilişkin tanımlayıcı analizlerde son olarak katılımcıların mesleki tükenmişlik ölçeğine ait ifadelerle katılım düzeyleri incelenmiş ve sonuçlar Tablo 7’de sunulmuştur. Analiz sonuçlarının yer aldığı Tablo 7 genel olarak incelendiğinde katılımcıların mesleki tükenmişlik algılarının çok düşük düzeyde ($\bar{x}$: 1,449) olduğu görülmektedir. Benzer şekilde mesleki tükenmişlik alt boyutları olan tükenmişlik ($\bar{x}$: 1,612), yetersizlik ($\bar{x}$: 1,444) ve sinizm ($\bar{x}$: 1,441) alt boyutlarında da katılım düzeyi oldukça düşüktür.

Tablo 7. Mesleki Tükenmişlik Algısına İlişkin Tanımlayıcı Bilgiler

İfadeler	1	2	3	4	5	$\bar{x}$	Fak. $\bar{x}$
T1-Ne zaman işimi düşünsem kendimi yorgun ve aciz hissediyorum	n 144 % 69,60	40 19,30	14 6,80	8 3,90	1 0,50	1,464	
T2-Bu aralar rehberlik mesleğini yapmaktan bitkin ve yorgun düştüğümü hissediyorum	n 131 % 63,30	46 22,20	16 7,70	9 4,30	5 2,40	1,604	
T3-Ne zaman işimi düşünsem göğsüme bir ağırlık saplanır	n 136 % 65,70	49 23,70	14 6,80	5 2,40	3 1,40	1,502	1,612
T4-İşim ile ilgili olarak mental (zihinsel) olarak tükendiğimi hissediyorum	n 108 % 52,20	46 22,20	30 14,50	16 7,70	7 3,40	1,879	
Y1-İşimde iyi sonuçlar aldığımında, bir başarı duygusu hissediyorum (T)	n 171 % 82,60	26 12,60	4 1,90	1 0,50	5 2,40	1,275	
Y2-İşimde iyi sonuçlar alacağıma dair kendime güveniyorum (T)	n 162 % 78,30	33 15,90	7 3,40	-- --	5 2,40	1,324	
Y3-İşime faydalı bir şekilde katkı sağladığımı düşünüyorum (T)	n 142 % 68,60	46 22,20	11 5,30	2 1,00	6 2,90	1,473	1,444
Y4-İşimde zorlanırsam bunun üstesinden gelebileceğimi düşünüyorum (T)	n 171 % 82,60	26 12,60	4 1,90	1 0,50	5 2,40	1,705	
S1-Şu an yaptığım rehberlik mesleğinin kariyer gelişimime faydası yoktur	n 159 % 76,80	31 15,00	9 4,30	5 2,40	3 1,40	1,367	
S2-İşime yönelik tutumum çok iç açıcı değil ve bunun zamanla daha kötü olacağını düşünüyorum	n 140 % 67,60	36 17,40	15 7,20	12 5,80	4 1,90	1,570	
S3-İşimle olan özdeşleşme (duyarlılık) düzeyimin yavaş yavaş kaybolduğunu hissediyorum	n 146 % 70,50	32 15,50	18 8,70	4 1,90	7 3,40	1,522	1,441
S4-Şu an yaptığım rehberlik mesleği önemsiz ve faydasızdır	n 169 % 81,60	22 10,60	10 4,80	3 1,40	3 1,40	1,304	
Genel aritmetik ortalama: 1,499							
$\bar{x}$: Aritmetik Ortalama, n: sıklık, %: Yüzde, T: ters kodlama (kontrol sorusu)							
1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum							

Tablo 7 ifadeler bağlamında değerlendirildiğinde diğerlerine göre en yüksek katılım gösterilen ifadenin “T4-İşim ile ilgili olarak mental (zihinsel) olarak tükendiğimi

hissediyorum ($\bar{x}$: 1,879)” ifadesi olduğu görülmektedir. Bu ifadeyi sırasıyla “Y4-İşimde zorlanırsam bunun üstesinden gelebileceğimi düşünüyorum (T), ($\bar{x}$: 1,705)” ve “T2-Bu aralar rehberlik mesleğini yapmaktan bitkin ve yorgun düştüğümü hissediyorum ($\bar{x}$: 1,604) ifadeleri izlemektedir. Ölçek genelinde en düşük katılım düzeyine sahip ifade ise $\bar{x}$: 1,275 ile “Y1-İşimde iyi sonuçlar aldığımda, bir başarı duygusu hissediyorum (T)” şeklindedir.

Araştırma verilerinin analizinde son olarak çalışmada kullanılan ölçeklerin verilerinin normal dağılıma sahip olup olmadıkları incelenmiş ve sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir. Araştırma hipotezlerinin testi için ön gereklilik olan analizlerde, her bir ifade için ayrı ayrı olmak üzere çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Tablodaki sonuçlara göre mesleki aidiyet, kariyer bağlılığı ve mesleki tükenmişlik ölçeklerinde yer alan bazı ifadelere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri kritik değerler olarak kabul edilen +2 -2 dışındadır. Buradan hareketle çalışmada kullanılan verilerin normal dağılıma sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla ilişki ölçüm ve etki ölçüm testlerinde Pearson Korelasyon katsayısı yerine Spearman Korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Tablo 8. Normallik testi sonuçları

İfade	Çarpıklık	Basıklık	İfade	Çarpıklık	Basıklık
MA-DB1	-1,486	1,802	KB1	-1,47	1,952
MA-DB2	-1,065	0,486	KB2	-1,773	3,181
MA-DB3	-1,048	0,220	KB3	-1,511	2,049
MA-DB4	-1,620	1,635	KB4	-1,088	0,327
MA-DB5	-1,943	3,810	KB5	-1,854	3,628
MA-GK1	-3,218	12,640	KB6	-1,376	1,254
MA-GK2	-2,100	4,758	KB7	-1,531	1,471
MA-SS1	-2,408	5,753			
MA-SS2	-2,710	6,739	MT-T1	1,912	3,228
MA-SS3	-2,668	8,265	MT-T2	1,788	2,732
MA-SS4	-2,700	8,952	MT-T3	1,994	4,2
MA-SS5	-2,407	7,101	MT-T4	1,143	0,353
MA-GB1	-1,270	0,654	MT-Y1	3,575	13,88
MA-GB2	-1,603	2,344	MT-Y2	3,182	11,516
MA-GB3	-1,873	2,221	MT-Y3	2,389	6,177
MA-GB4	-2,601	9,413	MT-Y4	1,835	2,606
MA-YS1	-5,112	31,043	MT-S1	2,618	7,1
MA-YS2	-4,128	20,311	MT-S2	1,806	2,486
			MT-S3	2,099	4,014
			MT-S4	2,964	9,289

5. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TESTİ

Turist rehberlerinin sahip olduğu mesleki aidiyet algısı ve kariyer bağlılığının mesleki tükenmişlik üzerine etkisinin incelendiği bu çalışmada, araştırma amacı doğrultusunda iki temel hipotez oluşturulmuştur. Söz konusu hipotezlerde mesleki aidiyet

ve kariyer bağlılığı bağımsız değişkenler olarak ele alınırken, mesleki tükenmişlik bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için ise ilk olarak değişkenler arası ilişkiler korelasyon analizi ile ölçülmüş ve bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Mesleki Aidiyet, Kariyer Bağlılığı ve Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler

		MA Genel	MA DB	MA GK	MA SS	MA GB	MA YS	KB Genel	MT Genel
Mesleki Aidiyet (MA) Genel	r		,876**	,572**	,691**	,652**	,309**		
	p		,000	,000	,000	,000	,000		
Kariyer Bağlılığı (KB) Genel	r	,664**	,679**	,334**	,430**	,336**	,088		
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,207		
Mesleki Tükenmişlik (MT) Genel	r	-,461**	-,511**	-,171*	-,268**	-,264**	-,057	-,597**	
	p	,000	,000	,014	,000	,000	,412	,000	
MT tükenmişlik	r	-,380**	-,469**	-,106	-,166*	-,190**	,051	-,512**	,839**
	p	,000	,000	,129	,017	,006	,468	,000	,000
MT yetersizlik	r	-,396**	-,371**	-,205**	-,279**	-,327**	-,178*	-,444**	,732**
	p	,000	,000	,003	,000	,000	,010	,000	,000
MT sinizm	r	-,461**	-,529**	-,228**	-,307**	-,188**	-,049	-,613**	,811**
	p	,000	,000	,001	,000	,007	,484	,000	,000

p: anlamlılık değeri, r: Spearman korelasyon katsayısı

** : 0.01 düzeyindeki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır (2-uçlu)

** : 0.01 düzeyindeki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır (2-uçlu)

Korelasyon analizi sürecinde verilerin normal dağılım göstermemesi sebebiyle Pearson korelasyon kat sayısı yerine Spearman korelasyon temel alınmış ve anlamlılık düzeyi (p) 0,05 altında olan durumda iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu yorumu yapılmıştır. Tablo 9’da yer alan bulgulara göre mesleki aidiyet ve mesleki tükenmişlik arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki mevcuttur (r: -0,461, p: 0,000) görülmektedir. Benzer şekilde kariyer bağlılığı ile mesleki tükenmişlik arasında da orta düzeyde anlamlı bir ilişki (r: -0,597, p: 0,000) olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın bağımsız değişkenleri ile bağımlı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Tablo daha detaylı ele alındığında mesleki aidiyetin alt boyutları ile mesleki tükenmişlik arasında yetki sınırı alt boyutu haricinde anlamlı ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu ilişkilerde mesleki tükenmişlik duygusal bağlılık ve kariyer bağlılığı alt boyutu ile orta düzeyde (r: 0,511), genel katkı, sorumlulukları sahiplenme ve görevleri başarma alt boyutları ile düşük düzeyde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Diğer yandan buraya kadar gözlenen ilişkilerin sosyal bilimler alanındaki her çalışmada olabileceği gibi tesadüfi olarak ortaya çıkmış olma ihtimali bulunmaktadır. Buradan hareketle hipotezlerin sınanmasında daha kesin sonuçlar veren etkin ölçüm analizlerinin (regresyon analizleri) gerçekleştirilmesi ve bu bağlamda araştırma hipotezlerinin regresyon analizleri ile test edilmesi gerekmektedir.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde ilk olarak mesleki aidiyetin mesleki tükenmişlik üzerine etkisi olduğunu ifade eden H₁ hipotezi tek değişkenli basit doğrusal regresyon analiziyle test edilmiştir. Analize ilişkin bulguların yer aldığı Tablo 10 mesleki aidiyet bağımsız değişken, mesleki tükenmişlik ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Bulgular doğrultusunda oluşturulan regresyon modelinin analize uygun ve anlamlı olduğu görülmektedir (F: 66,00, p: 000). Modelin matematiksel ifadesi ise “Mesleki Tükenmişlik = 5,511- 0,915*Mesleki Aidiyet” şeklindedir.

Tablo 10. Mesleki Aidiyetin Mesleki Tükenmişliğe Etkisi

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t değeri	Anlamlılık
	β	Standart hata	Beta		
1 (Sabit)	5,511	,495		11,129	,000
Mesleki Aidiyet	-0,915	,113	-,494	-8,124	,000*
R: 0,494	Düzeltilmiş R ² : 0,240		F değeri: 66,000		Anlamlılık düzeyi: 0,000
Mesleki Tükenmişlik = 5,511- 0,915*Mesleki Aidiyet					

Tablo 10’da yer alan bulgulara göre turist rehberlerinin sahip olduğu mesleki aidiyet duygusu mesleki tükenmişliğin %24’ünü açıklamaktadır. Bununla birlikte turist rehberlerinin mesleki aidiyet duygularındaki her bir birimlik olumlu değişim mesleki tükenmişlik sendromu üzerinde yaklaşık 0,92’lik bir azalmaya sebep olmaktadır. Tablo 10 bulgularına göre, bu araştırmada kapsam dışı bırakılan diğer değişkenlerin etkisinin göz ardı edilmesi koşuluyla mesleki aidiyetin mesleki tükenmişlik sendromunu azaltan önemli bir faktör olduğunu söylemek mümkündür. Buradan hareketle araştırmanın birinci hipotezi olan “H₁: Turist rehberlerinin sahip olduğu mesleki aidiyet duygusu tükenmişlik sendromunu anlamlı bir şekilde azaltmaktadır” hipotezi KABUL edilmiştir.

Araştırmanın birinci hipotezinin kabul edilmesi sonrasında mesleki aidiyet duygusu alt boyutlarının mesleki tükenmişlik sendromuna etkisini belirlemek için çok değişkenli basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Mesleki aidiyet duygusu alt boyutlarının bağımsız değişken, mesleki tükenmişlik bağımlı değişken olarak ele alındığı analiz sürecinde F değeri (20,422) ve anlamlılık düzeyi (p: 0,000) değerleri oluşturulan regresyon modelinin analize uygun ve anlamlı olduğunu ortaya koymuştur (Bkz, Tablo 11). Mesleki aidiyet duygusuna ait alt boyutlar ise mesleki tükenmişlik sendromuna ait toplam varyansın yaklaşık %32’sini açıklamaktadır. Bununla birlikte tablodan da görüleceği üzere mesleki tükenmişlik sendromu üzerinde yalnızca duygusal bağlılık ve kariyer bağlılığı alt boyutu anlamlı etkiye sahiptir (β : -0,536). Diğer bir ifade ile katılımcı durumundaki turist rehberlerinin duygusal bağlılık ve kariyer bağlılığında gözlenen her bir birimlik olumlu değişim mesleki tükenmişlik sendromunu yaklaşık 0,54

birim azaltmıştır. Tablo 11’e göre mesleki aidiyet duygusuna ait diğer alt boyutların mesleki tükenmişlik sendromu üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır ($p>0,05$). İlgili sonuçlar bağlamında regresyon modeli ise “Mesleki Tükenmişlik = 4,152 - 0,536* Duygusal Bağlılık ve Kariyer Bağlılığı” şeklindedir.

Tablo 11. Mesleki Aidiyetin Alt Boyutlarının Mesleki Tükenmişliğe Etkisi

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t değeri	Anlamlılık
	β	Standart hata	Beta		
(Sabit)	4,152	,565		7,353	,000
Duygusal bağlılık	-,536	,063	-,568	-8,508	,000*
Genel katkı	,035	,081	,029	,433	,665
Sorumlulukları sahiplenme	-,008	,114	-,005	-,071	,944
Görevleri başarma	-,095	,110	-,057	-,863	,389
Yetki sınırı	,003	,077	,002	,034	,973
R: 0,580	Düzeltilmiş R ² : 0,320		F değeri: 20,422	Anlamlılık düzeyi: 0,000	
Mesleki Tükenmişlik = 4,152 - 0,536*Duygusal Bağlılık					

Araştırma hipotezlerinin testinde bir sonraki aşamayı H_2 hipotezinin test edilmesi oluşturmaktadır. Bu bağlamda turist rehberlerinin sahip olduğu kariyer bağlılığının mesleki tükenmişlik sendromu üzerine etkisi incelenmiştir. Tek değişkenli basit doğrusal regresyon analizinin kullanıldığı test sonuçları ise Tablo 12’de verilmiştir. Tablo 12 sonuçlarına göre analiz için oluşturulan regresyon modeli anlamlı ($p:000$) ve analize uygundur (F : 172,005). Regresyon modelinin matematiksel ifadesi ise “Mesleki Tükenmişlik = 3,718 - 0,454*Kariyer Bağlılığı” şeklindedir.

Tablo 12. Kariyer Bağlılığının Mesleki Tükenmişliğe Etkisi

Model		Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t değeri	Anlamlılık
		β	Standart hata	Beta		
1	(Sabit)	3,718	,172		21,610	,000
	Kariyer bağlılığı	-,522	,040	-,675	-13,115	,000
R: 0,675		Düzeltilmiş R ² : 0,454		F değeri: 172,005		Anlamlılık düzeyi: 0,000
Mesleki Tükenmişlik = 3,718 - 0,522*Kariyer Bağlılığı						

Tablo 12’de yer alan bulgular doğrultusunda turist rehberi konumundaki katılımcıların sahip olduğu kariyer bağlılığı algısı mesleki tükenmişlik sendromuna ilişkin toplam varyansın yaklaşık %45’ini açıklamaktadır. Örnekleme yer alan turist rehberlerinin kariyer bağlılığındaki her bir birimlik olumlu artış ise mesleki tükenmişlik sendromunu yaklaşık olarak 0,52 birim azaltmaktadır. Bu bağlamda kariyer bağlılığı mesleki tükenmişlik sendromunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Buradan hareketle araştırmanın ikinci temel hipotezi olan “ H_2 : Turist rehberlerinin sahip olduğu kariyer

bağlılığı, tükenmişlik sendromunu anlamlı bir şekilde azaltmaktadır” hipotezi KABUL edilmiştir.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi sürecinde iki temel hipotezin kabulünden sonra, mesleki tükenmişlik sendromuna etki eden bağımsız değişkenler birlikte ele alınarak, iki bağımsız değişkenin mesleki tükenmişlik sendromu üzerindeki etkisi eş zamanlı olarak değerlendirilmiş ve bulgular Tablo 13’te sunulmuştur. Tablodaki bulgular değerlendirildiğinde regresyon modelinin analize uygun ve anlamlı olduğu anlaşılmaktadır (F: 86,073, p:0,000). Diğer yandan oluşturulan regresyon modelinin matematiksel ifadesi “Mesleki Tükenmişlik = 4,029 - 0,495*Kariyer Bağlılığı” şeklindedir.

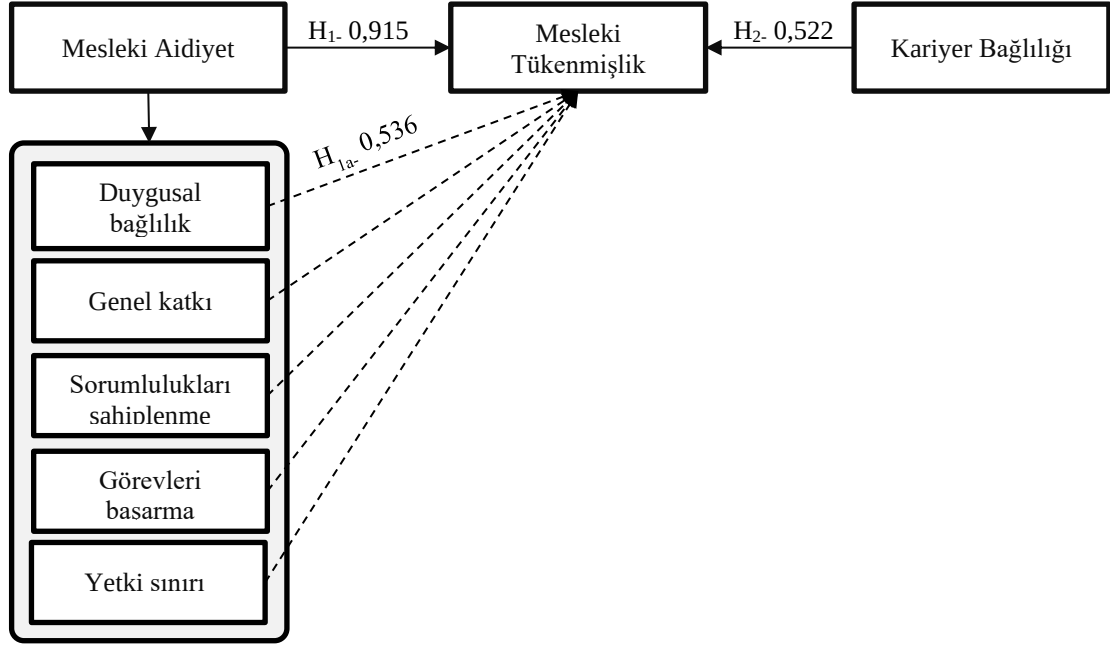
Tablo 13. Mesleki Aidiyet ve Kariyer Bağlılığının Mesleki Tükenmişliğe Etkisi

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize katsayılar	t değeri	Anlamlılık
	β	Standart hata			
(Sabit)	4,029	,459		8,775	,000*
1 Kariyer bağlılığı	-,495	,055	-,640	-9,066	,000*
Mesleki aidiyet	-,092	,126	-,052	-,730	,466
R: 0,677	Düzeltilmiş R ² : 0,452		F değeri: 86,073		Anlamlılık düzeyi: 0,000
Mesleki Tükenmişlik = 4,029 - 0,495*Kariyer Bağlılığı					

Tablo 13’e göre modelde yer alan kariyer bağlılığı mesleki tükenmişlik sendromuna ilişkin toplam varyansın yaklaşık %45’ini açıklamaktadır. Regresyon modeline göre turist rehberleri konumundaki katılımcıların kariyer bağlılığı algılarındaki her bir birimlik olumlu artış, mesleki aidiyet duyguları da göz önüne alındığında mesleki tükenmişlik sendromunu yaklaşık 0,50 birim azaltmaktadır.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi başlığı altında buraya kadar verilen bilgiler doğrultusunda mesleki aidiyet duygusu ve kariyer bağlılığının ayrı ayrı olmak üzere mesleki tükenmişlik üzerindeki etkilerini ortaya koyan araştırma modeli aşağıdaki şekildedir. Araştırma modelinden de görüldüğü üzere araştırmanın iki temel hipotezi kabul edilmiştir ve mesleki aidiyet duygusunun kariyer bağlılığına oranla mesleki tükenmişlik sendromu üzerinde daha fazla etkiye sahiptir. Araştırma örneklemi ile sınırlı olması koşuluyla, her iki değişken de mesleki tükenmişlik sendromunun azalmasına olumlu katkı yapan önemli unsurlardır.

Şekil 2. Araştırma Modelinin Matematiksel Gösterimi



TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Eylemli turist rehberlerinin sahip olduğu mesleki aidiyet duygusu ve kariyer bağlılıklarının, mesleki tükenmişlik sendromu üzerine etkilerinin ele alındığı bu araştırma kapsamlı bir literatür incelemesi sonrasında değişkenler arasındaki ilişkilerin ve potansiyel etkilerin istatistiksel yöntemler ile analiz edilmesini kapsamaktadır. ANRO'ya kayıtlı eylemli rehberlerden oluşan araştırmada basit tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmış ve bu kapsamda 207 rehberden geri dönüş sağlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak yapılan anket tekniği Google formlar üzerinden oluşturup Instagram uygulaması üzerinden linki paylaşılmıştır. Odaya kayıtlı 256 rehberle paylaşılan anket linkinden 207 adet geri dönüş sağlanarak değerlendirmeye alınıp analizleri gerçekleştirilmiştir.

Ulusal ve uluslararası literatürde mesleki aidiyet ve tükenmişlik ölçekleri pek çok çalışmada ayrı ve farklı meslek gruplarına uygulanmıştır. Bununla birlikte turist rehberlerinin mesleki aidiyet, kariyer bağlılığı ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki ya da etkinin birlikte ölçüldüğü çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda bu çalışmanın alanda öncü bir çalışma olduğu düşünülmektedir. Veri analizlerine göre araştırmada kullanılan mesleki aidiyet ölçeği verileri istatistiksel olarak geçerli ve güvenilir olup, turist rehberlerinin mesleki aidiyet ve kariyer bağlılık düzeyleri oldukça yüksektir. Bununla birlikte turist rehberlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin de oldukça düşük olduğu gözlenmiştir. Mesleki aidiyette, kişinin mesleki beceri, yetenek ve tutumlarını geliştirerek mesleğinde uzmanlık kazanması ve bunun üzerine mesleğini yaşamının merkezine alarak ona değer vermesi söz konusudur. Turist rehberliği mesleği, eğlendirici, insanların sosyal yönlerini açığa çıkaran, seyahat kısıtlaması olmayan, seyahat eden kişilerin eğlenceli anlarına alan tanıyan bir meslektir (Mancini, 2001: 22-23). Bu bağlamda turist rehberliği, çoğu kişi için eğlenceli bir meslek olarak kabul edilmekte ve bu mesleği seven kişilerin de mesleki aidiyet düzeyleri yüksek olmaktadır. Mesleki aidiyeti yüksek olan kişilerin; mesleğinin sorumluluklarını tamamıyla yerine getirmeye çalıştığı, mesleğine pozitif duygular beslediği, motivasyonlarının ve üretkenliklerinin yüksek olduğu, mesleğine değer verdiği düşünüldüğünde bu durumun turizm sektörünün gelişimini pozitif yönde etkilemesi beklenmektedir. Üner'in (2015), turist rehberleri üzerine gerçekleştirdiği yüksek lisans tez çalışmasında da benzer bir durum söz konusudur. Turist rehberlerinin tükenmişlik düzeyinin düşük düzeyde olması istenilen bir sonuçtur. Turizm sektörünün gelişimi için bu sonuç büyük önem taşımaktadır. Çünkü turizm sektörü iyi motive olmuş, mesleğine bağlı ve mesleğine değer

veren turist rehberlerine ihtiyaç duymaktadır. Bu mesleği yapan rehberlerin ne kadar zorlu bir dönemde olursa olsun tükenmişlik düzeylerinin düşük olması ise istenilen bir durumdur. Turist rehberliği mesleğinin uzun süreli seyahat etmeyi gerektirmesi, mesleğin yorucu ve maddi-manevi yıpratıcı olması (Akbulut, 2006; Batman, 2003), meslekte uzun çalışma saatlerinin ailevi ilişkilerini olumsuz yönde etkilemesi (İrigüler ve Güler, 2016), iş ve aile dengesinin kurulmasında zorluklar yaşanması (Batman, 2003; Yazıcıoğlu, Tokmak ve Uzun, 2008) sürekli aktif ve değişken ortamlarda bulunulmasını gerektiren bir meslek olması, tükenmişlik düzeylerini etkileyebilmektedir. Ulusal ve uluslararası literatürdeki çalışmalarda; tükenmişlik yaşayan kişilerin mesleki aidiyet düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Turist rehberliği mesleğinin özellikleri, ücret konusunda, seyahat acentalarıyla, özel hayatlarında, denetim mekanizmasının yetersiz olması ile mesleki standardizasyonun sağlanamaması, riskli bir meslek olması ve yabancı dil bilgisi gibi konularda yaşadıkları sorunlar, turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir. Kişinin mesleğinin imajının ve ücret sisteminin iyi olduğu, işe katılımının olduğu, iş tatminin ve örgütsel bağlılığın yüksek olduğu ortamlarda ise mesleki aidiyet düzeyinin arttığı gözlemlenmektedir.

Turist rehberlerinin sahip olduğu mesleki aidiyet algısı ve kariyer bağlılığının mesleki tükenmişlik üzerine etkisinin incelendiği bu çalışmada, araştırma amacı doğrultusunda iki temel hipotez oluşturulmuştur. Söz konusu hipotezlerde mesleki aidiyet ve kariyer bağlılığı bağımsız değişkenler olarak ele alınırken, mesleki tükenmişlik bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Bulgulara göre mesleki aidiyet ve mesleki tükenmişlik arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r: -0,461$, $p: 0,000$) görülmektedir. Benzer şekilde kariyer bağlılığı ile mesleki tükenmişlik arasında da orta düzeyde anlamlı bir ilişki ($r: -0,597$, $p: 0,000$) olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada kapsam dışı bırakılan diğer değişkenlerin etkisinin göz ardı edilmesi koşuluyla mesleki aidiyetin mesleki tükenmişlik sendromunu azaltan önemli bir faktör olduğunu söylemek mümkündür. Buradan hareketle araştırmanın birinci hipotezi olan “H₁: Turist rehberlerinin sahip olduğu mesleki aidiyet duygusu tükenmişlik sendromunu anlamlı bir şekilde azaltmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir. Diğer yandan örneklemde yer alan turist rehberlerinin kariyer bağlılığındaki her bir birimlik olumlu artışın mesleki tükenmişlik sendromunu yaklaşık olarak 0,52 birim azalttığı saptanmıştır. Bu bağlamda kariyer bağlılığı mesleki tükenmişlik sendromunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Buradan hareketle araştırmanın ikinci temel hipotezi olan “H₂: Turist rehberlerinin sahip olduğu

kariyer bağıllığı, tükenmişlik sendromunu anlamlı bir şekilde azaltmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir. İlgili bulgular doğrultusunda mesleki aidiyet duygusunun kariyer bağıllığına oranla mesleki tükenmişlik sendromu üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır. Araştırma örneklemini ile sınırlı olması koşuluyla, her iki değişken de mesleki tükenmişlik sendromunun azalmasına olumlu katkı yapan önemli unsurlardır. Sonuçlar ışığında bu çalışmanın hem bu alandaki akademik literatüre hem de turist rehberliği mesleğine, seyahat acentalarına, TUREB’e ve turist rehberliği eğitimi veren kurumlara katkı sağlaması beklenmektedir. Bununla birlikte çalışmada elde edilen bulgulara ilişkin buraya kadar yapılan açıklamalar da dikkate alınarak aşağıdaki öneriler getirilmiştir.

Seyahat acentaları turist rehberlerinin çalışma koşullarını iyileştirmeli, tur organizasyonu ve tur planlaması yaparken turist rehberleri ile iş birliği halinde olmalı, turist rehberi taban yevmiyesi altında rehber çalıştırmamalı, turist rehberlerini komisyonculuk yapmaya zorlamamalı, kaçak turist rehberi çalıştırmamalı, müşteri memnuniyet anketlerinde yüksek puan alan turist rehberlerini ödüllendirmeli, iş güvenliğini ve güvencesini sağlamalıdır.

TUREB ve turist rehberleri meslek odaları, kaçak turist rehberliğinin önüne geçmek için tüm destinasyonlarda sık sık denetim yapmalı, turist rehberlerinin bilgisini yenilemek, niteliğini ve hizmet kalitesini artırmak için daha çok sayıda rehberlikte uzmanlaşma eğitimi düzenlemelidir.

Üniversitelerdeki Turizm Rehberliği Bölümlerinin turizmdeki güncel bilgileri takip etmeleri için turizm sektörü temsilcileri, TUREB ve turist rehberleri meslek odaları ile iletişimlerini ve iş birlikleri artırılmalı, Turizm Rehberliği Bölümlerinde turist rehberliği eğitimi almış akademisyen sayısı artırılmalı, eğitim gören öğrencilerin sosyal ve kültürel gelişimine katkıda bulunacak çevre gezileri gibi etkinlikler düzenlenmelidir.

Mesleki bağıllığın artırılması durumunda turist rehberinin iş performansının yükselmesi, turist memnuniyetinin artması, seyahat acentasının imajının gelişmesi ve daha sadık turist potansiyelin yaratılması gibi faydalar elde edilebilir. Bu bağlamda, eylemli rehberlerin TUREB ve turist rehberleri meslek odalarının düzenlediği uzmanlaşma eğitimlerine katılarak mesleki anlamda kendilerini geliştirmeleri, gündemi ve günceli takip etmeleri, TUREB ve meslek odaları ile iş birliği içinde olmaları ve haklarını korumak adına taban ücretin altında yevmiye almayı kabul etmemeleri önerilebilir.

Ülkemizde turist rehberliği mesleğinin erkekler tarafından daha çok tercih edildiği yadsınamaz bir gerçektir. Kadın turist rehberlerin bu mesleği seçmek veya mesleğe girmek konusunda isteksiz olmaları, mesleğe başladıkları birkaç yıl içinde de çeşitli problemler (ücret, cinsiyet ayrımı, aile içi sıkıntılar vb.) ile karşılaşmaları muhtemeldir. Ülkemizde birçok iş kolunda kadına sağlanan haklar, kadın rehberlere de sağlanabilir. Örneğin, turlarında kadın rehber istihdam eden acentaların Kültür ve Turizm Bakanlığı politikaları ile desteklenmesi, kadın rehber çalıştıran acentalara vergi indirimi, günübirlik ve kısa turlarda kadın rehberlerin istihdam edilmesi tükenmişlik seviyelerini azaltırken, kadın rehberlerin mesleğe katılımını arttırmış olacaktır.

Turist rehberleri çoğunluk olarak günübirlik turları tercih etmektedir. Dolayısıyla bu rehberlerin iş doyumunun daha yüksek ve tükenmişlik seviyeleri ile mesleği bırakma eğilimlerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Araştırma anketinin sonuçlarına göre, belirli bir yaşı üzerinde ve 10 yıldan daha fazla mesleki tecrübeye sahip turist rehberlerinin daha düzenli (sabit) bir hayat istedikleri görülmektedir. Tükenmişlik ve mesleği bırakmanın önüne geçilmesi için her rehber her hangi bir alanda uzmanlık eğitimi verilip sertifikalandırılmalı, bu rehberlerin sadece belirli bölgelerde günübirlik turlarda görev almaları sağlanmalıdır.

Bu çalışmanın turist rehberliği alanında yapılacak sonraki çalışmalara öncülük etmesi beklenmektedir. Turizm literatüründe mesleki aidiyet, kariyer bağlılığı ve mesleki tükenmişlik üzerine az sayıda çalışmanın olduğu belirlenmiştir. Ulusal literatüre katkı olarak bu konulardaki çalışmaların sayısı arttırılmalı, ileride gerçekleştirilecek çalışmalar için dayanak oluşturulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acar, A. ve Erkan, M. (2018). İş Yaşam Kalitesinin Tükenmişlik Sendromu Üzerindeki Etkileri: Misafirperverlik Sektörü Üzerine Bir Çalışma. *Turizm Bilimi Dergisi*, 4 (1), 35-53.
- Adekola, B. (2011). Career Planning and Career Management As Correlates For Career Development and Job Satisfaction A Case Study Of Nigerian Bank Employees, Australian. *Journal Of Business and Management Research*, 1(2), 100-112.
- Ağırman, Ü. H., Tüysüz, S. ve Naktiyok, A. (2014). The Effect Of Trait Emotional Intellegence On Self Efficacy and Entrepreneurial Intentions: An Application On Business Students. *Regional Economic Development*, 24, 735.
- Ağyüz, N. (2013). *Bankacılık Sektöründe Çağrı Merkezi Çalışanlarının Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ahipaşaoğlu, H. S. (2001). *Turizmde rehberlik*. (6. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Akbulut, O. (2006). *Ege Bölgesindeki Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunları ve Çözüm Önerilerine Yönelik Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Akıllı, C. (2022). Okul Yöneticilerinin Algı Yönetimi Uygulamaları ve Öğretmenlerin Duygusal Bağlılıklarına Yansıması. *Uluslararası Aktif Öğrenme Dergisi*, 7 (1), 100-130.
- Akoğlu Kozak, M. (2001). Türkiye’de Konaklama Sektöründe Çalışan Kadınların Tükenmişlik Durumları Üzerine Bir Araştırma, *Gazi Üniversitesi Turizm Akademik Dergisi*, 2: 11-19.
- Akyol, K. (2023). *Ruhsal Zekânın Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Alrawadieh, D. D. ve Dinçer, M. (2021). Emotional Labor, Quality Of Work Life, and Life Satisfaction Of Tour Guides: The Mediating Role Of Burnout. *Journal Of Tourism Leisure And Hospitality*, 3(2), 118-128.
- Alsiewi, A. M. ve Agil, S. O. S. (2014). Factors That İnfluence Affective Commitment To Teaching İn Libya. *Journal Of Business and Management*, 16(2), 37-46.
- Andjelkovic, N Popovic, S., Jovanovic, D., Mihaljevic, B., Marjanovic, G., Marisavljevic, D. ve Govedarovic, N. (2017). Rituximab in the therapy of stage III and IV follicular lymphoma: Results of the REFLECT 1 study of the Serbian Lymphoma Group. *Journal of BU ON*. 22(2): 487-494
- Anggraini, L. M. (2015). Place attachment, place identity and tourism in Jimbaran and
- APA- American Psychological Association (2023). Güncel Sözlük. <https://dictionary.apa.org/belonging>. (Erişim tarihi: 12.09.2023).
- Arabacı, İ. B. ve Akar, H. (2010). Eğitim Müfettişlerinin Bazı Sosyal Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 78- 91.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (Goü Örneği) *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10, 69-96.
- Ardıç, K.ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.

- Arı, G. S., Bal, H. ve Bal, E. Ç. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Arslan, A. (2018). Turist Rehberliği ve Uzmanlık Alanları. S. Eser, S. Şahin ve A. C. Çakıcı (Ed.) Turist rehberliği (ss.117-131). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Arthur, C.C.; D.T Hall ve B.S. Lawrence; (1989), "Generating New Directions in Career Theory: The Case For A Transdisciplinary Approach", in Arthur, M.B.; D. T. Hall ve B. S. Lawrence (Eds), *Handbook of Career Theory*, Cambridge University Press, Cambridge, 7-25.
- Aslan, H., Ünal, M., Aslan, O., Gürkan, S. B ve Alparslan, N. (1996). Pratisyen Hekimlerde Tükenme Düzeyleri, *Düşünen Adam*, 9 (3), 48-52.
- Aslıyüksek, M. K. (2021). Bilgi ve Belge Yönetimi Öğreniminde Meslekî Aidiyet ve Stajlar. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (17), 437-454.
- Aşçı, K. (2019). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşe Tutkunluğa Etkisi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Ateş, M. (2018). *Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği, Birey İş Uyum, İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi: Antalya'daki Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi 1- Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 1170-1189.
- Aydemir, F. S. (2021). Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin işe bağlılık ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Aydinol, P. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Mersin İli Örneği)*. Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Aydinol, P., ve Üredi, L. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Aidiyet Duyguları ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Mersin İli Örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(Eğitim ve Toplum Özel sayısı), 5681-5703.
- Azizoğlu, Öznur ve Kubilay Özyer, "Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(7), 137-147.
- Babaoğlu, E. (2007). İlköğretim Okulu Yöneticilerinde Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre Araştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 55-67.
- Balak, D. (2013). *Sınırsız Kariyer Perspektifinde İş-Aile Çatışması ve Kariyer Bağlılığının Kariyer Hareketliliği Üzerindeki Etkisi: Kayseri İlindeki İmalat İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcıoğlu, İ. Memetali, S. ve Rozant, R. (2008). Tükenmişlik Sendromu, *Dirim Tıp Gazetesi*. 83, 99-104.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2005). Çalışma Yaşamında Tükenmişlik: Sosyal Hizmet Uzmanları ile Hemşireler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 16(2), 57-70.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamuda Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 6 (2), 15- 23.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*. (2.baskı). Ankara: Gül Yayınevi.

- Başkaya, Y. (2018). *Türkiye'deki Ebelerin Mesleki Aidiyeti ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Baskaya, Y., Sayiner, F.D. ve Filiz, Z. (2020). How Much Do I Belong to My Profession? A Scale Development Study: Midwifery Belonging Scale. *Health Care for Women International*, 41(8), 883-898.
- Batman, O. (2003). Türkiye’de Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Sorunlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 115–132.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*, (59), 125-139.
- Baysal, A. C., Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli. *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1):7- 15.
- Bektemür, G., Demiray, S. ve Özdemir Ürkmez, D. (2016). Hemşirelerin Kariyer Planlaması: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 32(1): 7-13
- Belk, R. (1988). Possessions and the Extended Self. *Journal of Consumer Research* (15), 139-168.
- Bezirgan, M. (2014). *Destinasyon İmajı, Algılanan Değer, Aidiyet ve Davranışsal Niyetler Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Bircan, M., Ak, A., Bayrak, D., Kaya, H., Gül, M ve Cander, B. “Acil Tıp Hizmeti Veren Hekimlerde Tükenme Sendromu. 2.Ulusal Acil Tıp Kongresi., İzmir, 22-25.09.2005, 51-54.
- Birdir, K. ve Tepeci, M. (2003). Otel Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF, 22-24 Mayıs, Afyon: 959-972.
- Blau, G. (2001). On Assessing The Construct Validity Of Two Multidimensional Constructs Occupational Commitment and Occupational Entrenchment. *Human Resource Management Review*, 11: 279-298.
- Blau, G. (2003), Testing For A Four-Dimensional Structure Of Occupational Commitment. *Journal Of Organizational Psychology*, 76, 469-488.
- Blau, G. J. (1985). The Measurement and Prediction Of Career Commitment. *Journal Of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Blau, G. J. (1988). Further Exploring The Meaning and Measurement Of Career Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 32(3), 284-297.
- Blau, G., Paul, A. ve John, N. S. (1993). On Developing A General Index Of Work Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 42(3), 298-314.
- Boyar, E. (2011). *Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması*. (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Brocato, E. D. (2006). *Place Attachment: An Investigation Of Environments and Outcomes In Service Context*. (Unpublished Doctoral Thesis). The University of Texas at Arlington.Texas.
- Brougham, D. ve Haar, J. (2018). Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, And Algorithms (STARA): Employees’ Perceptions Of Our Future Workplace. *Journal Of Management & Organization*, 24(2), 239-257.
- Brown, A. L. ve Roloff, M. E. (2011). Extra-Role Time, Burnout, and Commitment: The Power Of Promises Kept. *Business Communication Quarterly*. 74 (4), 450-474.

- Bruning, N. S. ve Frew, D. R. (1987). Effects Of Exercise, Relaxation, and Management Skills On Physiological Stress Indicators: A Field Experiment. *Journal Of Applied Psychology*, 72, 515-521.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analize İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, *D.E.Ü. BF. Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Buick, I. ve Thomas, M. (2001). Why Do Middle Managers in Hotels Burnout? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(6): 304-309
- Carson, K. D., Carson, P. P. ve Bedeian, A. G. (1995). Development and Construct Validation Of A Career Entrenchment Measure. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 68, 301-320.
- Carson, K. ve A. Bedeian (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*. 44, 237-262.
- Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27 (2), 123-155.
- Cengil, M. (2010). Din Görevlileri ve Kuran Kursu Öğreticilerin Tükenmişlik Düzeyleri. *Din bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10 (1), 79-101.
- Chang, Eunmi (1999). "Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention", *Human Relations*, 52(10): 1257-1278.
- Chang, Huo-Tsan, 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.
- Choenarom, C., Williams, R. A. ve Hagerty, B. M. (2005). The Role of Sense of Belonging and Social Support on Stress and Depression in Individuals with Depression. *Archives of Psychiatric Nursing*, 19 (1), 18-29.
- Cinel, M. O. ve Oğan E. İş Hayatında Duygusal Zekâ ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişki, *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, (1),369-391
- Cockshaw, W. D., Shochet, I. M. ve Obst, P. L. (2014). Depression and Belongingness In General and Workplace Contexts: A Cross-Lagged Longitudinal Investigation. *Journal Of Social And Clinical Psychology*, 33(5), 448-462.
- Cohen, A. (1999). Relationships Among Five Forms Of Commitment: An Empirical Assessment. *Journal Of Organizational Behavior*, 285-308.
- Cohen, A. (2003). Multiple Commitment In The Workplace An Integrative Approach. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colarelli, S. M. ve Bishop, R. C. (1990). Career Commitment: Functions, Correlates, And Management. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158-176.
- Çakı, F. (2017). Aidiyet ve Mekân Olarak Sokaklar: Balıkesir Örnek Olayı Çerçevesinde Bir Tipoloji Önerisi. *Çekmece İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10-11), 25-54.
- Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel, E. T. (2011 b). "Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 89-121.
- Çaylıkoca, A. (2017). Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-17.
- Çelebi, R. (2020). *Çalışanların İş Tatmini ve Performansı Arasındaki İlişkide Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi, İşletme Bölümü, İşletme Ana Bilim Dalı, Uşak.

- Çermik, H., Birsen D. ve Abdurrahman Ş. (2010). Sınıf Öğretmenliği Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğini Tercih Sebepleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28 (2): 201-212.
- Çiftçioğlu, A. (2011). Mesleki Bağlılık ve Meslekten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Tükenmişlik Sendromu Bağlamında İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 109-119.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2), 4-11.
- Çöl, G. ve Ardiç, K. (2008). Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri, *Atatürk Ün. İİBF Dergisi*, 2 (22), 157-174
- Darden, William R., Ronald Hampton ve Roy D. Howell (1989). "Career Versus Organizational Commitment: Antecedents and Consequences of Retail Salespeoples' Commitment", *Journal of Retailing*, 65(1): 80-106.
- Demir, İ. (2019). *Kurumsal Aidiyet Düzeyine Etki Eden Faktörler: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Örneği*. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Demirdöğen, N. (2013). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ile Psikolojik Yardım Arayışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Den Hartog, D. N., De Hoogh, A. H., ve Keegan, A. E. (2007). The Interactive Effects Of Belongingness And Charisma On Helping And Compliance. *Journal Of Applied Psychology*, 92(4), 1131-1139.
- Dere, G. ve Kılıç, E. (2016). Aidiyet Perspektifinden Çatışma Yönetimi Üzerine Kuramsal Bir Çalışma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 26(2), 127-154.
- Doğan, H. (2013). A Research Study for Procedural Justice As a Factor in Employee Retention, *Yönetim ve Ekonomi*. 15 (2), 61-71.
- Doganülkü, H. A. ve Kirdök, O. (2021). The Moderating Role of Career Decision Regret in the Effect of Career Adaptability on Burnout. *International Journal of Progressive Education*, 17(2), 319-330.
- Dolunay, A. B. ve Piyal, B. (2003). Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler ve Tükenmişlik., *Kriz Dergisi*, 11 (1), 35-48.
- Duru, E. (2015). Genel Aidiyet Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 37-47.
- Ellemers, N., De Gilder, D. ve Van Den Heuvel, H. (1998). Career-Oriented Versus Team-Oriented Commitment and Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 83(5), 717-730
- Ellison, J. A., ve Schreuder, A. M. (2000). The Relation Between Career Anchors, Occupational Types and Job Satisfaction Of Midcareer Employees. *SA Journal Of Industrial Psychology*, 1-6.
- Engelberg, M., T., Stipis C., Kippin B., Spillman S. ve Burbidge K. (2009). Organisational and Occupational Commitment As Predictors Of Volunteer Coaches' Burnout'. *Australian Journal On Volunteering*, 14 (1), 1-9.
- Ensari, H. ve Tuzcuoğlu, S. (1995), Marmara Üniversitesi'ne bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü, *Öneri Dergisi*, 2(11): 51-63.
- Ergin, C. (1995), Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12(1-2): 37-50.

- Ergül, H. F. (2006). Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri ve Ücret-Başarı İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (18), 92-105.
- Erol, A., Sarıççek, A. ve Gülseren, S. (2007) Asistan Hekimlerde Tükenmişlik: İş Doyumu ve Depresyonla İlişkisi, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, (8) 241- 247.
- Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). Örgütsel Bağlılık. (Ed. Derya Ergun Özler). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. İstanbul: Ekin Yayın Evi.
- Fernet, C., Austin, S. ve Vallerand, R. J. (2012). The Effects Of Work Motivation On Employee Exhaustion and Commitment: An Extension Of The JD-R Model. *Work & Stress*, 26, 213-219.
- Fırat, M. Z. (2015). *Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal Of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Fu, J. R. (2011). Understanding Career Commitment of IT Professionals: Perspectives of Push–Pull–Mooring Framework and Investment Model. *International Journal of Information Management*, 31(3), 279-293.
- Galanou, E., Georgakopoulos, G., Sotiropoulos, I. ve Dimitris, V. (2011). The Effect Of Reward System On Job Satisfaction İn An Organizational Chart Of Four Hierarchical Levels: A Qualitative Study. *Canadian Social Science*, 6 (5): 102- 123.
- Gao, S., Low, S. P. ve Gong, H. Q. (2022). Effects Of Activity-Based Workspaces On Employee Belongingness. *Facilities*, 40(1/2), 98-117.
- George, D. ve Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 Step By Step: A Simple Guide And Reference*. Routledge.
- Gökdemir, S. (2017). *Turist Rehberlerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik İlişkisi: Bir Alan Araştırması*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Greenfield, A. C., Norman, C. S. ve Wier, B. (2008). The Effect of Ethical Orientation and Professional Commitment on Earnings Management Behavior. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 419-434.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., ve Wormley, W. (1990). Organizational Experiences And Career Success Of Black and White Managers. *Academy Of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Güdük, M., Erol, S., Yağlıbulut, Ö., Uğur, Z., Özvarış, Ş ve Aslan, D. (2005). Ankara’da Bir Tıp Fakültesinde Okuyan Son Sınıf Öğrencilerinde Tükenmişlik Sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 14 (8), 169-173.
- Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü*, 31-61.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gürsoy, D., Jurowski, C. ve Uysal, M. (2002). “Resident Attitudes A Structural Modeling Approach”. *Annals of Tourism Research*, 29(1), 79-105.
- Güzel, F., ve Koroğlu, Ö. (2015). Turist Rehberlerinin Mesleklerine Yönelik Pozitif ve Negatif Yönlü Algılarının İçerik Analizi Yöntemi ile Belirlenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 155-174.
- Hagerty, B. M., Lynch-Sauer, J., Patusky, K., Bouwsema, M. ve Collier, P. (1992). Sense of Belonging: A Vital Mental Health Concept. *Archives of Psychiatric Nursing*, 6, 172- 177.

- Hall, D. T. (1971). A Theoretical Model Of Career Subidentity Development In Organizational Settings. *Organizational Behavior And Human Performance*, 6(1), 50-76.
- Hanifah, (2013). The Influence Of Audit Fee, Professional Commitment And Auditors Competency To Audit Quality. 3rd International Conference On Management'da Sunulan Bildiri, Penang, Malaysia.
- Hazan, C. ve Shaver, P. (1994). Attachment As An Organizational Framework For Research On Close Relationships. *Psychological Inquiry*, 5, 1-22.
- Hazır, K. ve Orel, O. (2014). Organize Perakende Sektöründe Çalışanların Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 143-160.
- Hofstede, G. (1984). Cultural Dimensions In Management and Planning. *Asia Pacific Journal Of Management*, 81-99.
- Honyenuga, B. Q. ve Adzoyi, P. N. (2012). Professional Commitment Of Nurses In Ghana: The Case Of The Volta Region, *Asia Pacific Journal Of Business And Management*, 3(1), 12-27.
- Hotamışlı, M., Karcı A. ve Çetinel, H. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Akademisyenliğe Meslek Olarak Bakışı: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Eğitim Fakültesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6(2): 144-159.
- Hunt, S. D., Chonko, L. B., ve Wood, V. R. (1985). Organizational Commitment and Marketing. *Journal of Marketing*, 49(1), 112-126.
- Jayasingam, S., Govindasamy, M., ve Garib Singh, S. K. (2016). Instilling Affective Commitment: Insights On What Makes Knowledge Workers Want to Stay. *Management Research Review*, 39(3), 266-288.
- İşıkhan, V. (2006). Onkoloji Alanında Bakım Verenlerin Tükenmişliği. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 17 (2), 7-24.
- Izgar, H. (2003). *Okul Yönetiminde Tükenmişlik*, (2. Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İbicioğlu, H. (2000). The Importance Of Paradigmatic Harmony In Organizational Commitment. *DE Üİİ BF Journal*, 15(1), 13-22
- İkiz, F. E. (2010). Psikolojik Danışmanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 25-43.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Çizgi Kitabevi.
- İnelmen, K., Özgümüş, E., Parlak, G., Salti, N., ve Sariot, H. (2010). The Effects of Career Commitment, Organizational Commitment and Trust on Organizational Citizenship Behaviors of Hospital and Hotel Employees., *International Journal of Business, Management and Economics*, 11(12), 4.
- İrigüler, F. ve Güler, M. E. (2016). Emotional labor of tourist guides: how does it affect their job satisfaction and burnout levels? *Journal of Yasar University*, 11 (42), 113-123.
- İyitoğlu, V. (2015). İş Etiği Kurallarının Uygulanmasının Örgütsel ve Mesleki Bağlılığa Etkisi: Ön Lisans Turizm Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(1).
- Jain, R. ve Kaur, S. (2014). Impact Of Work Environment On Job Satisfaction. *International Journal Of Scientific and Research Publications*, 4 (1), 1-8.

- Jurowski, C. A. (1994). *The Interplay Of Elements Affecting Host Community Resident Attitudes Toward Tourism: A Path Analytic Approach*, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Jurowski, C., Uysal, M. ve Williams, D. R. (1997). A Theoretical Analysis Of Host Community Resident Reactions To Tourism. *Journal Of Travel Research*, 36(2), 3-11.
- Kale, E. (2015). Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 7(14):103-118.
- Karakelle, S. ve Canpolat, S. (2008). Tükenmişlik Düzeyi Yüksek İlköğretim Öğretmenlerinin Öğrencilere Yaklaşım Biçimlerinin İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 106-120.
- Karaman, Ö. (2013). *Öğrencilerin Öğrenim Gördükleri Üniversiteye Ait Olma Gereksinimlerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Karavardar, G. (2014). Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık İlişisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 87- 101.
- Kaşlı, M. (2009). *Otel İşletmelerinde İş görenlerin Kişilik Özellikleri, Lider- Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Kaya, Ş. D. ve Zerenler, M. (2014). *Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kılıç, G. ve Y. Öztürk (2010). Kariyer Yönetim Sistemi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 10 (3), 981- 1011.
- Kırıcı, E., ve Özkoç, A. G. (2017). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 20-32.
- Kiesler, D. J. (1971). Patient Experiencing and Successful Outcome İn Individual Psychotherapy Of Schizophrenics And Psychoneurotics. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, 37(3), 370.
- Kim, H. D., Park, S. G., Kim, W. H., Min, K. B., Min, J. Y., ve Hwang, S. H. (2021). Development of Korean Version Burnout Syndrome Scale (KBOSS) Using WHO's Definition of Burnout Syndrome. *Safety and Health at Work*, 12(4), 522-529.
- King Z (2004) Career Self-Management: Its Nature, Causes And Consequences. *Journal Of Vocational Behavior* 65: 112-133.
- Kitapçı, H. ve Sezen, B. (2002). Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 219-230.
- Klassen, R. M. ve Chiu, M. M. (2011). The Occupational Commitment and Intention To Quit Of Practicing And Pre-Service Teachers: Influence Of Self- Efficacy, Job Stress and Teaching Context. *Contemporary Educational Psychology*, 36: 114-129.
- Koç, Hakan (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 200-211.
- Kurt, A. (2009). Dindarlığı Etkileyen Faktörler. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 18(2), 1-26.
- Kyei-Poku, I. (2014). The Benefits Of Belongingness and Interactional Fairness To Interpersonal Citizenship Behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(8), 691-709.
- Landy, F. J. (1985). *Psychology Of Work Behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.

- Lee, K., Julie J. C. ve Natalie J. A. (2000). A Meta-Analytic Review Of Occupational Commitment: Relations With Person and Work Related Variables. *Journal Of Applied Psychology*, 85 (5): 799-811.
- Lin, C. P. ve Chen, M. F. (2004). Career Commitment As A Moderator Of The Relationships Among Procedural Justice, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, and Turnover Intentions, *Asia Pacific Management Review*, 9 (3), 519-538.
- Liu, Lr., Li, C. J., Long, Y. F. ve Zhan, C. L. (2009). Structure Validity Of An Occupational Commitment Scale For Traditional Chinese Medical Practitioners. *Journal Of Sichuan University. Medical Science Edition*. 40 (2), 318-321.
- London, Manuel (1983). Toward A Theory Of Career Motivation, *Academy Of Management Review*, 8(4): 620-630.
- Lord, A. T. ve Dezoort, F. T. (2001). The Impact Of Commitment And Moral Reasoning On Auditors' Responses To Social Influence Pressure. *Accounting, Organizations And Society*, 26(3), 215-235.
- Mancini, M. (2001). *Conducting tours*. (3. Press), New York: Delmar Publishers.
- Maraşlı, M. (2005). Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 6(23), 27-33.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1986). MBI: Maslach Burnout Inventory; Manual Research Edition. *University of California, Palo Alto, CA*.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2. Press). New York: Harper and Row.
- Mavili, A., Kesen, N. F., ve Daşbaş, S. (2014). Aile Aidiyeti Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Sosyal Politika çalışmaları Dergisi*, 14(33): 29-45
- McCool, S. F. ve Martin, S. R. (1994). Community Attachment and Attitudes Toward Tourism Development. *Journal of Travel Research*, 32(3), 29-34.
- McCrae, R. R., Costa, P. T. ve Busch, C. M. (1986). Evaluating Comprehensiveness in Personality Systems: The California Q-Set and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 54 (2), 430-446.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1990) The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization, *Journal Of Occupational Psychology*. 1(63), 18.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment To Organizations And Occupations: Extension And Test Of A Three-Component Conceptualization. *Journal Of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Meyer, John P. ve Lynne Herscovitch (2001). Commitment İn The Workplace Toward A General Model, *Human Resource Management Review*, 11: 299-326.
- Meyer, J. P., Jackson, T. A., ve Maltin, E. R. (2008). Commitment İn The Workplace: Past, Present And Future. *The SAGE Handbook Of Organizational Behavior*, 1, 35-53.
- Milligan, M. J. (1998). Interactional Past and Potential: The Social Construction of Place Attachment. *Symbolic Interaction*, 21 (1), 1-33.

- Mir, A., Mir, R. ve Joseph B. M. (2002). The New Age Employee: An Exploration Of Changing Employee-Organization Relations. *Public Personnel Management*, 31 (2): 187- 200.
- Mokaya, S. O.; Musau, J. L.; Wagoki, J. ve Karanja, K. (2013). Effects Of Organizational Work Conditions On Employee Job Satisfaction İn The Hotel İndustry İn Kenya. *International Journal of Arts and Commerce*, 2 (2), 79-90.
- Morgan, Robert M. ve Shelby D. Hunt (1994). The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing. *Journal of Marketing*. Vol.58. (July). 20-38.
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management of Review*, 8 (3): 486-500
- Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Steers, R.M. (1982): Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, New York, Academic Press. In Reichers, A.E. A Revicev and Reconceptualization of Organizational Commitment, *Academy of Management Review*, 10(3):465-476.
- Mustapha, M. ve Daud, N. (2011). Impact Of Perceived Performance Appraisal Effectiveness On Knowledge Worker Turnover Intention: A Conceptual Model, *International Conference On Business and Economic Research Proceeding*, 2427-2443.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 179-198.
- Noe, R. A. (1988). An İntestigation of the Determinants of Successful Assigned Mentoring Relationships. *Personnel Psychology*, 41(3), 457-479.
- Oğuzberk, M. ve Aydın, A. (2008). Ruh Sağlığı Çalışanlarında Tükenmişlik. *Klinik Psikiyatri*, 11: 167- 179.
- Ok, S. (2002). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin İş doyumu, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ve Bazı Bireysel Özelliklere Göre İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Önler, E., ve Saraçoğlu, G.V. (2010) Hemşirelikte Meslek Seçimi Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerliliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3 (2):78-85.
- Özcan, K. (2023). *Tükenmişlik Sendromunun Özel Eğitim Kurumu Çalışanları Üzerindeki Etkisinin İş Tatmini Bağlamında Değerlendirilmesi*. KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Konya.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, 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, 1- 20
- Özdoğru, M. (2022). School Administrators' Behaviors in the Professional Belonging of Teachers. *Education Quarterly Reviews*, 5(2).321-336
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, *Yönetim ve Ekonomi*, 13(2):77-96.
- Özsoy, Emrah ve Ardiç, Kadir. (2017). Karanlık Üçlü'nün (Narsisizm, Makyavelizm ve Psikopati) İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 24, 391-406.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S. Ç ve Bal, E. Ç. (2011). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: *Ankara İli Örneği*. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 12(1). 84-98.
- Pamukçu, A. E. (2015). *Konut ve Yakın Çevresinde Memnuniyet ve Aidiyetin İrdelenmesi: Bakırköy Örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

- Parvin, M. M. ve Kabir, M. M. N. (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction Of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal Of Business And Management Research*, 1 (9), 113-123.
- Pelit, E. ve Türkmen, F. (2008). Otel İşletmeleri İş görenlerin Tükenmişlik Düzeyleri: Yerli ve Yabancı Zincir Otel İşletmeleri İş görenleri Üzerine Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10, 117-139.
- Perlman, B., ve Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations*, 35(4), 283-305.
- Peter, M. Z., Peter, P. F. J., ve Catapan, A. H. (2015). Belonging: Concept, Meaning, And Commitment. *US-China Education Review*, 5(2), 95-101.
- Pond, K. L. (1993). The Professional Guide: Dynamics Of Tour Guiding. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Poon, J. M. (2004). Career Commitment and Career Success: Moderating Role Of Emotion Perception. *Career Development International*, 9(4), 374- 390.
- Raiziene S. and Endriulaitiene A. (2007). The Relations Among Empathy, *Occupational Commitment, And Emotional Exhaustion Of Nurses. Medicina (Kaunas)*. 43 (5), 425-31.
- Randel, AE, Galvin, BM, Shore, LM, Ehrhart, KH, Chung, BG, Dean, MA ve Kedharnath, U. (2018). Kapsayıcı Liderlik: Ait Olma ve Benzersiz Olduğu İçin Değer Verilme Yoluyla Olumlu Sonuçların Gerçekleştirilmesi. *İnsan Kaynakları Yönetimi İncelemesi*, 28 (2), 190-203.
- Raza, M., Wisetsri, W., Chansongpol, T., Somtawinpongsai, C., ve Ramírez-Asís, E. H. (2020). Fostering Workplace Belongingness Among Employees. *Polish Journal Of Management Studies*, 22(2), 428-442.
- Riveros, Andrea M. Moscoso, Ted Shir-Tau Tsai (2011). Career Commitment and Organizational Commitment İn For-Profit And Non-Profit Sectors, *Int. J. Emerg. Sci.*,1(3): 324-340.
- Saldamlı, A. (2009). *İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve İş gören Performansı*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sarıçiftçi, S. (2019). *Özel Eğitim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Doyumlarının ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Sawada, T. (2009). The Relationship Of Occupational And Organizational Commitments With Professional Activities and Burnout Tendencies İn Nurses. *The Japanese Journal Of Psychology*, 80 (2), 131-137.
- Seçer, Y. D. ve Çınar, A. G. (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi*, 49-62.
- Selimoğlu, E. ve Yılmaz, H. B. (2009). Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 5(1),1-12.
- Selimoğlu, S. K. ve Yeşilçelebi, G. (2014). Mesleki Aidiyetin Bağımsız Denetim Kalitesi Üzerine Etkisi: Bağımsız Denetçiler Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (64), 27-52.
- Serin, B. (2013). *Duygusal Emeğin Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Duygusal Zekânın Rolü*. Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Sezik Işık, Y. (2022). *Adliye Çalışanlarında Psikososyal Risk Etmenlerinin Değerlendirilmesi: Çorum Adliyesi Örneği*. Hitit Üniversitesi, Çorum.

- Shanafelt, T. D., West, C. P., Sloan, J. A., Novotny, P. J., Poland, Greg A., Menaker, R., Rummans, T. A., ve Dyrbye, L. N. (2009). Career Fit and Burnout Among Academic Faculty. *Archives of Internal Medicine*, 169 (10), 990-995.
- Sıgır, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırılmalı Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi SBE Dergisi*, 7 (2) :261–278.
- Soğancıoğlu, T. (2020). *İşletmelerde Hizmet İçi Eğitiminin Performansa ve Kurum İçi Kariyere Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Stevens, K. N., ve Blumstein, S. E. (1978). Invariant Cues For Place Of Articulation İn Stop Consonants. *The Journal Of The Acoustical Society Of America*, 64(5), 1358-1368.
- Sunman, G. (2021). *Çalışanların Endüstri 4.0 Dönüşümüne Yönelik Tehdit Algılarının Tükenmişlik, İşe Adanmışlık ve Kariyer Bağlılığı Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Şahinkuş, Y. (2006). *Yönetici Davranışları ve İş gören Farklılıklarının Aidiyet Duyguları Üzerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Şimşek, M. Ş. (1996). *Yönetim ve Organizasyon*. (2. Baskı). Konya: Damla Matbaacılık.
- Şirin, A., Öztürk, R., Bezci, G., Çakar, G., ve Çoban, A. (2008). Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Mesleği Uygulamaya Yönelik Görüşleri. *Dirim Tıp Gazetesi*, 83(1):69-75.
- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama İşletmelerinde Başarım Değerlemesi ve İş Doyumu Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (2):141-163.
- Taş, M. A. ve Alparslan, A. M. (2020). “Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği İlişkisine Dair Bir Saha Araştırması”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 :417-440.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7: 100-108.
- TDK-Türk Dil Kurumu (2023). Güncel Türkçe Sözlük. “Aidiyet” www.tdk.gov.tr <https://sozluk.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 09.12.2023).
- TDK-Türk Dil Kurumu (2023). Güncel Türkçe Sözlük. “Bağlılık” www.tdk.gov.tr <https://sozluk.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 09.12.2023).
- Tella, A., Ayeni, C. O. ve Popoola, S. O. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, And Organisational Commitment Of Library Personnel İn Academic And Research Libraries İn Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy And Practice*, 9(2),1-16
- Tellefsen, T. ve Thomas, G. P. (2005). The Antecedents and Consequences Of Organizational and Personal Commitment İn Business Service Relationships. *Industrial Marketing Management*, 34(1), 23-37.
- Telman, N. ve Önen, L. (2006). İş Yaşamı ve İş Yaşamında Tükenmişlik. 4.Gençlik ve Rehberlik Sempozyumu, 23-24 Haziran 2006, İstanbul.
- Tezcan, M. (1988). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Olgaç Matbaası.
- Tsai, H. A. (2007). *Job Characteristics, Burnout And Occupational Commitment İn The Banking Service Context*, Tatung University.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (2), 1-11.
- Tutar, F., Alpaslan, C., Tutar, E., ve Erkan, Ç. (2013). Turizm Sektörünün İstihdam Üzerine Etkileri. *Global Journal Of Economics and Business Studies*, 2(4), 14-27.

- Tümekaya, S. ve Uştı, H. (2016). Tükenmişliğin Mesleğe Bağlılıkla İlişkisi: Sınıf Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 272-289.
- Türkmen, F. ve Artuğer, S. (2011). Otel İşletmeleri İş görenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma (İstanbul ve Ankara İllerinin Karşılaştırılması), *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22): 229-254.
- Uludag, O. ve Yaratın, H. (2010). The Effect Of Burnout On Engagement: An Empirical Study On Tourism Students. *Journal Of Hospitality, Leisure, Sports And Tourism Education (Pre-2012)*, 9(1), 13.
- Um, S. ve Crompton, J. L. (1987). Measuring Residents' Attachment Levels İn A Host Community. *Journal Of Travel Research*, 26, 27-29.
- Uştı, H. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Sosyo Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Uzunbacak, H. H., Zengin, S. ve Çelik, Y. (2019). Sınırsız Kariyerin Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinde Kariyer Bağlılığının Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 629-642.
- Ünal, U. ve Şahin Perçin, N. (2017). *Turist Rehberlerinin Duygusal Emek Düzeyi ve İşe Yabancılaşmalarının Tükenmişlik Üzerine Etkisi*. Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Üner, T. (2015). *Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi: Ankara Ölçeği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Weiler, B. ve Black, R. (2015). *Tour Guiding Research: Insights, Issues and Implications*. Brisbane: Channel View Publications.
- Weiss, R. S. (1988). Loss and Recovery. *Journal Of Social Issues*, 44, 37-52.
- Weng, Q., McElroy, J. C. (2012). Organizational Career Growth, Affective Occupational Commitment And Turnover Intentions. *Journal Of Vocational Behavior*, 80: 256-265.
- Yalçın, B. (2022). *İş Stresi ve Tükenmişlik Sendromunun Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya
- Yan, Y. W. (2005). Antecedents and Outcomes Of Employees' Participation İn Development Activity. An Honours Degree Project Submitted To The School Of Business İn Partial Fulfilment Of The Graduation Requirement For The Degree Of Bachelor Of Business Administration (Honours). Hong Kong Baptist University.
- Yazıcıoğlu, İ., Tokmak, C. ve Uzun, S. (2008). Turist Rehberlerinin Rehberlik Mesleğine Bakışı. *Üniversite ve Toplum Dergisi*, 8 (2).
- Yeşilçelebi, G. (2014). *Mesleki Aidiyetin Bağımsız Denetim Kalitesi Üzerine Etkisi: Bağımsız Denetçiler Üzerine Bir Araştırma*. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Yetgin, D. (2017). *Turist Rehberlerinin Tükenmişlik ve Ekonomik Kaygı Düzeylerinin Mesleki Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi* Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Yetgin, D. ve Benligiray, S. (2019). Tur Rehberlerinin Ekonomik Kaygı ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Bağlılıklarına Etkisi. *Asya Pasifik Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24 (4), 333-347.
- Yıldız, P. (2023). An Evaluation Of Professional Sense Of Belonging İn Master's Theses, Dissertations And Articles İn Turkey. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 6(2), 364-387.

- Yılmaz, H. Ve Karaman, A. (2009). Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 197-214.
- Zeynel, E. ve İlker, H. Çarıkçı. (2015). Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Suleyman Demirel University Journal Of Faculty Of Economics & Administrative Sciences*, 20(3).
- Zopiatis, A. ve Constanti, P. (2010). Leadership Styles and Burnout: Is There an Association? *International Journal Of Contemporary Hospitality*, 22 (3):300-320.



EKLER

Ek 1: Araştırma anketi

Değerli katılımcımız ve sevgili meslektaşımız:

Bu anket formu “*Mesleki Aidiyet ve Kariyer Bağlılığının Mesleki Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*” konulu yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amacı ile oluşturulmuştur. Vereceğiniz yanıtlar Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında YALNIZCA ilgili tez çalışması için kullanılacak olup **ÜÇÜNCÜ TARAFLAR İLE PAYLAŞILMAYACAKTIR**. Katkılarınız için şimdiden teşekkürlerimizi sunarız.

Kübra AKGÜN

Doç. Dr. Özcan ZORLU

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

- 1 Cinsiyetiniz : ☐ Kadın ☐ Erkek
- 2 Yaşınız : ☐ 18-24 yaş ☐ 25-34 yaş ☐ 35-44 yaş ☐ 45-54 yaş ☐ 55 yaş ve üzer
- 3 Medeni durum ☐ Bekâr ☐ Evli
- 4 Mesleki tecrübeniz : ☐ 1 yıldan az ☐ 1-3 yıl ☐ 4-7 yıl ☐ 8-10 yıl ☐ 10 yıldan fazla
- 5 Çalışma şekliniz : ☐ Freelance ☐ Acenta rehberi
- 6 Mesleki öncelik : ☐ Turist rehberliği tek gelir kaynağım ☐ Turist rehberliğini ek iş olarak yapıyorum

II. BÖLÜM: MESLEKİ AİDİYETİN BELİRLENMESİ

Aşağıda yer alan ifadelere katılım düzeyinizi seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz		1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılmıyorum ne de katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum				
DB1	Turist rehberliği bana uygun bir meslektir	①	②	③	④	⑤
DB2	İşimi büyük bir aşk/tutku ile yapıyorum	①	②	③	④	⑤
DB3	Turist rehberliği mesleğinin toplum içerisindeki imajını dikkate alırım	①	②	③	④	⑤
DB4	Herkesle gururla turist rehberi olduğumu söylerim	①	②	③	④	⑤
DB5	Yakınlarıma turist rehberliği mesleğini seçmelerini tavsiye ederim	①	②	③	④	⑤
DB6	Turist rehberi olarak çalışmak kişisel gelişimime olumlu katkılar sağlar	①	②	③	④	⑤
DB7	Turist rehberi olarak çalışmak sosyalleşme sürecime olumlu katkı sağlar	①	②	③	④	⑤
MRS1	İhtiyacı olduğunda bir meslektaşına yardımcı olmak benim için önemli bir görevdir	①	②	③	④	⑤
MRS2	Gerektiğinde farklı turist grupları veya farklı nitelikteki turlarda da çalışabilirim	①	②	③	④	⑤
MRS3	Turist rehberlerinin haklarını korumak önemli görevlerim arasındadır	①	②	③	④	⑤
MRS4	Mesleğim ile ilgili sorumluluklarımı her zaman yerine getiririm	①	②	③	④	⑤
MRS5	Turist rehberliği mesleğinin icrası için yeterli bilgi, donanım ve yeteneğe sahibim	①	②	③	④	⑤
MRS6	Mesleki faaliyetlerde ekip çalışmasını her zaman önemserim	①	②	③	④	⑤
MRS7	Rehberliğini yaptığım turları rahatlıkla yönetebilirim	①	②	③	④	⑤
MGFY1	Turist rehberliği mesleği ile ilgili mesleki organizasyonlara katılmak gerekir	①	②	③	④	⑤
MGFY2	Mesleğimi icra ederken özerk bir şekilde hareket edebilirim	①	②	③	④	⑤
MGFY3	Turist rehberliği mesleğindeki yeni uygulamaları takip ederim	①	②	③	④	⑤
MGFY4	Turist rehberliği mesleğinde benim için önemli kariyer fırsatları bulunmaktadır	①	②	③	④	⑤
MGFY5	Turist rehberliği mesleğindeki çalışma saatleri bana uygundur	①	②	③	④	⑤
GYS1	Yalnızca rehberlik mesleğini tam olarak icra edebileceğim seyahat acentaları ile çalışırım	①	②	③	④	⑤
GYS2	Turist rehberliği mesleğinin yetkisiz kişilerce yapılmasına kesinlikle karşıyım	①	②	③	④	⑤
GYS3	Rehberlik faaliyetlerini yetkisiz olarak yapan kişilerle karıştırılmak beni çok rahatsız eder	①	②	③	④	⑤

II. BÖLÜM: MESLEKİ BAĞLILIĞIN BELİRLENMESİ

Aşağıda yer alan ifadelere katılım düzeyinizi seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz		1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum				
KB1	Turist rehberliği mesleğinden başka bir işi seçme ve aynı ücreti alma şansım olsaydı yine bu mesleği yapmayı tercih ederdim	①	②	③	④	⑤
KB2	Kesinlikle turist rehberliği mesleği üzerine bir kariyer planı yapmak istiyorum	①	②	③	④	⑤
KB3	Geçmişe dönme şansım olsa yine turist rehberliği mesleğini yapmak isterdim	①	②	③	④	⑤
KB4	İhtiyacım olan geliri çalışmadan elde etmiş olsam bile yine bu mesleği yapmaya devam ederdim	①	②	③	④	⑤
KB5	Turist rehberliği mesleğini vazgeçemeyecek kadar çok seviyorum	①	②	③	④	⑤
KB6	Bence, turist rehberliği mesleği bir ömür boyunca çalışılabilecek ideal bir iştir	①	②	③	④	⑤
KB7	Şu anda çalıştığım işe başladığım anda hayal kırıklığına uğradım (R)	①	②	③	④	⑤

II. BÖLÜM: MESLEKİ TÜKENMİŞLİĞİN BELİRLENMESİ

Aşağıda yer alan ifadelere katılım düzeyinizi seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz		1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum				
T1	İşim ile ilgili olarak mental (zihinsel) olarak tükendiğimi hissediyorum	①	②	③	④	⑤
T2	Ne zaman işimi düşünsem göğsüme bir ağırlık saplanır	①	②	③	④	⑤
T3	Ne zaman işimi düşünsem kendimi yorgun ve aciz hissediyorum	①	②	③	④	⑤
T4	Bu aralar rehberlik mesleğini yapmaktan bitkin ve yorgun düştüğümü hissediyorum	①	②	③	④	⑤
S1	Şu an yaptığım rehberlik mesleği önemsiz ve faydasızdır	①	②	③	④	⑤
S2	İşime yönelik tutumum çok iç açıcı değil ve bunun zamanla daha kötü olacağını düşünüyorum	①	②	③	④	⑤
S3	Şu an yaptığım rehberlik mesleğinin kariyer gelişimime faydası yoktur	①	②	③	④	⑤
S4	İşimle olan özdeşleşme (duyarlılık) düzeyimin yavaş yavaş kaybolduğunu hissediyorum	①	②	③	④	⑤
Y1	İşimde zorlanırsam bunun üstesinden gelebileceğimi düşünüyorum (R)	①	②	③	④	⑤
Y2	İşime faydalı bir şekilde katkı sağladığımı düşünüyorum (R)	①	②	③	④	⑤
Y3	İşimde iyi sonuçlar aldığımda, bir başarı duygusu hissediyorum (R)	①	②	③	④	⑤
Y4	İşimde iyi sonuçlar alacağıma dair kendime güveniyorum (R)	①	②	③	④	⑤

DEĞERLİ VAKTİNİZİ AYIRARAK SAĞLADIĞINIZ KATKILAR İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ.

Ek 2: Etik Kurul Kararı

T.C.	
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ	
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARARLARI	
TOPLANTI SAYISI:10	KARAR TARİHİ: 26.10.2022
KARAR 2022/318	
Üniversitemiz Turizm Fakültesi öğretim elemanı Doç. Dr. Özcan ZORLU tarafından yürütülen (Diğer Araştırmacılar: Kübra AKGÜN), "Mesleki Aidiyet ve Kariyer Bağlılığının Mesleki Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında kullanılacak veri toplama araçlarının, etik açıdan sakıncalı olmadığına, katılanların oy birliği ile karar verildi.	
ASLI GİBİDİR	
e-imzalıdır	
Prof. Dr. İsa SAĞBAŞ	
Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul Başkanı	