

PAPER DETAILS

TITLE: Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Baglilik Düzeylerinin Meslekten Ayrilma Niyetleri  zerine Etkisi

AUTHORS: Yurdanur YUMUK,Cenk Murat KO OGLU

PAGES: 189-200

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1332142>



PROFESYONEL TURİST REHBERLERİNİN MESLEKİ BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN MESLEKTEN AYRILMA NİYETLERİ ÜZERİNE ETKİSİ

Araştırma Makalesi

Yurdanur YUMUK*, Cenk Murat KOÇOĞLU**

ÖZET

Turist rehberliği mesleğini diğer mesleklerden ayıran bazı özellikler bulunmaktadır. Fiziksel güce dayalı olması, sürekli gelişimi gerektirmesi, sezonluk özellik taşıması ve iş-aile çatışması gibi nedenler turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerini negatif yönde etkilemekte ve meslekten ayrılma eğilimi göstermelerine sebebiyet verebilmektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı Kültür ve Turizm Bakanlığı'na bağlı eylemli turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerinin meslekten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. 265 profesyonel turist rehberi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada; turist rehberlerinin tek boyut olarak mesleki bağlılık düzeyleri ve alt boyutları ile meslekten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin söz konusu olduğu sonucuna varılmıştır. Turist rehberlerinin en fazla duygusal bağlılık olmak üzere mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek; buna karşın meslekten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu görülmüştür. Devam bağlılığının ise meslekten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Bağlılık, Meslekten Ayrılma Niyeti, Profesyonel Turist Rehberi

JEL Sınıflama Kodları: L83, D23

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL COMMITMENT LEVELS ON INTENTION TO LEAVE OCCUPATION OF PROFESSIONAL TOUR GUIDES

Research Article

ABSTRACT

There are some features that distinguish tourist guiding from other occupations. Reasons such as being based on physical strength, requiring continuous development, being seasonal occupation and work-family conflict negatively affect the occupational commitment level of tourist guides and cause them to leave the occupation. In this context, the purpose of the study is to reveal the effect of occupational commitment level on intention to leave occupation of the active tourist guides within the Ministry of Culture and Tourism. In the research conducted on 265 professional tourist guides; it was concluded that there was a negative relationship between occupational commitment level (as one dimension) and subdimensions of occupational commitment and intention to leave occupation of tourist guides. It was seen that occupational commitment levels of tourist guides were high, with affective commitment being the most; but however, their intention to leave occupation was low. It was determined that continuance commitment didn't have a significant effect on the intention to leave occupation.

* Dr. Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi, Safranbolu Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği, yumukyurdanur16@gmail.com, orcid.org/ 0000-0001-9859-4393

** Doç. Dr., Karabük Üniversitesi, Safranbolu Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği, cenk-murat@hotmail.com, orcid.org/ 0000-0002-9888-6051

“Yumuk, Y. ve Koçoğlu, C.M. (2020). Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Meslekten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi, *International Journal of Contemporary Tourism Research*, Vol 4: No: 2, p.189-200, doi: 10.30625/ijctr.806772”

Makale Gönderim Tarihi: 06.10.2019

Kabul Tarihi: 09.12.2020

Keywords: Occupational Commitment, Intention to Leave Occupation, Professional Tour

JEL Classification Code: L83, D23

GİRİŞ

Herhangi bir turistik destinasyonu ziyaret etmek amacıyla yurtiçi ve/veya yurtdışından gelen ziyaretçilere tercih ettikleri bir dilde söz konusu destinasyonun tarihi, doğal ve kültürel çekiciliklerini anlatan ve onlara tur süresince kılavuzluk yapan turist rehberleri turist memnuniyetinde ve turizme bağlı kalkınmanın devamlılığının sağlanmasında etkin rol oynamaktadır. Ancak, turizmden elde edilecek kazancın devamlılığının sağlanması turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olması ile ilişkili görünmektedir. Mesleğini severek yapan bir turist rehberinin mesleki bağlılık düzeyinin yüksek; buna karşın meslekten ayrılma niyeti düzeyinin ise düşük olması beklenmektedir. Turizm sektörü genel olarak kırılgan bir yapıya sahiptir. Ekonomik kriz, terör ve salgın hastalık gibi nedenlerle turizm sektöründe yaşanabilecek kayıplar ve buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek iş güvencesizliği; fiziksel çalışma koşullarının özel hayat ve aile hayatını olumsuz etkileme olasılığının bulunması ve kaçak rehberliğin önlenememesi turist rehberlerinin mesleki bağlılıklarını azaltabilmekte ve meslekten ayrılma eğilimi göstermelerine sebebiyet vermektedir. Bu bağlamda araştırmanın amacı profesyonel turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerinin meslekten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Mesleki Bağlılık

İş bağlılığı ve kariyer bağlılığı olarak da adlandırılan mesleki bağlılık genel anlamda bireyin işine yönelik sergilediği tutumdur (Meyer ve diğerleri, 1993: 539-540). Mesleki bağlılık birey ve mesleği arasındaki psikolojik bağı ortaya koymaktadır (Lee ve diğerleri, 2000). Mesleki bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar iş hayatlarında ekstra enerji harcama eğilimi göstermekte ve mesleki becerilerini geliştirebilmek için diğerlerine göre daha fazla zaman harcamaktadırlar (Weng ve diğerleri, 2018: 81).

Mesleki bağlılık boyutları ile ilgili en fazla kabul gören sınıflandırma Meyer ve diğerleri (1993) tarafından yapılan sınıflandırmadır. Buna göre mesleki bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı

ve normatif bağlılık boyutlarına ayrılmaktadır. Duygusal bağlılık; mesleğe katılımı, meslekle özdeşleşmeyi, mesleğe yönelik duygusal bağı ifade etmektedir. Duygusal mesleki bağlılık düzeyi yüksek bireylerin kendi istekleri doğrultusunda mesleklerini icra etmeyi sürdürdükleri, meslekleriyle ilgili gelişmeleri takip ettikleri ve mesleki kuruluşlarda yer aldıkları görülmektedir (Bagrim, 2003: 6). Duygusal mesleki bağlılık bireyin mesleki tercihi ile başlamakta ve mesleki deneyimlerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Kariyerinin başında mesleki bağlılık düzeyi düşük olan bireyde; ilerleyen dönemlerde edindiği pozitif iş deneyimleri ve işi ile arasında göstermiş olduğu uyum neticesinde duygusal mesleki bağlılık gelişmektedir (Goulet ve Singh, 2002). Devam bağlılığı; meslekten ayrılmadan doğacak yüksek maliyet nedeniyle bireyin mesleğini sürdürme durumunu ifade etmektedir (Irving ve diğerleri, 1997: 445). Aynı zamanda mesleğine yaptığı yatırımları (mesleki uzmanlık ve yüksek statü vb.) meslekten ayrılma durumunda kaybedeceğini düşünen bireyde de devam bağlılığı gözlemlenmektedir (Hall ve diğerleri, 2005). Normatif bağlılıkta ise birey zorunluluk hissettiği için mesleğini sürdürmektedir (Blau, 2001). Normatif mesleki bağlılık belli bir davranış şeklini benimsemeye ilişkin normatif baskıların içselleştirilmesiyle birlikte gelişmektedir. Örneğin aile üyelerinden birinin belirli bir mesleği seçmiş olması ya da kariyer sürecinde maddi destek almış olmak bireyde normatif bağlılığın gelişmesine zemin hazırlamaktadır (Meyer ve diğerleri, 1993: 540).

Emek yoğun sektörlerin başında gelen turizmde de rekabeti sürdürmek açısından insan kaynağının mesleki bağlılığı büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, turizm işletmelerindeki insan kaynağının yanlış yönetilmesi iş tatminsizliği ve hatta işgörenlerin işten ayrılmaları ile sonuçlanabilmektedir. Kıbrıs'ta otel çalışmaları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada; duygusal ve normatif mesleki bağlılık ile içsel ve dışsal iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Zopiatis ve diğerleri, 2014). Arslantürk (2016) tarafından turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerini ortaya koymayı

amaçlayan araştırmada; ikinci işte çalışma ve turist rehberliği eğitimi durumlarına göre mesleki bağlılığın alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklar görülmüştür. İkinci işte çalışanların çalışmayanlara göre duygusal ve devam bağlılığı düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan, sertifika programını tamamlayanların turist rehberliği ön lisans ve lisans mezunlarına göre mesleki bağlılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Meslekten Ayrılma Niyeti

Meslekte ayrılma niyeti, özellikle bireyin icra ettiği mesleğin amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için yeterli olanaklar sağlamadığını düşündüğünde mevcut mesleğini bırakma eğilimi göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Griffeth ve diğerleri, 2000). Meslekten ayrılma niyeti bağlılık literatüründe kariyer değişikliği ve hareketliliği sürecini beraberinde getiren önemli bir sonuç değişkeni olarak tanımlanmaktadır (Blau ve diğerleri, 2003). Görev tanımı, iş rutinliği, ücret, terfi olanakları, iş tatmini ve örgütsel adalet gibi faktörlerin işten ayrılma niyetini etkileyen işe bağlı faktörler olduğu bilinmektedir (Kendir ve diğerleri, 2018; Tuna ve Yeşiltaş, 2014). Ancak işten ayrılma niyetinin öncülleri arasında yalnızca işe bağlı faktörlerin değil; kişilerarası ilişkiler ve aile kaynaklı sorunlar gibi işe bağlı olmayan faktörlerin de olduğunu ileri süren araştırmalar bulunmaktadır (Liden ve diğerleri, 2000; Post ve diğerleri, 2009). Tatmin edici bir iş ve özel yaşam arayışında olmaları nedeniyle bireylerin genellikle kariyerlerinin erken dönemlerinde meslekten ayrılma eğilimi göstermeleri daha olasıdır. Eşlerden birinin başka bir yerde iş bulması ve çocuk sahibi olmanın getirdiği sorumluluklar da meslekten ayrılmaya neden teşkil edebilmektedir (Lee ve Maurer, 1999; Chang, 2007: 357).

İşgörenlerin meslekten ayrılma eğilimi göstermeleri belki de turizm işletmelerinin belirlediği hedeflere ulaşabilmeleri önünde büyük bir engel teşkil etmektedir. İşgörenlerin kararlara katılımlarının sağlanması, bilgi ve becerilerini geliştirme imkânının verilmesi, çeşitli araçlarla motive edilmeleri işlerinden tatmin olmalarına ve işte kalmalarına imkân vermektedir (Sökmen ve Sezgin, 2017: 238-239). Güzel ve diğerleri (2013) turist rehberleri üzerinde duygusal emek ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceledikleri araştırmada; turist rehberlerinin duygusal emek düzeyleri ve

işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ve duygusal emek boyutlarından turist rehberlerinin işten ayrılma niyetlerini en fazla “derinden rol yapma” boyutunun etkilediği ortaya konmuştur. Doğan ve diğerleri (2010) tarafından profesyonel turist rehberlerinin meslek ve aile hayatı ilişkisine yönelik algı ve tutumlarını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen araştırmada; bekâr turist rehberlerinin medeni durumlarını meslekleri açısından bir avantaj olarak gördükleri; ancak evli olmanın da mesleği yapabilmek için bir engel oluşturmadığını düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleki Bağlılık ve Meslekten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Bireyler yaptıkları işlerin gereklerine uygun bir iş ortamının sağlandığı örgütlerde çalıştıklarında örgütsel ve mesleki bağlılıklarının arttığı görülmektedir. Bu nedenle, olumsuz iş deneyimleri çalışanların mesleki bağlılıklarını azaltmaktadır. Olumsuz iş deneyimleri nedeniyle örgütten ayrılmaya karar veren çalışanlar; aynı zamanda meslekten ayrılma eğilimi de göstermektedirler (Ayree ve Tan, 1992; Cohen, 2000).

Literatürde mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini saptayan araştırmalar bulunmaktadır. Chang ve diğerleri (2007) hemşirelerin örgütsel ve mesleki bağlılık düzeyleri ile örgütten ve meslekten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi değerlendirdikleri araştırmada; duygusal mesleki bağlılık ile meslekten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü güçlü bir ilişkinin söz konusu olduğunu belirtmektedirler. Weng ve McElroy (2012) tarafından yöneticiler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada; mesleki bağlılık düzeyi yüksek çalışanların işlerine yönelik daha pozitif duygulara sahip olduklarını ve özellikle duygusal bağlılık düzeyi yüksek bireylerin işten ayrılmaya daha az eğilim gösterdikleri sonucuna varılmıştır. Bakan ve diğerleri (2014) akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada; iş tatmininin iş performansı ve mesleki bağlılık üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu ve aynı zamanda mesleki bağlılığın da iş performansını pozitif yönde etkilediğini ileri sürmektedirler. Weng ve diğerleri (2018) tarafından Çin’de üniversite mezunları üzerinde gerçekleştirilen araştırma da mesleki bağlılık düzeyi yüksek bireylerin işten ayrılma

niyeti düzeylerinin daha düşük düzeyde olduğunu açıklamaktadır.

Konu ile ilgili turizm alanında gerçekleştirilen araştırmalara da rastlanmaktadır. Kim ve diğerleri (2012) Güney Kore’de faaliyet gösteren seyahat acentelerinde yaptıkları araştırmada; işgörenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu ve buna bağlı olarak mesleklerini bırakma eğilimlerinin ise düşük düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Lee ve Chen (2013) tarafından 450 turizm çalışanı üzerinde çalışan bağlılığı ve iş tutumu ilişkisi ve bu ilişkinin hizmet kalitesi üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmada; işe yönelik motivasyon düzeyleri yüksek olan çalışanların bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu ve bu durumun hizmet kalitesini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yousaf ve diğerleri (2018) Endonezya’da 41 restoranda gerçekleştirdiği araştırmada; çalışanların mesleki bağlılık düzeylerinin insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici role sahip olduğunu vurgulamaktadırlar. Gökdemir ve Hacıoğlu (2018) tarafından profesyonel turist rehberleri üzerinde gerçekleştirilen araştırmada; turist rehberlerinin mesai saatinin belli olmaması, iş güvencesizliği ve aileye yeterli zaman ayıramama gibi nedenlerle meslekten ayrılma eğilimi gösterdikleri ortaya konulmaktadır. Kendir ve diğerleri (2018) tarafından beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının devam bağlılığı düzeyleri, presenteeism ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada; işgörenlerin devam bağlılığı düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Yetkin ve Benligiray (2019) gerçekleştirdikleri araştırmada turist rehberlerinin ekonomik kaygı düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin bulunduğunu; tükenmişlik düzeyleri ve mesleki bağlılık düzeyleri arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin söz konusu olduğunu belirtmektedirler.

Literatürdeki bu araştırmalara dayanarak geliştirilen hipotezler:

H₁: Profesyonel turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olması meslekten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir.

H_{1a}: Profesyonel turist rehberlerinin duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olması meslekten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir.

H_{1b}: Profesyonel turist rehberlerinin devam bağlılığı düzeylerinin yüksek olması meslekten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir.

H_{1c}: Turist rehberlerinin normatif bağlılık düzeylerinin yüksek olması meslekten ayrılma niyetlerini negatif yönde etkilemektedir.

YÖNTEM

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve veri toplamada anket tekniğinden faydalanılmıştır. Araştırmanın amacı; profesyonel turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerinin meslekten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemektir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan anket formunun düzenlenmesinde; Meyer ve diğerleri (1993) tarafından geliştirilen duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 boyut ve 18 ifadeden oluşan “Mesleki Bağlılık” ile Carson ve diğerleri (1999) tarafından geliştirilen 3 ifadeli “Meslekten Ayrılma Niyeti” ölçeklerinden faydalanılmıştır. Anket formunda ayrıca katılımcıların demografik özellikleri belirlemeye yönelik 7 soruya yer verilmiştir. Mesleki bağlılık ve meslekten ayrılma niyeti ölçeklerine ait ifadeler 5’li Likert tipi derecelendirme ölçeğine göre düzenlenmiştir (Kesinlikle Katılmıyorum: 1, Katılmıyorum: 2, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum: 3, Katılıyorum: 4, Kesinlikle Katılıyorum: 5).

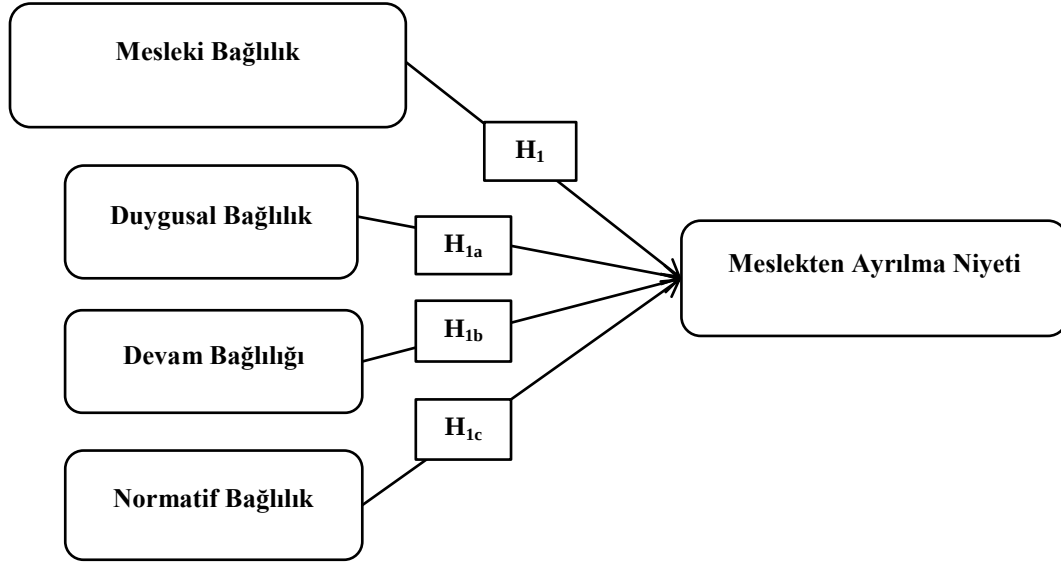
Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini profesyonel eylemli turist rehberleri oluşturmaktadır. TUREB (Türkiye Turist Rehberleri Birliği) TC. Kültür ve Turizm Bakanlığı’na bağlı eylemli profesyonel turist rehberi sayısını 7963 olarak açıklamaktadır (TUREB, 2020). Araştırma evreninin büyüklüğü ve hedef kitleye ulaşma konusunda yaşanan zorluklar nedeniyle araştırmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. 16 Aralık 2019-30 Nisan 2020 tarihleri arasında yüz yüze anket tekniği ve online anket aracılığıyla toplamda 265 profesyonel turist rehberinin araştırmaya katılımı sağlanabilmiş ve anketlerin tamamı analize tabi tutulmuştur.

Araştırma Modeli

Araştırma modeline göre, duygusal mesleki bağlılığın, devam mesleki bağlılığın ve normatif mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyetini

negatif yönde etkilediği görülmektedir. Araştırma modelinin geliştirilmesinde ve hipotezlerin belirlenmesinde literatürde yer alan araştırmalardan yararlanılmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

BULGULAR

Demografik Özellikler

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Turist Rehberlerinin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	%	Eğitim Durumu	Frekans	%
Kadın	95	35,8	Lise	12	4,5
Erkek	170	64,2	Önlisans	38	14,3
Toplam	265	100	Lisans	162	61,1
Yaş	Frekans	%	Lisansüstü	Frekans	%
20-27 yaş	47	17,7	Toplam	265	100
28-37 yaş	112	42,3	Gelir	Frekans	%
38-47 yaş	54	20,4	2500 TL ve altı	13	4,9
48-57 yaş	38	14,3	2501-3500 TL	32	12,1
58 yaş ve üstü	14	5,3	3501-4500 TL	38	14,3
Toplam	265	100	4501-5500 TL	58	21,9
Medeni Durum	Frekans	%	5501 TL ve üstü	124	46,8
Bekâr	139	52,5	Toplam	265	100
Evli	126	47,5	Çalışma Süresi	Frekans	%
Toplam	265	100	1 yıldan az	26	9,8
Çalışma Şekli	Frekans	%	1-3 yıl	35	13,2
Serbest	232	87,5	4-6 yıl	30	11,3
Acenteye Bağlı	33	12,5	7-9 yıl	38	14,3
Toplam	265	100	10 yıl ve üzeri	136	51,3
			Toplam	265	100

Tablo 1’de araştırmaya katılanların demografik özellikleri yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında; %64 gibi büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların yaşları incelendiğinde; çoğunluğun 28-37 (%42) yaş arasında oldukları görülmektedir. 58 yaş ve üstü katılımcıların en küçük grubu oluşturduğu görülmektedir. Katılımcılar medeni durumlarına göre değerlendirildiğinde; bekârların evlilere göre sayılarının daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun lisans mezunlarından oluştuğu tespit edilmiştir. Katılımcıların rehber olarak çalışma şekillerine bakıldığında; %87’sinin serbest olarak çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcıların gelir düzeyine bakıldığında; çoğunluğun 5501 TL ve üstü gelire sahip olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların toplam çalışma süreleri

incelendiğinde; çalışma süresi 10 yıl ve üzeri olan profesyonel turist rehberi sayısının en fazla olduğu belirlenmiştir.

Mesleki Bağlılık ve Meslekten Ayrılma Niyeti Ölçeklerine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Her bir ölçeğin boyutsal yapılarını, geçerlilik ve güvenilirliklerini saptamak için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Mesleki bağlılık ölçeğinin genel güvenilirlik düzeyine bakılmış ve Cronbach Alfa katsayısının, 855 olduğu belirlenmiştir. Meslekten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin ise ,908 olduğu saptanmıştır. Bu değerler her iki ölçeğin de güvenilir kabul edilebilmesi için gerekli olan 0,70’in üzerinde (Nunnally ve Bernstein, 1994:265) olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Mesleki Bağlılık ve Meslekten Ayrılma Niyeti Ölçeklerine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Mesleki Bağlılık Boyutları	Faktör Yükleri	Varyans %	Cronbach Alfa
Normatif Bağlılık			
Turist rehberliğini bırakacak olsam suçluluk hissederdim.	,802	21,82	,825
Turist rehberliği mesleğine devam etmek yönünde bir sorumluluk duyuyorum.	,774		
Yararıma bile olsa şu anda turist rehberliğini bırakmamın doğru olmayacağını düşünüyorum.	,754		
Mesleğime duyduğum sadakatten dolayı turist rehberliği yapıyorum.	,739		
Bir mesleği icra etmek üzere eğitilmiş kişilerin makul bir süre o mesleği icra etmeye devam etme sorumlulukları olduğunu düşünüyorum.	,639		
Turist rehberliğine devam etmeye hiç mecbur hissetmiyorum ®	,410		
Devam Bağlılığı			
Mesleğimi bugün değiştirmek zorunda kalsam hayatımda pek çok şey sekteye uğrar.	,836	17,239	,821
Şu anda meslek değiştirmek bana pahalıya patlar.	,836		
Şu anda meslek değiştirmek benim için zor olurdu.	,784		
Şu anda meslek değiştirmemim büyük kişisel fedakârlıklar gerektireceğini düşünüyorum.	,720		
Turist rehberliğine şu anda meslek değiştirmeyi düşünemeyecek kadar çok emek verdim.	,415		

Duygusal Bağlılık		14,328	,696
Turist rehberliği mesleğine girdiğim için pişmanım ®	,767		
Turist rehberi olmaktan hoşlanmıyorum ®	,685		
Kendimi turist rehberliği mesleğiyle özdeşleştirmiyorum ®	,646		
Turist rehberliği mesleğinde olduğum için gurur duyuyorum.	,628		
Turist rehberliğini heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.	,455		
Cronbach Alfa: ,855 Toplam Varyans: 53,388 Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi, Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalleştirilmesi ile Varimax, İterasyon Sayısı: 4 KMO Uygunluk Ölçütü: 0,863, Barlett Küresellik Testi x2: 1578,187, p: 0,000			
Meslekten Ayrılma Niyeti	Faktör Yükleri	Varyans %	Cronbach Alfa
Bu meslekten ayrılmaya niyetim var.	,936	84,534	,895
Başka bir iş bulursam bu meslekten ayrılmayı düşünürüm.	,918		
Bu meslekten ayrılmayı sık sık düşünürüm.	,904		
Cronbach Alfa: ,908 Toplam Varyans: 84,534, Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi, Döndürme Yöntemi: Kaiser Normalleştirilmesi ile KMO Uygunluk Ölçütü: 0,746, Barlett Küresellik Testi x2: 532,793, p: 0,000			

Tablo 2’de mesleki bağlılık ve meslekten ayrılma niyeti ölçeklerine ilişkin gerçekleştirilen iki ayrı açıklayıcı faktör analizine yer verilmiştir. Öncelikle mesleki bağlılık ölçeğine yönelik yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, temel bileşenler analiz yöntemi ile Kaiser Normalleştirilmesinde, özdeğeri 1’den büyük faktörler dikkate alınmış ve ölçeğin 3 boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Örneklemin faktör analizi uygunluğuna bakılmış; KMO Uygunluk ölçeğinin, 0,863 ve Barlett Küresellik Testinin ise 1578,187 ve anlamlılığın 0.000 olduğu saptanmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde ortak varyans (communality) değerleri ile ölçekteki maddelerin değerlerinin 0,4’ten düşük olmaması gerekmektedir (Field, 2000: 434). Yapılan faktör analizinde, devam bağlılığındaki bir ifade 0,4’ten düşük yükleme düzeyine sahip olduğu için analizden çıkarılmıştır. Araştırmanın mesleki

bağlılık ölçeğine ilişkin toplam varyansının %53,388 olduğu görülmüştür. Bu oran, %50’ den yüksek olduğu için analizin geçerli olduğu kabul edilmektedir (Scherer vd., 1988). Tablo 2’de yer alan bilgiler incelendiğinde, birinci faktör (6 madde) normatif bağlılık, ikinci faktör (5 madde) devam bağlılığı ve üçüncü faktör (5 madde) duygusal bağlılığa yönelik ifadeleri içermektedir. Bununla birlikte açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan boyutların Cronbach Alfa kat sayıları incelenmiş ve ,696 ile ,825 aralığında değerler aldıkları tespit edilmiştir.

Meslekten ayrılma niyeti ölçeğine yönelik yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ise, söz konusu ölçeğin, tek faktörden oluştuğu ve toplam varyansın, %84,534 olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa kat sayısının ,908 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: Mesleki Bağlılık ve Meslekten Ayrılma Niyetine İlişkin Boyutların Ortalamaları

Boyutlar	Ortalama	S.Sapma
Mesleki Bağlılık (Tüm Ölçek)	3,66	,60861
Duygusal Bağlılık	4,19	,64233
Devam Bağlılığı	3,50	,86849
Normatif Bağlılık	3,27	,85139
Meslekten Ayrılma Niyeti	2,17	1,04773

Tablo 3’ te mesleki bağlılık ve meslekten ayrılma niyeti ölçeği boyutlarının ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Buna göre profesyonel turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilmektedir. Profesyonel turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerinin en yüksek tespit edildiği boyut duygusal bağlılıktır (4,19). Bunu sırasıyla devam bağlılığı (3,50) ve normatif bağlılık (3,27) izlemektedir. Diğer taraftan araştırmaya katılan profesyonel turist rehberlerinin meslekten ayrılma niyetlerinin çok düşük olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, araştırmaya katılan profesyonel turist rehberlerinin meslekleri ile aralarında duygusal bir bağın söz konusu olduğu; mesleklerini severek yaptıkları anlaşılmakta ve bu nedenle de meslekten ayrılma eğilimi göstermedikleri ortaya çıkmaktadır.

Mesleki Bağlılık ile Meslekten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Araştırmada mesleki bağlılık ve alt boyutlarının birbirleri ile ilişkisi incelendiği gibi her bir değişkenin meslekten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediği de incelenmiştir.

Araştırmalarda değişkenler arasında ilişkinin belirlenmesinde; genellikle $n > 100$ ve $r > 0.70$ ise, değişkenler arasında “güçlü ilişki” bulunduğu kabul edilmektedir. Eğer $r = 0.40$ ile 0.70 arasında ise, “orta derecede”, $r = 0.20$ ve 0.40 arası ise “zayıf bir ilişki” olduğu kabul edilir (Sökmen, 2000). Pearson korelasyon testi sonucuna tablo 4’te yer verilmektedir.

Tablo 4: Mesleki Bağlılık ve Alt Boyutlarının Meslekten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi

Değişkenler	MB	NB	DB	DUB
Mesleki Bağlılık	1			
Normatif Bağlılık	,857**	1		
Devam Bağlılığı	,752**	,474	1	
Duygusal Bağlılık	,701**	,442	,264**	1
Meslekten Ayrılma Niyeti	-,474**	-,376**	-,218**	-,528**

** $p < 0.01$

Mesleki bağlılık ölçeği ve ölçeği oluşturan alt boyutlar arasındaki ilişkilere bakıldığında; mesleki bağlılıkla en fazla ilişkili olan alt boyutun “normatif bağlılık” ($r = ,857$) olduğu, bunu sırasıyla devam bağlılığının ve duygusal bağlılığın izlediği tespit edilmiştir. Diğer taraftan, mesleki bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile meslekten ayrılma niyeti ölçeği arasındaki ilişkiler değerlendirildiğinde; mesleki bağlılık ve alt boyutlarının meslekten

ayrılma niyeti ile aralarında negatif yönlü bir ilişkisinin bulunduğu ve söz konusu negatif yönlü ilişki düzeyinin en fazla “duygusal bağlılık” ($r = -,528$) boyutunda görüldüğü tespit edilmiştir. Buna göre; profesyonel turist rehberlerinin mesleğe yönelik duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olması meslekten ayrılma eğilimlerini azaltmaktadır.

Tablo 5: Mesleki Bağlılığın Meslekten Ayrılma Niyetine Etkisine Yönelik Basit Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Beta	t	P
Mesleki Bağlılık	-,474	-8,724	,000
R=,474; R ² =,224; Düzeltilmiş R ² =,221; F=76,110; p= 0.000			
Bağımlı Değişken: Meslekten Ayrılma Niyeti			

Tablo 5 incelendiğinde; mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini saptamak üzere yapılan basit regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F = 76,110$; $p = 0,000$). Modele göre mesleki bağlılığın, meslekten ayrılma niyetini açıklama oranı %22,4’tür.

Standardize edilmiş regresyon katsayısı ve regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde; mesleki bağlılığın (H_1 , $\beta = -,474$, $p = 0,000$); meslekten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif etkisi tespit edilmiş ve ilgili hipotezin (H_1) kabul edildiği belirlenmiştir.

Tablo 6: Mesleki Bağlılık Alt Boyutlarının Meslekten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Beta	t	P
Duygusal Bağlılık	-,448	-7,774	,000
Devam Bağlılığı	-,019	-,330	,742
Normatif Bağlılık	-,169	-2,674	,008
R=,552; R ² =,305; Düzeltilmiş R ² =,297; F=38,091; p= 0.000			
Bağımlı Değişken: Meslekten Ayrılma Niyeti			

Tablo 6’da mesleki bağlılık alt boyutlarının meslekten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini saptamak üzere yapılan çoklu regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=38,091; p=0,000). Modele göre mesleki bağlılık boyutlarının, meslekten ayrılma niyetini açıklama oranı %30,5’tir.

Standardize edilmiş regresyon katsayıları ve regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde; duygusal bağlılık (H_{1a}, β = -,448, p=0,000) ve normatif bağlılık (H_{1c}, β = -,0169; p=0,008); boyutlarının, meslekten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif etkileri tespit edilmiş ve ilgili hipotezlerin kabul edildiği belirlenmiştir. Devam bağlılığının ise (H_{1b}, β = -,019, p=0,742); anlamlı etkisinin olmadığı belirlenmiş ve ilgili hipotezin reddedildiği tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, meslekten ayrılma niyetini en fazla etkileyen boyutun “duygusal bağlılık” olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuç itibarıyla, araştırma hipotezlerinden H₁, H_{1a} ve H_{1c} kabul edilmiş; H_{1b} ise reddedilmiştir.

Ayrıca üçüncü modelde iki farklı değişken, bağımsız değişken olarak modele dahil edildiği için çoklu bağıntı ve oto-korelasyon (multicollinearity) olup olmadığı test edilmiştir. En yüksek VIF=1,498 olarak çıkarken, Durbin-Watson değeri 2.17 olarak çıkmıştır. Bu değerler çoklu bağıntı ve oto-korelasyon olmadığını göstermektedir (Field, 2000).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Turist rehberleri turizm sektörü içerisinde turistlerle en fazla ve uzun süreli etkileşimde bulunan bireylerdir. Temeli insan ilişkilerine dayanan turist rehberliği mesleği çekici gelmekle birlikte; fiziksel güç gerektirmesi, mesai kavramının bulunmaması, sosyal güvenceden yoksun kalınması ve sahip olunan bilginin sürekli güncelleme gerektirmesi gibi nedenlerle de yapılması zor bir meslektir (Yenipinar, 2019: 13).

Söz konusu zorluklar turist rehberlerinin mesleklerine olan bağlılıklarını azaltmakta ve zamanla onları mesleklerini bırakmaya zorlamaktadır.

Kültür ve Turizm Bakanlığı’na bağlı olarak çalışan eylemli profesyonel turist rehberleri üzerinde gerçekleştirilen araştırmada; turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerinin yüksek; işten ayrılma eğilimlerinin ise düşük olduğu ortaya konmuştur. Turist rehberlerinde en yüksek bağlılık düzeyine duygusal bağlılık boyutunda rastlanmıştır. Devam bağlılığının ise meslekten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum turist rehberlerinin mesleki eğitim almış ve mesleki yatırım yapmış olmaları nedeniyle meslekte kaldıklarını değil; gerçek anlamda mesleklerini severek yaptıklarını ve meslekleriyle özdeşleştiklerini göstermektedir. Literatürde yer alan bazı araştırmalar araştırma bulgularını destekler niteliktedir (Özoğlu, 2017; Yetkin, 2017; Arslantürk, 2016).

Serbest ya da herhangi bir seyahat acentesine bağlı olarak çalışabilme imkânına sahip olan turist rehberleri; seyahat acenteleri ve tur operatörlerinin düzenledikleri turlarda görev almaktadır. Dolayısıyla turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerinde söz konusu seyahat işletmeleri ile turist rehberleri arasındaki işveren-işgören ilişkisi de etkili olabilmektedir. Seyahat acenteleri öncelikle kaçak turist rehberi çalıştırmamaya özen göstermeli, turist rehberlerine Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenen taban ücretleri altında bir ücret teklif edilmemeli, iş güvenliği sağlanmalı ve turist memnuniyeti doğrultusunda bir ödül sistemi geliştirilmelidir. Türkiye’de 2476 eylemli kadın turist rehberi bulunmaktadır (<http://tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik/>). Kadın ve özellikle evli turist rehberlerinin dönüşümlü olarak tura çıkmalarının ve daha çok günlük turlarda görevlendirilmelerinin de mesleki bağlılığa olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Turist rehberliği sürekli öğrenmeye ve gelişmeye açık olmayı gerektiren bir meslektir. Bu anlamda “turist rehberliğinde uzmanlaşma” kavramı öne çıkmaktadır. Uzman turist rehberi, bir turist rehberinin yeni bir destinasyon ya da turistik ürünle ilgili olarak kendini geliştirerek bu sayede meslektaşlarından daha çok tercih edilen ve daha fazla kazanç elde eden turist rehberidir (Yenipnar ve Yılmaz, 2019: 4). Turist rehberlerinin bilgi hazinelerini zenginleştirmek için rehberlikte uzmanlaşma eğitimlerinin çeşitlendirilmesi ve düzenli bir şekilde gerçekleştirilmesi verilen rehberlik hizmetinin kalitesini artırmakla birlikte turist rehberlerinde özgüveni oluşumuna imkan vererek mesleği sürdürmelerine zemin hazırlayacaktır.

Araştırmanın en önemi kısıtı araştırmaya gönüllü katılım gösteren profesyonel turist rehberi sayısının istenilen düzeyde olmamasıdır. Araştırmanın veri toplama sürecinde turist rehberleri genel olarak araştırmaya katılımı reddetmişlerdir. Bu durumun tüm dünyada görülen ve başta turizm sektörü olmak üzere pek çok sektörü negatif yönde etkileyen pandemi ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Halen profesyonel turist rehberlerinin büyük çoğunluğu pandemi nedeniyle mesleklerini icra edememekte; iş değiştirme eğilimi göstermektedir. Bu nedenle gelecekte yapılacak çalışmalarda daha fazla sayıda turist rehberine ulaşmak araştırma sonucunun genellenebilirliği açısından önem arz etmektedir. Aynı zamanda farklı yaş aralıklarında bulunan turist rehberleri üzerinde gerçekleştirilecek karşılaştırmalı bir araştırmanın konunun derinlemesine bir bakış açısıyla ele alınmasına olanak sağlayacağına inanılmaktadır. Ayrıca, belirli bir odaya kayıtlı ya da belirli bir bölgede çalışan profesyonel turist rehberlerinin mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin turizm sezonunun uzunluğu, iş yoğunluğu ve gelir düzeyi gibi faktörlere bağlı olarak farklılık gösterebileceği de olasıdır.

KAYNAKÇA

Arsılantürk, Y. (2016). Mesleki Bağlılık: Turist Rehberleri Üzerine Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 8/1 (2016): 186-207.

Ayree, S. ve Tan, K. (1992). Antecedents and Outcomes of Career Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 40 (3): 288-305.

Bagraim, J. J. (2003). The Dimensionality of Professional Commitment. *Journal of Industrial Psychology*. 29 (2): 6-9.

Bakan, I. , Buyukbese, T. , Ersahan, B. ve Sezer, B. (2014). Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment. *International Journal of Management & Information Technology*. 9 (1): 1472-1480.

Blau, G. J. (2001). On Assessing the Construct Validity of Two Multidimensional Constructs Occupational Commitment and Occupational Entrenchment. *Human Resources Management Review*. 11: 279-298.

Blau, G. , Tatum, D. S. ve Ward-Cook, K. (2003). Correlates of Professional Versus Organizational Withdrawal Cognitions. *Journal of Vocational Behavior*. 63 (1): 72-85.

Carson, K. D. , Carson, P. P. , Roe, C. W. , Birkenmeier, B. J. ve Phillips, J. S. (1999). Four Commitment Profiles and Their Relationships to Empowerment, Service Recovery, and Work Attitudes. *Public Personnel Management*. 28 (1): 1-13.

Chang, H. T. , Chi, N. W. ve Miao, M.C. (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 (2007): 352-368.

Cohen, A. (2000). The Relationship Between Commitment Forms and Work Outcomes: A Comparison of Three Models. *Human Relations*. 53 (3): 387-417.

Doğan, H. , Üngüren, E. ve Dönmez Kesgin, D. (2010). Meslek ve Aile Yaşamı İlişkisi: Profesyonel Turist Rehberlerine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Yaşar University*. 20(5): 3430-3442.

Field, A. (2000). *Discovering Statistics-Using SPSS for Windows*. London: SAGE Publication.

Goulet, R. & Singh, P. (2002). Career Commitment: A Reexamination and An Extension. *Journal of Vocational Behavior*. 61: 73 –91.

Gökdemir, S. ve Hacıoğlu, N. (2018). Turist Rehberlerinde Tükenmişlik ve Meslekten Ayrılma Niyeti. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 21 (39): 511-541.

- Griffeth, R.W., Hom, P.W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for The Next Millennium. *Journal of Management*. 26(3): 463–488.
- Güzel, F. Ö. , Atilla Gök, G. ve Büyüker İşler, D. (2013). Duygusal Emek ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*. 10 (3): 107-123.
- Hall, M., Smith, D. ve Langfield-Smith, K. (2005). Accountants' Commitment to Their Profession: Multiple Dimensions of Professional Commitment and Opportunities for Future Research. *Behavioral Research in Accounting*. 17 (1): 89-109.
- Irving, P. G. , Coleman, D. F. ve Cooper, C. L. (1997). Further Assessments of A Three-component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations. *Journal of Applied Psychology*. 82 (3): 444-452.
- Kendir, H. , Arslan, E. ve Özçelik Bozkurt, H. (2018). Devam Bağlılığı, Presenteeism ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 10/4 (2018): 1029-1046.
- Kim, Y. , Kim, S. ve Yoo, J. (2012). Travel Agency Employees' Career Commitment and Turnover Intention During The Recent Global Economic Crisis. *The Service Industries Journal*. 32 (8): 1247–1264.
- Lee, C. C. ve Chen, C. J. (2013). The Relationship Between Employee Commitment and Job Attitude and Its Effect on Service Quality in the Tourism Industry. *American Journal of Industrial and Business Management*. 2013 (3): 196-208.
- Lee, K., Carswell, J. J. & Allen, N. J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person- and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*. 85: 799-811.
- Lee, T. W. ve Maurer, S. D. (1999). The Effects of Family Structure on Organizational Commitment, Intention to Leave and Voluntary Turnover. *Journal of Managerial Issues*. 11 (4): 493-513.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). An Examination of The Mediating Role of Psychological Empowerment on The Relations Between The Job, Interpersonal Relationships, and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 85: 407–416.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78: 538–551.
- Nunnally, J. C., Jr., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw Hill.
- Özoğlu, G. (2017). *Profesyonel Turist Rehberlerinin Kişilik Özellikleri İle Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Psikolojik Sermayenin Aracı Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.
- Post, C., DiTomaso, N., Farris, G. F., & Cordero, R. (2009). Work–Family Conflict and Turnover Intentions Among Scientists and Engineers Working in R&D. *Journal of Business and Psychology*. 24(1): 19–32.
- Sökmen, A. (2000). *Ankara'da Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Sökmen, A. ve Ceyhan Sezgin, A. (2017). İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetinin Değerlendirilmesi: Otel İşletmeleri Sınır Birim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*. 5/2 (2017): 237-250.
- Tuna, M. ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*. 25 (1): 105 – 117.
- TUREB (Türkiye Turist Rehberleri Birliği) (2020). Rehber İstatistikleri. <http://tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik/>. Erişim tarihi: 23.02.2020.
- Weng, Q. , Wu, S. , McElroy, J. C. ve Chen, L. (2018). Place Attachment, Intent to Relocate and Intent to Quit: The Moderating Role of Occupational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 108 (2018): 78–91.
- Weng, Q. ve McElroy, J.C. (2012). Organizational Career Growth, Affective Occupational

Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*. 80: 256-265.

Yenipınar, U. (2019). *Turist Rehberliği Mesleği, Kavramdan Uygulamaya Turist Rehberliği Mesleği* içinde Editörler Koroğlu, Ö. ve Güzel, Ö. 1. Basım. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Yenipınar, U. ve Yılmaz, L. (2019). *Turist Rehberliğinde Uzmanlaşma, Turist Rehberliğinde Uzmanlaşma Özel İlgi Turlarından Özel Konulara* Editörler Güzel, Ö. ve Koroğlu, Ö. 1. Basım. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Yetkin, D. (2017). *Turist Rehberlerinin Tükenmişlik ve Ekonomik Kaygı Düzeylerinin Mesleki Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

Yetkin, D. ve Benligiray, S. (2019). The Effect of Economic Anxiety and Occupational Burnout Levels of Tour Guides On Their Occupational Commitment. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*. 24 (4): 333–347.

Yousaf, A. , Sanders, K. & Yustantio, J. (2018). High Commitment HRM and Organizational and Occupational Turnover Intentions: The Role of Organizational and Occupational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*. 29 (10): 1661-1682.

Zopiatis, A. , Constanti, P. ve Theocharous, . L. (2014). Job Involvement, Commitment, Satisfaction and Turnover: Evidence From Hotel Employees in Cyprus. *Tourism Management*. 41 (2014): 129-140.

<http://tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik/> 22.09.2020