



ROTA Journal

Review of Tourism Administration Journal

Journal home page: www.rotajournal.org

ISSN: 2757-6205

İŞ BECERİKLİLİĞİ VE İŞİN ANLAMLILIĞININ İŞE BAĞLILIĞI YORDAYICI ROLÜ: TURİST REHBERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Meral DURSUN KÜÇÜKOĞLU^a

Özge KILIÇ^b

^aNevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Nevşehir, Türkiye (mdursun@nevsehir.edu.tr)

^bNevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Araştırmaları Enstitüsü, Nevşehir, Türkiye (egzoozturk@gmail.com)

MAKALE GEÇMİŞİ

ÖZ

Gönderim Tarihi:

10.10.2025

Kabul Tarihi:

12.12.2025

Anahtar Kelimeler:

İş becerikliliği
İşe bağlılık
İşin anlamlılığı
Turist rehberi

Bu araştırmanın amacı, profesyonel turist rehberlerinin iş becerikliliği ve işin anlamlılığı düzeylerinin işe bağlılık düzeylerine olan etkisini tespit etmektir. İş becerikliliği, işin anlamlılığı ve işe bağlılık kavramlarına ilişkin literatür taramalarından elde edilen verilere dayanarak araştırmanın hipotezleri oluşturulmuş ve araştırma modeli geliştirilmiştir. Turist rehberlerinin iş becerikliliği, işin anlamlılığı ve işe bağlılık düzeylerini ölçmek için daha önce geçerliliği ve güvenilirliği sınanmış olan ölçeklerden faydalanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de eylemli turist rehberleri oluşturmaktadır. Örneklem sayısı G-Power güç analizi programı kullanılarak, A priori aşaması ile çoklu doğrusal regresyon analizi baz alınarak 107 turist rehberi olarak belirlenmiştir. Bu araştırma kapsamında 242 turist rehberi araştırmaya katılmıştır. Araştırmada olasılığa dayalı olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, katılımcıların iş becerikliliği düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu gözlemlenirken; işe bağlılık ve işin anlamlılığı düzeylerinin oldukça yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında orta düzey ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, iş becerikliliği ve işin anlamlılığının işe bağlılık üzerinde etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Son olarak, iş becerikliliğinin işe bağlılık üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının kısmi aracı etkisi bulunmuştur.

**Sorumlu Yazar:* Meral DURSUN KÜÇÜKOĞLU

E posta: mdursun@nevsehir.edu.tr

Önerilen atf

Dursun Küçükoğlu, M. & Kılıç, Ö. (2025). İş becerikliliği ve işin anlamlılığının işe bağlılığı yordayıcı rolü: Turist rehberleri üzerine bir araştırma. *Review of Tourism Administration Journal*, 6 (2), 433-462.

THE CULTURAL CHANGE OF TURKISH CUISINE IN THE DILEMMA OF TRADITION AND INNOVATION

Meral DURSUN KÜÇÜKOĞLU^a 

Özge KILIÇ^b 

^a Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Tourism Faculty, Nevşehir, Türkiye (mdursun@nevsehir.edu.tr)

^b Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Tourism Researchs, Nevşehir, Türkiye (egzoozturk@gmail.com)

ARTICLE HISTORY

Received:

10.10.2025

Accepted:

12.12.2025

Keywords:

Job crafting
Job commitment
Job meaningfulness
Tourist guide

ABSTRACT

The aim of this research is to test whether professional tourist guides' job crafting and job meaningfulness levels affect their job commitment levels. Hypotheses were developed in the light of information obtained from the literature and a research model was created. Previously developed scales were used to measure the job crafting, job meaningfulness and job commitment levels of tourist guides. The population of the research consists of professional tourist guides actively working in Turkey. The sample size was determined as 107 tour guides based on multiple linear regression analysis with a priori stage using the G-Power power analysis program. Within the scope of this research, 242 professional tourist guides were included in the research. Convenience sampling method, one of the non-probability sampling methods, was used in the research. As a result of the analysis, it was observed that the job crafting levels of the participants were above average; their the levels of job commitment and job meaningfulness were quite high. As a result of the correlation analysis, a moderate and positive relationship was detected between the variables. In addition, it has been observed that job crafting and job meaningfulness have an impact on job commitment. Finally, a partial mediating effect of job meaningfulness was found in the effect of job crafting on job commitment.

***Corresponding author:** Meral DURSUN KÜÇÜKOĞLU

E posta: mdursun@nevsehir.edu.tr

Suggested citation

Dursun Küçüköğlu, M. & Kılıç, Ö. (2025). İş becerikliliği ve işin anlamlılığının işe bağlılığı yordayıcı rolü: Turist rehberleri üzerine bir araştırma. *Review of Tourism Administration Journal*, 6 (2), 433-462.

GİRİŞ

Turist rehberleri, turistler ve destinasyonlar arasındaki en önemli araçlar olarak kabul edilmektedir (Cohen, 1985; Weiler & Walker, 2014; Aslan & Çokal, 2016). Yerel sakinlere ve turizm sektöründeki diğer çalışanlara göre daha iyi iletişim becerilerine, destinasyon bilgisine ve daha esnek çalışma zamanları ve alanlarına sahip oldukları için turistlerle etkileşimlerinde daha geniş bir kapsama sahiptirler (Modlin vd., 2011). Bununla birlikte, genel ofis işleriyle karşılaştırıldığında turist rehberleri daha yüksek iş özerkliğine sahiptir ve farklı ülkelerden gelen turistlerin isteklerini karşılama ihtiyacı duyarlar (Tsaur vd., 2011).

Mesleğin doğası gereği mevsimsel olma özelliği, uzun süren çalışma saatleri, farklı kültürel ve kişisel özelliklere sahip insanların ihtiyaç ve isteklerini karşılamaya çalışma, düşük ücret ve sınırlı terfi imkanları gibi problemlerin yanı sıra ülkenin politik ve ekonomik durumu, salgın hastalık, doğal afet, kriz gibi küresel çapta etki uyandıran birçok olay (Batman, 2003; Güzel vd., 2014; İlhan & Soybalı, 2018; Wong & Wang, 2009; Pelit & Katırcıoğlu, 2018) turist rehberlerinin kariyer gelişimlerinde birçok zorlukla karşı karşıya kalmasını sağlamaktadır. Bu noktada, turist rehberlerinin refahını korurken aynı zamanda performanslarını optimize edecek yollar bulmak faydalı olabilir. Bu çalışma kapsamında, turist rehberlerinin iş becerikliliklerinin gelişmiş olmasının ve yaptıkları işi anlamlı bulmalarının onların işe olan bağlılıklarını artırmada böyle bir fayda sunacağından hareket edilmektedir.

İş becerikliliği, çalışanların işlerini istek ve tercihleriyle uyumlu hale getirmek için işlerinde yaptıkları küçük değişiklikleri ifade etmektedir (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Geçmişte genellikle işin yeniden tasarlanması gibi yukarıdan aşağıya yaklaşımlar kullanılırken (Holman vd., 2010), geline nokta da çalışanların arzu edilen değişiklikleri kendilerinin başlattığı aşağıdan yukarıya yaklaşımlara ilgi artmış durumdadır. Nitekim, iş becerikliliği, turist rehberlerinin çalışma koşullarını değiştirmeleri, iş özelliklerini yeniden şekillendirmeleri ve işe bağlılıklarını artırmaları için etkili bir yol olabilir. Bununla birlikte, turist rehberlerinin iş becerikliliğinin işe olan bağlılıkları üzerindeki rolü konusunda yabancı alanyazında yapılan çalışmalar olsa da (Yasmeen, 2021; Azizah & Setyawati, 2021) yerli alanyazında bir araştırma boşluğu bulunmaktadır.

İşin anlamı, çalışanın işi çoğunlukla anlamlı, değerli ve zahmete değer olarak deneyimleme seviyesi olarak tanımlanmaktadır (Hackman & Oldham, 1976). Çalışanların bireysel iş becerilerinin, işlerinin anlamını değiştirdiği için olumlu sonuçlar getirdiğinden sözedilmektedir. (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Bu olumlu sonuçlardan bir tanesi de çalışanların işlerine yönelik bağlılıklarının artmasıdır. Öyle ki işin anlamlılığı, işe bağlılığın önemli bir öncülü olarak görülmekte (Geldenhuys vd., 2014; Saleem vd., 2021) ve pek çok araştırmacı, işin anlamlılığının işe bağlılığa katkıda bulunduğunu öne sürmektedir (Chen vd., 2011; Kahn, 1990; May vd., 2004)

Son yıllarda turist rehberlerine ilişkin literatürde önemli bir artış yaşanmaktadır. Ancak turist rehberleri üzerine yapılan araştırmalar, mesleğin kendisi veya iş algısından ziyade, turist rehberlerinin turizm ve konaklama endüstrisindeki rolüne ve turistlerle olan ilişkilerine odaklanmaktadır (Weiler & Walker, 2014; Feldman & Skinber, 2018; Zhu & Xu, 2021; Arslan & Tanrısevdi, 2022; Akkul, 2022; Özkan, 2022; Karaçay, 2023). Literatürde turist rehberlerinin davranışlarını ele alan birçok çalışma (Min, 2011; Türkmen, 2016; Xu vd., 2018; Guan & Huan, 2019; Alrawadieh & Dinçer, 2021; Kabakulak & Pelit, 2022; Şahin, 2023) bulunsa da turist rehberlerinin iş becerikliliğini, işe bağlılığını ve işin anlamlılığını birarada inceleyen çok az sayıda çalışma (Guo & Hou, 2022) bulunmaktadır. Bu yönüyle bu çalışmanın özellikle yerli turizm alanyazınındaki boşluğu doldurarak hem turizm alanyazına hem de turizm sektörüne yönelik özgün bir katkı sunacağı söylenebilir.

Yukarıdaki araştırma boşluklarını gidermek amacıyla bu çalışmada, “turist rehberlerinin iş becerikliliği, işin anlamlılığı ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki nedir?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

İş Becerikliliği

Literatürde iş becerikliliği, iş dizaynı (Job Design) ve işin yeniden tasarlanması (Job Redesign) kavramlarıyla ilişkilendirilmektedir (Miller, 2015). İş tasarımına ilişkin ilk bakış açıları, çalışanların işlerinde değişiklik yapmanın yalnızca yönetsel bir sorumluluk olduğunu öne sürerken (Oldham & Fried, 2016; Parker vd., 2017), iş becerikliliği teorisi, çalışanları işlerini değiştiren ve yeniden tanımlayan kişiler olarak vurgulayarak bu yaklaşımdan ayrılmıştır (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Hem iş becerikliliği hem de iş tasarımı, işteki rolün doğasını değiştirmek için sorumlulukların eklendiği veya bırakıldığı görev revizyonunu içerebilir. Her ikisi de, iş boyutlarının deneyimlenen anlamlılığımızı, büyümemizi, içsel motivasyonumuzu ve iş tatminimizi etkileyebileceği önermesinden kaynaklanmaktadır (Hackman & Oldham, 1976; 1980). Çoğu durumda iş tasarımı, çalışanın çoğunlukla pasif olduğu 'yukarıdan aşağıya' bir organizasyonel yaklaşım olarak görülür (Miller, 2015). Buna karşılık, iş becerikliliği, değişim sorumluluğunu çalışanların eline verir. Çalışanlar proaktiftir ve yaklaşım her şeyden önce onların refahını artırmaktır (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Tims vd., 2013).

Kavramsal olarak bakıldığında ise, TDK'ya göre iş, birinden beklenen hizmet ya da birine verilen görev, geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek, bir değer yaratan emek; beceriklilik ise, ustalık, maharetlilik gibi anlamlara gelmektedir. Alanyazın incelendiğinde bu iki terim ilk defa Wrzesniewski & Dutton (2001) tarafından 'iş becerikliliği (job crafting)' olarak birlikte kullanılmış ve görev, ilişkisel ve bilişsel olmak üzere üç farklı beceriklilik faaliyetini kapsayan proaktif bir çalışan davranışı olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu kavram, çalışanların işlerini şekillendirmek ve yeniden tanımlamak için yaptıkları psikolojik, sosyal ve fiziksel eylemleri içermektedir. İşte yapılan değişiklikleri içeren bu eylemlerden görev becerikliliği, çalışanların daha fazla veya daha az görev yaparak ve görevleri yerine getirmek için kullanılan araçları değiştirerek (Weseler & Niessen, 2016) işyerinde yapmak zorunda oldukları görevlerin doğasını ve kapsamını aktif olarak değiştiren davranışları içerir (Berg vd., 2010). İlişkisel beceriklilik, işyerinde başkalarıyla sosyal etkileşimlerin nitelik veya niceliğindeki değişimi ifade eder (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Bilişsel beceriklilik, çalışanların işi daha anlamlı hale getirmek için iş algılarını değiştirmeye yönelik zihinsel çabalarını içerir (Niessen vd., 2016). Burada, iş becerikliliğinin işin içeriğini tamamen değiştirmekle değil, belirli iş görevlerinin sınırları içinde işin belirli yönlerini değiştirmekle ilgili olduğuna dikkat etmek önemlidir (Berg vd., 2008). Slemp & Vella-Brodrick'e göre (2013) iş becerikliliği, çalışanların işlerinin fiziksel, bilişsel veya sosyal yönlerinde değişiklik başlatmada aktif rol oynama biçimleri şeklinde tanımlanmaktadır.

İş becerikliliği kavramının tanımlanmasının ardından nasıl ölçülebileceği üzerinde durmak yerinde olacaktır. Mevcut iş becerikliliği ölçekleri genel olarak üç boyutta toplanır. İlk olarak, Wrzesniewski & Dutton'un (2001) önerdiği iş becerikliliğinin üç boyutu, görev, bilişsel ve ilişkisel sınırlardan oluşur. Bununla birlikte, turist rehberleri açısından, bu üç boyut, iş becerikliliğinde gerekli olan davranış ve performansı net bir şekilde yansıtamaz (Yen vd., 2018). Leana vd. (2009) ise, iş becerikliliğini bireysel beceriklilik ve işbirlikçi beceriklilikten oluşan iki boyuta ayırmıştır. Bu ölçek, hem bireysel hem de ekip tabanlı iş doğasına sahip işler için daha uygundur, ancak işbirlikçi becerikliliği turist rehberleri için değerlendirmek zordur çünkü işleri özerkliğe sahiptir (Yen vd., 2018). Son olarak İş talepleri-kaynakları modeline göre geliştirilen dört boyutlu ölçekte Tims vd. (2012), iş özelliklerini iş talepleri ve iş kaynakları şeklinde ayırmıştır. Bu ölçek, çalışanların değiştirebilecekleri iş taleplerini ve kaynaklarını araştırır, aynı zamanda engelleyici iş taleplerini azaltma boyutunu da içerir. Çalışanların, iş taleplerinin kapasitelerini aştığını algıladıklarında, zor görevlerden kaçınarak ve daha düşük performans hedefleri belirleyerek proaktif olarak iş taleplerini azaltabileceklerini savunmaktadır. Tims vd. (2013), dört farklı iş becerikliliği boyutunu artıran yapısal iş kaynakları, azalan engelleyici iş talepleri, artan sosyal iş

kaynakları ve artan zorlu iş talepleri olarak belirlemişlerdir. Dört iş becerikliliği boyutundan ikisi, üretilen iş kaynaklarının türüne atıfta bulunur: yapısal (örneğin, özerklik ve çeşitlilik) ve sosyal iş kaynakları (örneğin, sosyal destek ve geri bildirim). Diğer iki boyut, iş talepleriyle ilgilidir: zorlu (örneğin, iş yükü ve zaman baskısı) ve engelleyici iş talepleri (örneğin, rol belirsizliği ve rol çatışması). Tims ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen ve iş talepleri-kaynakları modeline dayanan dört boyutlu ölçeğin farklı meslek gruplarının genel kullanımına daha uygun olduğu görülmektedir (Slemp & Vella-Brodrick, 2013).

İşin Anlamlılığı

İşin anlamlılığı ile ilgili literatür, odakta iş merkezli veya işçi merkezli olarak kategorize edilebilir (Michaelson vd., 2014; Wrzesniewski vd., 2003). İş merkezli araştırma akışı, iş tasarımı (Grant, 2007; Hackman & Oldham, 1975) veya liderlik stilleri (Arnold vd., 2007) gibi esas olarak iş bağlamında hareket eden unsurları belirlemeye odaklanmıştır. İş-merkezli bakış açısının aksine, işçi-merkezli araştırmacılar, çalışanların doğal olarak anlam oluşturmaya katılan aktif anlam yaratıcıları olduğunu varsayarak, anlamlı işe daha aracı bir şekilde yaklaşırlar (Lips-Wiersma & Morris, 2009). Lips-Wiersma & Wright (2012, p. 657), "işin varoluşsal önemine veya amacına ilişkin bireysel öznel bir deneyime" atıfta bulunduğunu belirtmektedir. Bireyler, işteki rollerini ve faaliyetlerini kendi yaşamları veya başkalarının yaşamları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olarak gördüklerinde anlamlılık yaşarlar (Pratt & Ashforth, 2003; Rosso vd., 2010). Burada, işin anlamlılığı, öznel bir deneyim olarak algılanmaktadır (Chalofsky, 2003; Pratt & Ashforth, 2003).

İşin anlamlılığı konusundaki literatür özellikle son yıllarda artmasına rağmen, psikoloji, sosyoloji, felsefe, örgütsel çalışmalar ve ekonomi dahil olmak üzere birçok disiplin tarafından uzun yıllardır incelenmiştir (Kubiak, 2022). İşin anlamlılığı kavramı, Hackman & Oldham (1976), iş motivasyonu için gerekli üç koşuldan biri olan iş özellikleri modelini tanıttıktan sonra daha anlaşılır hale gelmiştir (Yeoman vd., 2019). İş yerinde anlamlılığı, "çalışanın işi yoğunlukla anlamlı, değerli ve zahmete değer olarak deneyimleme seviyesi" şeklinde tanımlarlar (Hackman & Oldham, 1976, s. 162). Bu, anlamlılığın bir işin sahip olduğu anlam türüne (örneğin, daha yüksek rütbe veya gelir kaynağı) atıfta bulunmadığı, ancak bir birey için sahip olduğu önem miktarını belirlediği anlamına gelir (Pratt & Ashforth, 2003). Humphrey ve arkadaşlarının da (2007) belirttiği gibi, anlamlılık, bir birey için iş sonuçlarını önemli ölçüde etkileyen değerli bir motivasyonu temsil eder.

Nitekim insanların anlam arayışı, yaşamdaki birincil motivasyonlardan biri olarak görülmektedir (Pratt & Ashforth, 2003). Bireylerin işe yüklediği anlam türü (örneğin, maddi kazanç için çalışmak veya daha yüksek bir rütbe için çalışmak) ve işin anlamlılığı, işin bireyler için taşıdığı önem miktarına göre değişkenlik gösterebilmektedir (Rosso vd., 2010). Başka bir ifade ile, iş anlamlılığı, bir kişinin kendi standartlarına göre yargılanan bir iş amacının veya hedefinin değerini göstermektedir (May vd., 2004; Spreitzer, 1995).

Yapılan bu çalışmada, işin anlamlılık düzeyini ölçmek için, Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen ve Türkçe çevirisi, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları Akın ve arkadaşları (2013) tarafından gerçekleştirilmiş olan işin anlamlılığı ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte yer alan boyutlar işin pozitif anlamı, işten anlam yaratma ve yoğunluğun iyiliği şeklindedir. İşin anlamlılığı genellikle kişinin yaptığı şeyin kişisel önemi olduğuna dair öznel bir deneyimdir (Rosso vd., 2010). Bu boyutta yakalamak istenilen, insanların çalışmalarının önemli ve anlamlı olduğuna karar verdiği duygusudur (Steger vd., 2012). Steger & Dik (2010) işin anlamlılığının, insanların kişisel gelişimlerini kolaylaştırarak, kendilerine ve etraflarındaki dünyaya ilişkin anlayışlarını derinleştirmelerine yardımcı olabileceğini öne sürmüşlerdir. Benzer olarak, Grant (2007)'a göre, daha büyük bir topluluk üzerinde faydalı olma, olumlu bir etki yaratma arzusu, sürekli olarak işin anlamlılığı deneyimiyle ilişkilidir.

İşe Bağlılık

Bağlılık terimi ilk olarak Kahn (1990) tarafından örgütsel iş bağlamında ortaya çıkmaya başlamıştır. Akademik literatürde işe bağlılığı anlamaya yönelik üç ana yaklaşım vardır ve bu yaklaşımlar Kahn'ın (1990) çalışmasının psikolojik varlığı, sosyal değişim teorisi (SET) (Saks, 2006) ve tükenmişlik literatürüne (Maslach vd., 2001) dayanmaktadır. İşe bağlılığı açıklayabilecek diğer teoriler, kaynakların korunması (Hobfoll, 1989) ve sosyal kimlik teorileridir (Tajfel & Turner, 1979). Bununla birlikte, literatürde işe bağlılığı değerlendirmeye yönelik baskın çerçeve, iş talepleri kaynakları (JD-R) modeli olmuştur (Bakker & Demerouti, 2007). Bu modelde, işe bağlılığın ana nedenleri iş ve kişisel kaynaklardır.

Bağlılık, "bir kimseye karşı saygı, sevgi ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat" olarak açıklanmaktadır (TDK). Yabancı alanyazında genel olarak "engagement, involvement, commitment" gibi kavramlarla ele alınan bağlılık, özellikle işe olan bağlılık veya örgüt bağlılığını konu alan çalışmalarda karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın değişkenlerinden biri olan işe bağlılık kavramı ile ilgili en çok atıfta bulunulan ilk tanım, William Kahn tarafından "örgüt üyelerinin benliklerinin iş rollerine uyum sağlaması;" olarak yapılmıştır; bağlılıkta, insanlar rol performansları esnasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifade ederler (Kahn, 1990, s. 694). Maslach & Leiter (1997) bağlılığa tükenmişlik alanından yaklaşıp onu yüksek enerji, katılım ve etkinlik, tükenmişliğin zıt kutbu (tükenme, sinizm ve yetersizlik) olarak tanımlamıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2002a, p. 74) bağlılığı "enerjik olma, adanma ve kendini kaptırma ile nitelendirilen işle alakalı pozitif, tatmin edici bir ruh hali" şeklinde tanımlar.

İşe bağlılık üç alt boyutta incelenir. Bu üç alt boyut, Uhrecht işe bağlılık ölçeğinde de ele alınmıştır. İşe bağlılık, enerjik olma, adanma ve kendini kaptırma ile açıklanabilen işle ilgili pozitif bir durumdur (Schaufeli vd., 2006). İşe bağlılık, kişinin enerjisinin davranışlarına eşlik eden motive edici psikolojik bir durum olarak değerlendirilir (Schaufeli & Bakker, 2010). Enerjik olma, heyecan, psikolojik dayanıklılık, istikrarlı olma ve işe sürekli olarak gayret göstermeyle açıklanır (Rayton & Yalabık, 2014). Adanmışlık, esinlenmek, istekli davranmak ve işin fazlasıyla içinde olmakla ilişkilendirilir (Rayton & Yalabık, 2014). Kendini kaptırma; çevreden kopukluk hissi, işine yüksek derecede odaklanma ve işte harcanan zamanın miktarı hakkında genel olarak bilinçli bir farkındalık eksikliği anlamına gelir (Rayton & Yalabık, 2014).

İş becerikliliği, işin anlamlılığı ve işe bağlılığın kavramsal çerçevesinin sunulmasının ardından bu araştırmanın hipotezlerine temel oluşturacak değişkenler arasındaki ilişkilere değinmek yerinde olacaktır.

İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığı

İş becerikliliği modeli (Wrzesniewski & Dutton, 2001) aynı zamanda bireylerin işlerinin zanaatkarı gibi hareket ederek işin anlamlılığını sağlamada aracılık alabileceklerini varsayar. Tims ve arkadaşları (2016), artan iş becerikliliğinin daha yüksek iş anlamı seviyeleri ile ilişkili olduğunu ve her zaman çalışanların iş talepleri ile mevcut kaynaklar arasındaki uyum algısını optimize etmeye yönelik olduğunu bulmuşlardır. Benzer şekilde, Vermooten ve arkadaşları (2019) Güney Afrika'da 391 finans çalışanı ile yaptığı çalışmada, iş becerikliliği ve iş anlamının ilişkili olduğunu göstermiş ve aynı zamanda iş becerikliliğinin anlam değişkeni üzerindeki yordayıcı değerinin altını çizmiştir. Mousa & Chaouali (2023) tarafından yapılan araştırmaya göre, çalışanların rol ve işlevlerinde yaptıkları değişikliklerin onların işlerine yükledikleri anlamın artmasını kolaylaştırabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca literatürde iş becerikliliği ve işe bağlılık arasındaki ilişkide işin anlamlılığının aracı etkisini ortaya koyan çok sayıda çalışma yer almaktadır (Dan ve arkadaşları, 2020; Guo & Hou, 2022; Letona-Ibañez ve arkadaşları, 2021; Violinda ve arkadaşları, 2023).

İşin Anlamlılığı ve İşe Bağlılık

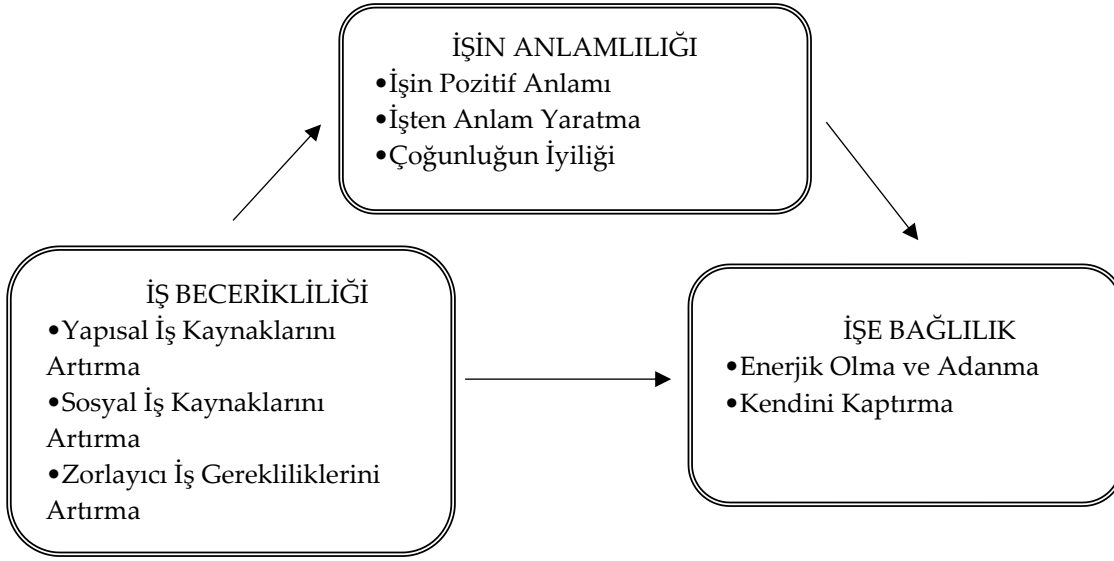
Kahn (1990) tarafından yapılan araştırmada, işteki anlamlılık deneyimi, işe bağlılıkla en güçlü ilişkiyi göstermiştir. Bağlı çalışanlar bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak kendilerini iş rollerine yansıtmaya ve olumlu kişisel performansı ve işle ve diğerleriyle ilişkileri teşvik etmek için çalışma sürecinde yüksek düzeyde isteklilik, coşku ve enerji ifade etme eğilimindedir (Kahn, 1990). Önceki araştırmalar, işe bağlılığın yaratıcılık, düşük işten ayrılma niyeti, rol içi performans ve takım performansı gibi çok önemli organizasyonel faktörlerle olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuştur (Bakker vd., 2020; Islam vd., 2019; Reina-Tamayo vd., 2018; Han vd., 2020). Bağlı olan ve iş görevlerinde anlam bulan bireyler, genellikle işlerinde oldukça enerjik, işleriyle ilgili olarak tutkulu ve işlerine bağlı olarak tanımlanırlar (Lyubomirsky vd., 2005). Hoole & Bonnema'nın (2015) çalışması, farklı yaş gruplarında anlamlılık ile işe bağlılık arasında bir ilişki kurmuştur. Ayrıca Kordbacheh ve arkadaşları (2014), farklı yaş gruplarındaki çalışanları incelemiş ve çalışan bağlılığı, motivasyon, anlamlılık ve içsel motivasyon arasında bir ilişki kurmuştur. Chen vd., (2011) ve Olivier & Rothmann (2007) tarafından yapılan araştırmalar da işe bağlılık ile işin anlamlılığı arasındaki güçlü ilişkiyi doğrulamaktadır. Benzer olarak, konaklama endüstrisindeki çalışanlarda işin anlamlılığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracı rolünü inceleyen Jung & Yoon (2016), işe bağlılığın bu ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiğini ve işin anlamlılığının çalışanların işe bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumlu bir etki gösterdiğini bulmuştur.

İş Becerikliliği ve İşe Bağlılık

İşe bağlı çalışanların proaktif olduğu ve bu proaktif davranışın iş kaynakları ile pozitif ilişkili olduğu gözlemlenmiştir (Hakanen vd., 2008). Mevcut literatür, çalışanların iş talepleriyle başa çıkmak ve işi doğası gereği ilginç kılmak için kaynak aradıklarını göstermektedir (Tims & Bakker, 2010). Bakker ve arkadaşları (2012), iş becerikliliğinin işe bağlılığa yol açtığını göstermiştir. Birey işi ne kadar ilgi çekici hale getirebilirse, o kadar meşgul olacaktır. Ancak, ters bir nedensel ilişkinin eşit derecede olası olduğunu belirtmişlerdir. İş taleplerini ve kaynaklarını en iyi şekilde değerlendiren çalışanların beceri göstermeleri ve zor şartlar altında çalışmaları istenebilir. Çeşitli çalışmalar, böyle bir ortamın işe bağlılığı kolaylaştırdığını göstermiştir (Bakker & Demerouti, 2008). Son zamanlarda yapılan araştırmalar turist rehberleri arasında iş becerikliliği konusunu ele almaya başlamıştır (Cheng vd., 2016; Teng & Chen, 2019; Yen vd., 2018). Cheng ve arkadaşları (2016), iş becerikliliğinin turist rehberlerinin iş tatminini, performansını ve örgütsel bağlılığını geliştirebileceğini göstermiştir. Yen ve arkadaşları (2018), turist rehberlerinin iş becerikliliği düzeyini değerlendirmek için bir iş becerikliliği ölçeği tasarlamıştır. Teng & Chen (2019), turist rehberlerinin proaktif kişiliğinin, iş yapma davranışlarını geliştirme eğiliminde olduğunu bulmuştur. İş becerikliliği, çalışanların işe bağlılığını artırmanın önemli bir yoludur (Bakker vd., 2016). Pakistan'daki turist rehberleri üzerine bir araştırma yapan Yasmeen (2021), iş becerikliliği, işe bağlılık, lider-üye değişimi ve kişi-çevre uyumu arasındaki karşılıklı ilişkiyi incelemiş ve araştırmanın sonucunda iş becerikliliği ile işe bağlılık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda kurulan araştırma modeli ve araştırma hipotezleri şu şekildedir:



Şekil 1: Araştırma Modeli

Tablo 1: Araştırma Hipotezleri

H1a: Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H1b: Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu, kendini kaptırma boyutunu olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H1c: Sosyal iş kaynaklarını artırma boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H1d: Sosyal iş kaynaklarını artırma boyutu, kendini kaptırma boyutunu olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H1e: Zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H1f: Zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutu, kendini kaptırma boyutunu olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H1g: Engelleyici iş gerekliliklerinin azaltılması boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H1h: Engelleyici iş gerekliliklerinin azaltılması boyutu, kendini kaptırma boyutunu olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H2a: İşin pozitif anlamı boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H2b: İşin pozitif anlamı boyutu, kendini kaptırma boyutunu olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H2c: İşten anlam yaratma boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H2d: İşten anlam yaratma boyutu, kendini kaptırma boyutunu olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H2e: Çoğunluğun iyiliği boyutu, enerjik olma ve adanma boyutunu olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H2f: Çoğunluğun iyiliği boyutu, kendini kaptırma boyutunu olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H3: İş becerikliliğinin işe bağlılık üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının aracı etkisi bulunmaktadır.

YÖNTEM

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmış ve veriler istatistiki yöntemlerle analiz edilmiştir.

Araştırmanın amacı

Bu araştırmanın amacı; turist rehberlerinin iş becerikliliği, işin anlamlılığı ve işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemektir. Bununla birlikte; turist rehberlerinin iş becerikliliği ve işin anlamlılığı düzeylerinin işe bağlılık düzeylerine etkisi belirlenmeye çalışılacaktır.

Örnekleme ve veri toplama

Araştırmanın evrenini, Türkiye'deki mevcut profesyonel turist rehberleri oluşturmaktadır. Türkiye'de 2024 yılı itibarıyla, toplam 13601 turist rehberi bulunmaktadır. Eylemli turist rehberi sayısı 10242, eylemsiz turist rehberi sayısı ise, 3359'dur (TUREB, 2024). Araştırmaya ülkesel ve bölgesel olarak çalışan, mesleğini aktif bir şekilde icra eden eylemli turist rehberleri dahil edilmiştir. Örneklem alınacak kişi sayısı, G-Power güç analizi programı, A priori aşaması ile hesaplanmıştır (Faul vd., 2007). Güç analizinde çoklu doğrusal regresyon analizi baz alınarak, 0.05 anlamlılık düzeyi, %95 güç ve orta etki (0.15) ile örneklem büyüklüğü 107 turist rehberi olarak belirlenmiştir. Araştırmada eylemli turist rehberlerine ulaşmak için örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir (Altunışık vd., 2012, s.132). Ulaşılan turist rehberlerinden 253'ü ankete geri dönüş sağlamıştır. Eksik ve hatalı anketler çıkarıldıktan sonra 242 anketten elde edilen veriler kullanılmıştır.

Araştırma verileri, araştırmanın değişkenleriyle ilgili ölçek maddeleri ve araştırmaya katılan turist rehberlerinin özelliklerine yönelik soruları kapsayan anket aracılığıyla elde edilmiştir. Anket uygulaması online (Google Forms vasıtasıyla) olarak katılımcılara uygulanmıştır. İlgili anket linki farklı sosyal medya araçları (WhatsApp, Instagram ve Facebook) ve e-posta aracılığıyla gönüllü katılımcılara ulaştırılmıştır. Oluşturulan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde dokuz ifadedden oluşan katılımcıların sosyo-demografik (cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem yılı, eğitim durumu vb.) özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formuna yer verilmiştir. İkinci bölümde, katılımcıların iş becerikliliği düzeylerini ölçmek amacıyla Tims ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilip, Akın ve arkadaşları (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan 4 boyut ve 21 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Schaufeli ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen 9 maddelik Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği; Eryılmaz

ve Doğan tarafından (2012) Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışmada aynı ölçeğin Güler ve arkadaşları (2019) tarafından geçerliği ve güvenirliği sağlanmış kısa formu işe bağlılığı ölçmek üzere anketin üçüncü bölümünde kullanılmıştır. Bu ölçek 3 boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Anketin son bölümünde ise Steger ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen, uyarlama ve güvenirlik çalışması Akın ve arkadaşları (2013) tarafından gerçekleştirilen İşin Anlamlılığı Ölçeği (The Work and Meaning Inventory - WAMI) kullanılmıştır. Bu ölçek 3 boyut ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Bahsi geçen değişkenlerin ölçülmesinde 5'li Likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) tipi derecelendirmeden faydalanılmıştır. Bu araştırmada kullanılan verilerin toplanabilmesi için gerekli olan etik kurul izin belgesi Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Etik Kurulu 27.03.2023 tarihi ve 20230372 karar/sayı numarası ile alınmıştır.

Normallik ve faktör analizine ilişkin bulgular ve yorumlar

George & Mallery (2020, p. 115)'e göre, gerçekleştirilen analizler sonucunda meydana gelen, çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2,00 / -2,00 arasında olması, kullanılan ölçeklerin normal dağılıma sahip olduğunu ifade etmektedir. Tablo 2'de iş becerikliliği, işe bağlılık ve işin anlamlılığı ölçeğine yönelik normal dağılım testinin sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 2. İş Becerikliliği, İşe Bağlılık ve İşin Anlamlılığı Ölçeklerine İlişkin Normal Dağılım Oranları

İş Becerikliliği	Çarpıklık	Basıklık
Becerilerimi geliştirmeye çalışırım.	-1,256	1,603
Kendimi mesleki olarak geliştirmeye çalışırım.	-1,051	-,337
İşte yeni şeyler öğrenmeye çalışırım.	-,870	-1,254
Kapasitemi sonuna kadar kullanabileceğime eminim.	-,973	,933
Bir şeyleri nasıl yapacağıma kendim karar veririm.	-,904	,944
İşimin zihinsel olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım.	-,640	,011
İşimin duygusal olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım.	-,493	-,378
Kendi işimi yönettiğim içim, sorunları beni duygusal olarak etkileyen kişilerle ilişkimi en düşük düzeyde tutmaya çalışırım.	-,736	-,020
Kendi işimi organize ettiğim için; gerçekçi beklentileri olmayan insanlarla ilişkimi en düşük seviyede tutmaya çalışırım.	-,843	,431
İş hayatımda çok zor kararlar vermek zorunda kalmamaya çalışırım.	-,704	-,168
İşimi çok uzun süre boyunca konsantre olmak zorunda kalmayacağım şekilde organize ederim.	-,290	-,936
Yöneticilerimden beni yetiştirmelerini isterim.	-,415	-,961
Yöneticilerime çalışmalarımın memnun olup olmadığını sorarım.	-,831	-,065
Yöneticilerimin tarzından esinlenirim.	-,246	-,779

Diğerlerinden işteki performansım ile ilgili geribildirim isterim.	-,893	,594
Meslektaşlarımla önerilerini isterim.	-,831	1,237
İlginç bir proje fırsatı çıktığında, projeye katılmak için proaktif davranırım.	-,718	,417
Eğer yeni gelişmeler varsa; onları ilk öğrenen ve deneyen kişilerden biri olurum.	-,491	-,138
Çok fazla iş olmadığında, bu durumu yeni projelere başlamak için bir şans olarak görürüm.	-,608	,342
Fazla ücret almamama rağmen, düzenli olarak fazladan görev alırım.	,106	-,999
İşimin farklı yönlerinin arasındaki ilişkileri inceleyerek; işimi daha zorlayıcı hale getirmeye çalışırım.	,420	-,686
İşe Bağlılık	Çarpıklık	Basıklık
İşimde kendimi enerji dolu hissederim.	-,385	,048
İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	-,338	-,681
İşime karşı istekli ve hevesliyim.	-,801	-,350
İşim bana çalışma şevki verir.	-,955	,803
Çalışırken tamamen işime yoğunlaşır dalar giderim.	-1,294	1,933
Çalışırken kendimi işime kaptırırm.	-1,305	1,929
İşin Anlamlılığı	Çarpıklık	Basıklık
Kariyerim benim için anlamlıdır.	-,827	,516
İşimin hayatımın anlamına nasıl katkı sağladığını biliyorum.	-,964	,993
İşimi neyin anlamlı yaptığını dair fikrim var.	-,777	1,244
İşimin tatmin edici bir amacı var.	-,541	,109
İşim kişisel gelişime katkı sağlar.	-,736	-1,184
İşim kendimi daha iyi anlamama yardımcı eder.	-,957	1,495
İşim çevremdeki dünyayı anlamlandırmama yardımcı olur.	-1,180	1,774
İşim dünyaya herhangi bir fark katmaz.	-1,386	1,611
İşimin dünyada olumlu bir fark yarattığını biliyorum.	-,976	1,787
Yaptığım iş büyük bir amaca hizmet eder.	-1,052	1,307

Tablo 2'e bakıldığında, iş becerikliliği, işe bağlılık ve işin anlamlılığı ölçeklerine dair yer alan ifadelerin değerlerinin +2,00 / -2,00 değerlerinin arasında olması, verilerin normal dağılım gösterdiğini açıklamaktadır.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini tespit etmek ve faktör yapısını ortaya koymak amacıyla Açıklayıcı Faktör

Analizi (AFA) uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğünü hesaplayabilmek adına ölçeklerin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı hesaplanmıştır. Faktörlerin tespit edilmesinde sık kullanılan bir ölçüm tekniği olan (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2018) Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) tercih edilmiştir. “Bağımsızlık, yorumlamada açıklık ve anlamlılık” sağlamak amacıyla eksen döndürme (rotation) (Büyüköztürk, 2020, s.136) işlemi uygulanmıştır. Faktörlerin düzenlenmesi aşamasında çalışmalarda sıklıkla kullanılan Varimax rotasyonu kullanılmıştır.

Tablo 3. İş Becerikliliği Ölçeği Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yüğü	Öz Değer	Açıklanan Varyans
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma			
Becerilerimi geliştirmeye çalışırım.	0,867		
Kendimi mesleki olarak geliştirmeye çalışırım.	0,896	4,836	24,181
İşte yeni şeyler öğrenmeye çalışırım.	0,835		
Kapasitemi sonuna kadar kullanabileceğime eminim.	0,632		
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma			
Yöneticilerimden beni yetiştirmelerini isterim.	0,741		
Yöneticilerime çalışmalarımın memnun olup olmadığını sorarım.	0,767		13,297
Yöneticilerimin tarzından esinlenirim.	0,665	2,659	
Diğerlerinden işteki performansım ile ilgili geribildirim isterim.	0,776		
Meslektaşlarımdan önerilerini isterim.	0,483		
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma			
İlginç bir proje fırsatı çıktığında, projeye katılmak için proaktif davranırım.	0,627		
Eğer yeni gelişmeler varsa; onları ilk öğrenen ve deneyen kişilerden biri olurum.	0,554	1,891	9,454
Çok fazla iş olmadığında, bu durumu yeni projelere başlamak için bir şans olarak görürüm.	0,592		
Fazla ücret almamama rağmen, düzenli olarak fazladan görev alırım.	0,560		
İşimin farklı yönlerinin arasındaki ilişkileri inceleyerek; işimi daha zorlayıcı hale getirmeye çalışırım.	0,776		
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma			
İşimin zihinsel olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım.	0,697		

İşimin duygusal olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım.	0,584	6,867
Kendi işimi yönettiğim içim, sorunları beni duygusal olarak etkileyen kişilerle ilişkimi en düşük düzeyde tutmaya çalışırım.	0,711	1,373
Kendi işimi organize ettiğim için; gerçekçi beklentileri olmayan insanlarla ilişkimi en düşük seviyede tutmaya çalışırım.	0,672	
İş hayatımda çok zor kararlar vermek zorunda kalmamaya çalışırım.	0,448	
İşimi çok uzun süre boyunca konsantre olmak zorunda kalmayacağım şekilde organize ederim.	0,468	
AÇIKLANAN VARYANS		53,800
KMO		,789
BARTLETT TESTİ	P	< 0,000

İş becerikliliği ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği değeri 0,789 olarak bulunmuş ve örneklem büyüklüğünün AFA için yeterli olduğunu göstermiştir. Bu değer Field (2009, s.647) tarafından 0,50'nin üzerinde olduğunda yeterli görülmektedir. AFA sonucunda, 21 maddeden oluşan iş becerikliliği ölçeğinin 4 alt boyutlu (faktörlü) bir yapıdan oluştuğu görülmektedir. Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutunda yer alan 5 numaralı ifade farklı bir faktör altında çıkması sebebiyle analizden çıkarılmıştır. Tekrarlanan analiz sonrasında, 4 faktörün toplam varyansın %53,800'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Buna göre iş becerikliliği ölçeğinin geçerli özellik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, 4 ifade ile oluşturulan "Yapısal İş Kaynaklarını Artırma" faktörünün varyansın %24,181'ini, 5 ifade ile oluşturulan "Sosyal İş Kaynaklarını Artırma" faktörünün %13,297'sini, 5 ifadeden oluşan "Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma" faktörünün %9,454'ünü, 6 ifadeden oluşan "Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma" faktörünün ise %6,867'sini açıkladığı gözlemlenmektedir.

İşe bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi bulgularına Tablo 4'de yer verilmektedir. Uygulanan KMO örneklem yeterlilik değeri ve Bartlett testleri sonucunda (0,868; sig<0,00) ölçeğe faktör analizi yapılabileceği tespit edilmiştir.

Tablo 4. İşe Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yüğü	Öz Değer	Açıklanan Varyans
Enerjik Olma ve Adanma			
İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	0,887		
İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	0,893	3,649	60,824
İşime karşı istekli ve hevesliyim.	0,837		
İşim bana çalışma şevki verir.	0,837		

Kendini Kaptırma

Çalışırken tamamen işime yoğunlaşıp dalar giderim.	0,927	1,265	21,078
Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.	0,910		
AÇIKLANAN VARYANS	81,903		
KMO	,868		
BARTLETT TESTİ	P< 0,000		

Analizler sonucu enerji olma ve adanma boyutlarının tek bir faktör altında toplandığı ve ölçeğe yer alan tüm ifadelerin toplam 2 faktöre ayrıldığı görülmektedir. Faktör isimleri Güler ve arkadaşlarının (2019) çalışmasında olduğu gibi adlandırılmıştır. Analizler sonucu ortaya çıkan faktörler sonucunda 4 ifadeden oluşan “Enerji olma ve Adanma” faktörünün açıklanan varyans oranının %60,834 olduğu görülmektedir. 2 ifadeden oluşan “Kendini Kaptırma” faktörünün açıklanan varyans oranı %21,078 olarak saptanmıştır. Açıklanan toplam varyansın ise %81,903 olduğu görülmektedir.

İşin anlamlılığı ölçeğine ilişkin faktör analizi bulgularına Tablo 5’de yer verilmektedir. Yapılan analiz sonucunda öncelikle “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değeri” ve “Bartlett” testlerinin değerleri incelenmiştir. Sonuçlar, (0,953; sig < 0,00) faktör analizinin uygulanabilirliğini göstermektedir.

Tablo 5. İşin Anlamlılığı Ölçeği Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yüğü	Öz Değer	Açıklanan Varyans
İşin Pozitif Anlamı			
Kariyerim benim için anlamlıdır.	0,721		
İşimin hayatımın anlamına nasıl katkı sağladığını biliyorum.	0,790	4,799	47,991
İşimi neyin anlamlı yaptığını dair fikrim var.	0,821		
İşimin tatmin edici bir amacı var.	0,728		
İşten Anlam Yaratma			
İşim kişisel gelişimime katkı sağlar.	0,775		
İşim kendimi daha iyi anlamama yardımcı eder.	0,705	1,144	11,443
İşim çevremdeki dünyayı anlamlandırmama yardımcı olur.	0,865		
Çoğunluğun İyiliği			
İşim dünyaya herhangi bir fark katmaz.	0,773		
İşimin dünyada olumlu bir fark yarattığını biliyorum.	0,705	1,009	10,087
Yaptığım iş büyük bir amaca hizmet eder.	0,726		
AÇIKLANAN VARYANS		69,521	
KMO		,953	

BARTLETT TESTİ	P<
	0,000

Tablo 5’de görüldüğü gibi, 10 maddeden oluşan işin anlamlılığı ölçeğinin orijinalinde olduğu gibi 3 faktörlü bir yapıdan oluştuğu ve açıklanan toplam varyansın %69,521 olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlardan ilki olan “İşin Pozitif Anlamı” varyansın %47,991’ini, “İşten Anlam Yaratma” boyutu %11,443’ünü, “Çoğunluğun İyiliği” boyutu ise %10,087’sini açıklamaktadır.

Ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Cronbach’s Alpha değeri; ölçekteki ifadelerin yapısını tanımlamak veya incelemek amacıyla kullanılmaktadır (Yıldız & Uzunsakal, 2018, s.19). Güvenilirlik Alfa katsayısına göre değerlendirme kriterleri aşağıdaki gibidir (Kalaycı, 2018, s.405);

- 0,00 __ < 0,40 arasında olan katsayıda ölçek güvenilir değildir.
- 0,40 __ < 0,60 arasında olan katsayıda ölçek düşük güvenilirliktedir.
- 0,60 __ < 0,80 arasında olan katsayıda ölçek oldukça güvenilirdir.
- 0,80 __ < 1,00 arasında olan katsayıda ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Aşağıdaki Tablo 6’da araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach’s alfa güvenilirlik analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 6. İş Becerikliliği, İşe Bağlılık ve İşin Anlamlılığı Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Cronbach Alpha		Cronbach Alpha	
Ölçek	(Mevcut Araştırma)	Alt Boyutlar	(Mevcut Araştırma)
İş Becerikliliği	,819	Yapısal İş Kaynaklarını Artırma (1,2,3,4)	,838
		Sosyal İş Kaynaklarını Artırma (12,13,14,15,16)	,766
		Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma (17,18,19,20,21)	,715
		Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma (6,7,8,9,10,11)	,686
İşe Bağlılık	,851	Enerjik Olma ve Adanma (1,2,3,4)	,907
		Kendini Kaptırma (5,6)	,871
İşin Anlamlılığı	,856	İşin Pozitif Anlamı (1,2,3,4)	,849
		İşten Anlam Yaratma (5,6,7)	,792
		Çoğunluğun İyiliği (8,9,10)	,663

Tablo 6’da da görüldüğü gibi, iş becerikliliği, işe bağlılık ve işin anlamlılığı ölçekleri tüm alt boyutları da dahil olmak üzere oldukça güvenilir bulunmuştur.

BULGULAR

Araştırma kapsamında elde edilen betimleyici analiz ve hipotez testlerine ilişkin bulgulara sırasıyla yer verilmiştir.

Demografik Özellikler ve Betimleyici Analiz

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde; yarısından fazlasının erkek olduğu (%55,4) ve çoğunluğun (%30,2) 35-39 yaş aralığında yer aldığı görülmektedir. Medeni duruma bakıldığında çoğunluk (%58,3) bekar; eğitim durumunda ise çoğunluk (%62,4) lisans mezunudur. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin büyük bir kısmı (%55,8) ülkesel kokartlı olup %88'i serbest bir şekilde çalışmaktadır. Elde edilen bulgulara göre katılımcıların bir yılda turda oldukları ortalama gün sayısı 145, meslekteki tecrübelerinin ortalaması ise 9 yıldır. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin %79,3'ü bu mesleği temel geçim kaynağı olarak icra etmektedir.

Profesyonel turist rehberlerinin iş becerikliliği ile ilgili algı düzeyleri otalamanın üzerinde görülmüştür. Bu durumda turist rehberlerinin işlerinde proaktif davranıp beceri gösterdikleri söylenebilir. Turist rehberlerinin işe bağlılık düzeyleri benzer olarak ortalamanın üzerinde bulunmuştur. Buna göre, turist rehberlerinin işe bağlılık düzeylerinin oldukça yeterli olduğu söylenebilir. Turist rehberlerinin işlerine verdikleri anlam düzeyleri ise oldukça yüksek düzeyde bulunmuş ve bu durum katılımcı turist rehberlerinin işlerinin yaşamlarında oldukça anlamlı bir yeri olduğunu göstermiştir.

Hipotez Testleri

Hipotez testleri kapsamında öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasında kullanılmakta olan bir analiz türüdür. Bir ilişki olması durumunda, ilişkinin gücünü ve yönünü belirleyen analiz olarak kullanılmaktadır (İslamoğlu & Alıncık, 2014, s. 347). Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70-1.00 arasında olması, yüksek; 0.70-0.30 arasında olması, orta; 0.30-0.00 arasında olması ise, düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2020, s. 32). Turist rehberlerinin iş becerikliliği, işe bağlılığı ve işin anlamlılığına yönelik algıları ile bu değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi bulgularına Tablo 7'de yer verilmektedir.

Tablo 7. Değişkenlere ait Pearson Katsayıları (Korelasyon tablosu)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
İBE (1)	1											
YİKA (2)	0,456*	1										
SİKA (3)	0,715*	0,126	1									
ZİGA (4)	0,742*	0,200*	0,290*	1								

EİGA (5)	0,7 72* *	0,3 00* *	0,3 74* *	0,4 20* *	1							
İBA (6)	0,4 30* *	0,3 83* *	0,2 62* *	0,2 32* *	0,3 76* *	1						
EOA (7)	0,3 85* *	0,4 33* *	0,2 20* *	0,2 06* *	0,3 08* *	0,8 88* *	1					
KK (8)	0,3 34* *	0,1 79* *	0,2 24* *	0,1 84* *	0,3 33* *	0,7 89* *	0,4 18* *	1				
İA (9)	0,4 13* *	0,3 96* *	0,2 88* *	0,2 29* *	0,2 99* *	0,5 59* *	0,5 85* *	0,3 24* *	1			
İPA (10)	0,3 79* *	0,4 05* *	0,2 55* *	0,2 01* *	0,2 73* *	0,5 59* *	0,5 71* *	0,3 41* *	0,8 51* *	1		
İAY (11)	0,3 79* *	0,3 44* *	0,2 84* *	0,1 94* *	0,2 81* *	0,4 54* *	0,5 00* *	0,2 29* *	0,8 12* *	0,5 95* *	1	
Çİ (12)	0,2 65* *	0,2 28* *	0,1 78* *	0,1 70* *	0,1 88* *	0,3 62* *	0,3 70* *	0,2 20* *	0,7 99* *	0,4 76* *	0,4 65* *	1

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)

Tablo 7’de verilen bulgulara göre, iş becerikliliği ile işe bağlılık arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İş becerikliliğinin alt boyutlarından yapısal iş kaynaklarını artırma ile işe bağlılığın alt boyutlarından enerjik olma ve adanma arasında orta düzey ve pozitif; yapısal iş kaynaklarını artırma ile işe bağlılığın alt boyutlarından kendini kaptırma arasında düşük düzey ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İş becerikliliğinin ikinci alt boyutu olan sosyal iş kaynaklarını artırma ile enerjik olma ve adanma arasında düşük düzey ve pozitif; sosyal iş kaynaklarını artırma ile kendini kaptırma arasında yine düşük düzey ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş becerikliliğinin üçüncü alt boyutu zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma ile enerjik olma ve adanma arasında ise düşük düzey ve pozitif; zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma ve kendini kaptırma arasında düşük düzey ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. İş becerikliliğinin dördüncü alt boyutu olan engelleyici iş gerekliliklerini azaltma ile enerjik olma ve adanma arasında orta düzey ve pozitif; engelleyici iş gerekliliklerini azaltma ile kendini kaptırma arasında yine orta düzey ve pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, araştırmaya konu olan bir diğer değişken işin anlamlılığı ve işe bağlılık arasındaki ilişki orta düzeyde ve pozitif olarak bulunmuştur. İşin anlamlılığının ilk boyutu olan işin pozitif anlamı işe bağlılığın enerjik olma ve adanma boyutu ile orta düzey ve pozitif; kendini kaptırma boyutu ile de aynı şekilde orta düzey ve pozitif ilişkilidir. İşin anlamlılığının ikinci boyutu

işten anlam yaratma ve enerjik olma ve adanma ile orta düzey ve pozitif ilişkiliyken; kendini kaptırma ile düşük düzey ve pozitif ilişkili bulunmuştur. İşin anlamlılığının üçüncü boyutu olan çoğunluğun iyiliği ile enerjik olma ve adanma arasında orta düzey ve pozitif; kendine kaptırma arasında ise düşük düzey ve pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Son olarak işin anlamlılığı ve iş becerikliliği ilişkisi incelendiğinde orta düzey ve pozitif bir ilişki gözlenmektedir. Alt boyutlar incelendiğinde, işin pozitif anlamı ile yapısal iş kaynaklarını artırma orta düzey ve pozitif, sosyal iş kaynaklarını artırma düşük düzey ve pozitif, zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma düşük düzey ve pozitif, engelleyici iş gerekliliklerini azaltma ise düşük düzey ve pozitif olarak ilişkilendirilmiştir. İşin anlamlılığına ait ikinci boyut işten anlam yaratma ile yapısal iş kaynaklarını artırma orta düzey ve pozitif olarak ilişkiliyken; aynı boyut ile sosyal iş kaynaklarını artırma, zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma ve engelleyici iş gerekliliklerini azaltma boyutları düşük düzey ve pozitif bir ilişkide bulunmuştur. İşin anlamlılığının son boyutu olan çoğunluğun iyiliği ve iş becerikliliğine ait tüm alt boyutlar ise düşük düzey ve pozitif olarak ilişkilendirilmiştir.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çoklu regresyon analizi bir bağımlı değişken üzerinde birden fazla bağımsız değişkenin etkisini incelemek amacıyla yapılmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2017). Bu açıklama doğrultusunda 4 boyuttan oluşan iş becerikliliği ve 3 boyuttan oluşan işin anlamlılığı değişkeninin yapılan analizler sonucunda 2 boyuta indirgenen işe bağlılık üzerindeki etkisini inceleme amacıyla regresyon analizi tercih edilmiştir. Son olarak iş becerikliliğinin işin anlamlılığına olan etkisi incelenecektir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen çoklu regresyon analizinin tablolaştırılmış hali aşağıda paylaşılmaktadır.

Tablo 8. İş Becerikliliği Boyutları ile İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan Enerjik Olma ve Adanma Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	B	t	P	Tol.	VIF
1 Sabit	1,551	,350	-	4,436	,000	-	-
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	,443	,072	,370	6,189	,000	,903	1,107
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	,079	,045	,110	1,776	,077	,839	1,192
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma	,037	,056	,042	,657	,512	,797	1,254
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma	,114	,056	,138	2,049	,042	,713	1,402
Bağımlı Değişken: Enerjik Olma ve Adanma, R = .485, R ² = .236, Düzeltilmiş R ² = .223, F = 18.252, p = .000, Durbin-Watson = 1.876							

Yapılan çoklu doğrusal regresyon analiz sonrasında, modelin anlamlı (F=18.252, p=.000) olduğu görülmektedir. Değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık probleminin tespiti için VIF ve Tolerance değerlerine bakılmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2016). Tolerance değerlerinin 0.2'den büyük, VIF değerlerinin ise 10'dan küçük olduğu görülmektedir. Dolayısıyla değişkenler arası çoklu bağlantı sorunu bulunmamaktadır. Durbin-Watson katsayısının 1.876 olduğu görülmektedir. Bu değer 0-4 arasında olması beklenmektedir. Bu doğrultuda bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunsuz bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Tablo 8 incelendiğinde, işe bağlılığın ilk boyutu olan enerjik olma ve adanmanın %22'sinin (Düzeltilmiş R²=.223) iş becerikliliği boyutları tarafından

açıklandığı tespit edilmiştir. Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutunun, enerjik olma ve adanma üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğu ($\beta=.370$, $p=.000$) tespit edilmiştir. Engelleyici iş gerekliliklerini azaltma boyutunun da enerjik olma ve adanma üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğu ($\beta=.138$, $p=.042$) görülmektedir. Ancak yapılan regresyon analizi sonucunda sosyal iş kaynaklarını artırma boyutunun ($\beta=.110$, $p=.077$) ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutunun ($\beta=.042$, $p=.512$) enerjik olma ve adanma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Buna göre; H1a ve H1g hipotezleri kabul edilirken, H1c ve H1e hipotezleri kabul edilmemiştir.

İş becerikliliği boyutlarının işe bağlılığın ikinci alt boyutu olan kendini kaptırma üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları ise Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9. İş Becerikliliği Boyutları ile İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan Kendini Kaptırma Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	B	T	P	Tol.	VIF
1 Sabit	1,853	,559	-	3,313	,001	-	-
Yapısal İş Kaynaklarını Artırma	,148	,115	,083	1,294	,197	,903	1,107
Sosyal İş Kaynaklarını Artırma	,119	,072	,110	1,668	,097	,839	1,192
Zorlayıcı İş Gerekliliklerini Artırma	,038	,090	,029	,422	,674	,797	1,254
Engelleyici İş Gerekliliklerini Azaltma	,316	,089	,255	3,549	,000	,713	1,402
Bağımlı Değişken: Kendini Kaptırma, $R = .360$, $R^2 = .129$, Düzeltilmiş $R^2 = .115$, $F = 8.810$, $p = .000$, Durbin-Watson = 1.920							

Analiz sonucunda, modelin anlamlı ($F=8.810$, $p=.000$) olduğu ve kendin kaptırma boyutunun %11'inin (Düzeltilmiş $R^2=.115$) iş becerikliliği boyutları tarafından açıklandığı tespit edilmiştir. Tablo 9 incelendiğinde, yapısal iş kaynaklarını artırma boyutunun ($\beta=.083$, $p=.197$), sosyal iş kaynaklarını artırma boyutunun ($\beta=.110$, $p=.097$) ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutunun ($\beta=.029$, $p=.674$) kendini kaptırma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak engelleyici iş gerekliliklerini azaltma boyutunun kendini kaptırma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=.255$, $p=.000$). Buna göre; H1h hipotezi kabul edilirken, H1b, H1d ve H1f hipotezleri kabul edilmemiştir.

Tablo 10. İşin Anlamlılığı Boyutları ile İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan Enerjik Olma ve Adanma Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	B	T	P	Tol.	VIF
1 Sabit	1,280	,269	-	4,756	,000	-	-
İşin Pozitif Anlamı	,425	,071	,401	6,012	,000	,596	1,679
İşten Anlam Yaratma	,225	,066	,227	3,432	,001	,603	1,657
Çoğunluğun İyiliği	,060	,050	,074	1,218	,224	,722	1,384
Bağımlı Değişken: Enerjik Olma ve Adanma, R = .608, R ² = .370, Düzeltilmiş R ² = .362, F = 46.574, p = .000, Durbin-Watson = 1.996							

Regresyon analizi sonucunda, modelin anlamlı (F=46.574, p=.000) olduğu ve enerjik olma ve adanmanın %36'sının (Düzeltilmiş R²=.362) işin anlamlılığı boyutlarıyla açıklandığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, işin pozitif anlamı boyutunun (β =.401, p=.000) ve işten anlam yaratma boyutunun (β =.227, p=.001) enerjik olma ve adanmayı anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ancak çoğunluğun iyiliği boyutunun (β =.074, p=.224) enerjik olma ve adanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Buna göre; H2a ve H2c hipotezleri kabul edilirken, H2e hipotezi kabul edilmemiştir.

İşin anlamlılığı boyutlarının kendini kaptırma üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları ise Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11. İşin Anlamlılığı Boyutları ile İşe Bağlılığın Alt Boyutu Olan Kendini Kaptırma Arasındaki İlişkiye Dair Regresyon Analizi Sonuçları

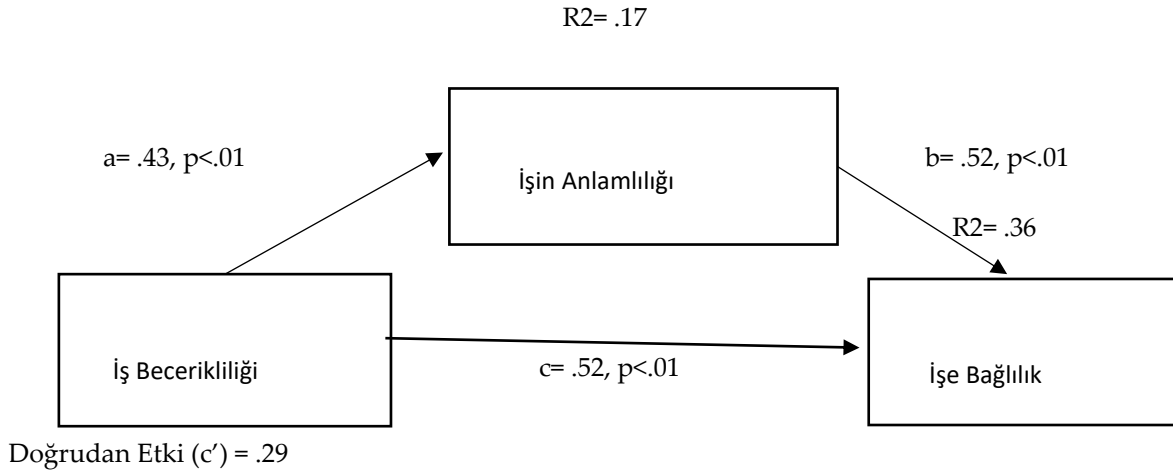
Değişkenler	B	Standart Hata	B	T	P	Tol.	VIF
1 Sabit	1,647	,476	-	3,457	,001	-	-
İşin Pozitif Anlamı	,468	,125	,295	3,740	,000	,596	1,679
İşten Anlam Yaratma	,032	,116	,022	,276	,782	,603	1,657
Çoğunluğun İyiliği	,086	,088	,070	,973	,331	,722	1,384
Bağımlı Değişken: Kendini Kaptırma, R = .347, R ² = .121, Düzeltilmiş R ² = .109, F = 10.876, p = .000, Durbin-Watson = 1.913							

Analiz sonucunda, modelin anlamlı (F=10.876, p=.000) olduğu ve kendini kaptırma boyutunun yaklaşık %11'inin (Düzeltilmiş R²=.109) işin anlamlılığı boyutlarıyla açıklandığı tespit edilmiştir. Tablo 11'e bakıldığında, işin pozitif anlamı boyutu (β =.295, p=.000) kendini kaptırma boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilerken; işten anlam yaratma (β =.022, p=.782) ve çoğunluğun iyiliği

($\beta=.070$, $p=.331$) boyutlarının kendini kaptırma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Buna göre; H2b hipotezi kabul edilirken, H2d ve H2f hipotezleri kabul edilmemiştir.

Bu araştırmada iş becerikliliği ve işe bağlılık arasındaki ilişkide işin anlamlılığının aracı etkisi Andrew Hayes tarafından geliştirilmiş olan SPSS alt yapısı kullanılarak çalıştırılan PROCESS makrosu (Model 4) kullanılarak test edilmiştir. Analizlerde dolaylı etkilerin anlamlılıkları ise %95 güven aralığında bootstrapping yöntemi ile 5000 yeniden örnekleme kullanılarak değerlendirilmiştir. Kurulan modellerde değişkenler arasındaki etkiler a, b ve c yolu olarak ve bağımsız değişken (X), bağımlı değişken (Y) ve aracı değişken (M) olarak kodlanmıştır.

İş becerikliliğinin işe bağlılık üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla işin anlamlılığının iş becerikliliği ve işe bağlılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ($\beta=.23$, %95 BCA CI [.15; .33]. Aracılık analizine dair bulgular incelendiğinde işin anlamlılığı aracı değişken olarak modele dahil edildiğinde iş becerikliliğinin işe bağlılık üzerindeki anlamlı etkisi devam etmiş ancak etkinin derecesi azalmıştır. Sonuç, işin anlamlılığının iş becerikliliği ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracı rol oynadığını gösterir. Burdan yola çıkarak H3 hipotezi (İş becerikliliğinin işe bağlılık üzerindeki etkisinde işin anlamlılığının aracı etkisi bulunmaktadır) kabul edilmiştir.



Dolaylı Etki = .23, %95 CI [.15; .33].

Şekil 2. İş Becerikliliği ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide İşin Anlamlılığının Aracı Etkisine İlişkin Analiz Sonuçları

TARTIŞMA ve SONUÇ

Türkiye’de eylemli olarak mesleğini icra eden profesyonel turist rehberlerini baz alarak hazırlanan bu araştırmada, iş becerikliliği, işe bağlılık ve işin anlamlılığı değişkenleri arasındaki ilişki irdelenmiş; ayrıca iş becerikliliği ve işin anlamlılığının işe bağlılık üzerindeki etkisi ortaya konulmuştur.

Araştırmaya katılan turist rehberlerinin iş becerikliliğine yönelik betimleyici istatistiklerin sonuçları incelendiğinde katılımcıların iş becerikliliği düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu görülmüştür. Bu sonuç, iş becerikliliği davranışını ölçmek için otel çalışanları üzerinde yapılan başka çalışmaların (Cheng & Yi, 2018; Chen vd., 2014) sonuçları ile de örtüşmektedir. Bu sonuçlar dikkate alındığında turizm sektöründe çalışanların yüksek düzeyde iş becerikliliği sergiledikleri ifade edilebilir. Turist rehberleri işlerini, seyahat acentesi tarafından düzenlenen tur programına ve içeriğine göre yürütürler. Ancak yolculuk sırasında turistlerin farklı ihtiyaçları ve çeşitli acil durumlarla karşı karşıya kalan turist rehberlerinin iş tutumlarını, içeriklerini ve sınırlarını kendilerinin belirlemesi gerekmektedir. Bu durum iş becerikliliğinin önemini göstermektedir (Yen vd., 2018). İşlerinde özerk olabilen turist rehberleri,

sorunlara daha hızlı çözümler üretir ve kriz durumlarını daha kolay yönetebilir. Böyle bir durum hem işletme açısından hem de turist açısından memnuniyetle sonuçlanabilir. Araştırma bulgularına göre, katılımcıların işe bağlılıkları yüksek düzeydedir. Bu durum Tsaur ve arkadaşlarının (2019) turizm ve konaklama işletmelerinde çalışanların işe bağlılıklarını ölçmek için yapmış oldukları araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir. Katılımcıların işin anlamlılığına ilişkin algılama düzeyleri ise oldukça yüksektir. Bu sonuç Al-Hawari ve arkadaşlarının (2021) otel çalışanlarıyla ilgili yapmış oldukları araştırmanın sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Araştırma kapsamında iş becerikliliği, işe bağlılık ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere korelasyon analizi yapılmıştır. İş becerikliliği bağımsız değişkeni işe bağlılık bağımlı değişkeni arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum Pakistan'daki turist rehberlerinin iş becerikliliği, işe bağlılığı, lider-üye değişimi ve kişi-çevre uyumu arasındaki karşılıklı ilişkiyi inceleyen Yasmeen (2021) ve iş becerikliliği davranışının işe bağlanmaya etkisini inceleyen Demirci'nin (2023) bulgularıyla tutarlılık göstermektedir. Bununla birlikte işin anlamlılığı bağımsız değişkeninin işe bağlılık ile arasında yine pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durum otel çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada işin anlamlılığı, işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine ilişkin bir model geliştiren Karinadewi & Martdianty'nin (2020) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

İş becerikliliği davranışının ve işin anlamlılığının işe olan bağlılığa etkisini belirleyebilmek amacıyla bu değişkenlerin alt boyutlarına çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. 4 boyuttan oluşan iş becerikliliğinin faktör analizi sonrasında 2 boyuta indirgenen işe bağlılığa etkisini incelemek için öncelikle bu 4 boyutla birlikte işe bağlılığın ilk boyutu olan enerjik olma ve adanma boyutuna analiz uygulanmış ve model anlamlı bulunmuştur. Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutunun ve engelleyici iş gerekliliklerini azaltma boyutunun enerjik olma ve adanma üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkili olduğu tespit edilmiştir. Ancak yapılan regresyon analizi sonucunda sosyal iş kaynaklarını artırma boyutunun ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutunun enerjik olma ve adanma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. İşe bağlılığın ikinci alt boyutu olan kendini kaptırma üzerinde yapılan analiz sonrasında model anlamlı bulunmuştur. Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutunun, sosyal iş kaynaklarını artırma boyutunun ve zorlayıcı iş gerekliliklerini artırma boyutunun kendini kaptırma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ancak engelleyici iş gerekliliklerini azaltma boyutunun kendini kaptırma üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. De Beer ve arkadaşları (2016) Güney Afrika'nın madencilik ve imalat endüstrilerindeki kuruluşlardan elde ettikleri verilerde iş becerikliliği, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkileri incelemiştir. Regresyon sonuçları, zorlayıcı iş gereklilikleriyle artan yapısal iş kaynaklarının ve artan sosyal iş kaynaklarının, her iki grupta da işe bağlılığın anlamlı yordayıcıları olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ancak engelleyici iş gerekliliklerinin azaltılması boyutunun işe bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Bu araştırmanın aksine turist rehberlerinin engelleyici iş gerekliliklerinin azaltılması boyutu işe bağlılıklarını pozitif yönde etkilemiştir. Turist rehberleri yoğun geçen tur programlarında, karşılaştığı sorunlara hızlı çözümler üretmesi gerektiğinden, zamanla işlerine engel olabilecek durumlara karşı daha profesyonel yaklaşım sergileyebilirler. Bu durum herhangi bir tükenmişliğe ya da olumsuzluğa sebep olmaksızın zorluklarla başedebildikleri için onları motive edebilir ve işe olan bağlılıklarını artırabilir.

İşin anlamlılığı değişkeninin işe olan bağlılığa etkisini görmek amacıyla öncelikle işin anlamlılığına ait 3 boyut ile enerjik olma ve adanma boyutu analiz edilmiş ve model anlamlı bulunmuştur. Analiz sonucunda işin pozitif anlamı boyutunun ve işten anlam yaratma boyutunun enerjik olma ve adanmayı anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ancak çoğunluğun iyiliği boyutunun enerjik olma ve adanma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. İşin anlamlılığı boyutlarının kendini kaptırma üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinin sonucunda ise model anlamlı bulunmuştur. Analiz sonucuna göre, işin pozitif anlamı boyutu kendini kaptırma boyutunu anlamlı ve pozitif yönde etkilerken; işten anlam yaratma ve çoğunluğun iyiliği boyutlarının kendini

kaptırma üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Sutrisno & Parahyanti (2018) Endonezya'nın Y kuşağı çalışanlarının işin anlamlılığı ve işe bağlılık düzeylerini incelemiş ve işin anlamlılığının tüm boyutlarının işe bağlılık üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisini ortaya koymuşlardır. İnsanların anlam algıları farklı meslek gruplarına hatta farklı kişilere göre değişiklik gösterebilmektedir. Dolayısıyla bağlılık dereceleri de aynı doğrultuda değişebilir. Bu da analizlerin farklı sonuçlar vermesine sebep olabilmektedir.

Son olarak iş becerikliliği ve işe bağlılık arasındaki ilişkide işin anlamlılığının aracı etkisini belirleyebilmek amacıyla PROCESS yöntemiyle aracı değişken analizi uygulanmıştır. Sonuçlar işin anlamlılığının iş becerikliliği ile işe bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracı rol oynadığını göstermiştir. Bu durum aynı değişkenleri ele alan Dan ve arkadaşları (2020) ve Letona-Ibañez ve arkadaşlarının (2021) çalışmalarının sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir. Bu çalışmaların bulguları da insanların işlerinde veya iş rollerinde yaptıkları değişikliklerin (görevlerini değiştirmenin, sosyal ilişkilerini seçmenin veya becerilerini uygulamaya koymanın) daha yüksek düzeyde bağlılık sağlaması için insanların işlerini anlamlı bir iş olarak algılayabilmelerinin önemli olduğunu doğrulamaktadır.

Elde edilen sonuçlar, turist rehberlerinin iş becerikliliği ve işin anlamlılığı yoluyla işe bağlılıklarını artırabileceğini göstermektedir. Turist rehberleri iş becerikliliği yoluyla elde edilen yapısal iş kaynaklarıyla yeteneklerini geliştirebilir ve bunun sonucunda hizmet kalitesini artırarak müşteri memnuniyetini en üst düzeye taşıyabilir. Tur esnasında turistler dahil tur otobüsü şoförleri ve yerel tedarikçiler gibi farklı turizm paydaşlarıyla iletişim halinde olan turist rehberleri sosyal iş kaynaklarını kullanarak iş becerikliliği davranışı sergilerler. Artan zorlu iş talepleri karşısında mesleki sorumluluklarını geliştirebilir, olası problemlere önceden müdahale ederek proaktif davranış sergileyebilir ya da çözüm odaklı yaklaşımlar geliştirebilir. Zorlayıcı durumlar stresli gibi görünse de görev tamamlandığında psikolojik bir rahatlama, başarı ve gurur duygusunu beraberinde getirebilir. Yeterince özerklik tanındığında ise sorun ve stres yaratabilecek durumlardan kaçınarak ya da bu durumların üzerine gidip çözüm üreterek engelleyici iş taleplerini azaltabilirler.

İş, her ne kadar maddi gelir kaynağı olarak görülse de insanın anlam arayışı burda da etkisini göstererek kimi zaman maddi kazancın önüne dahi geçebilmektedir. Bu durum turist rehberleri dahil günümüz çalışanlarının büyük bir kısmında kendini göstermektedir. İşte aranan anlam öznel olmakla birlikte yokluğu mutsuzluğa ya da işten ayrılmaya sebep olabilir. Bu nedenle işin anlamlılığı, turist rehberlerinin işe bağlılıklarını arttırabilecek içsel bir motivasyon kaynağıdır.

İş becerikliliği, pasif davranışlardan ziyade turist rehberlerinin ilgilerinden ve yeteneklerinden yararlanır. Bu anlamda turist rehberlerinin boş zamanlarını bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik etkinliklerle değerlendirmeleri gerekmektedir. Özellikle bağlı bulunulan turist rehberleri odalarının ve odaların işbirliği yapabileceği üniversitelerin ilgili bölümlerinin sunacağı eğitim ve geliştirme programları yeni beceriler edinme fırsatları sunarak turist rehberlerinin hizmet yeteneklerini önemli ölçüde geliştirebilir. Acente sahipleri ise rahat ve esnek bir yönetim ortamı oluşturarak turist rehberlerinin performanslarını ve turist memnuniyetini artırmak için onları özerklik kullanmaya teşvik etmelidir.

Son olarak işin anlamlılığı, turist rehberlerinin işe bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Yöneticiler turist rehberlerinin iş anlamlılarını ve iş değerlerini şekillendirerek işe bağlılıklarını arttırabilirler. Günlük iş hayatlarında yaptıkları işin gerçek anlamını keşfederek tatmin duygusu yaşayan çalışanlar, görevlerini ihmal etmek yerine, kendilerine verilen işin bütün gerekliliklerini yerine getirmeye çalışırlar. Bu da yöneticiler için sadık ve güvenilir çalışan anlamına gelmektedir.

Bundan sonraki çalışmalar için örneklem büyüklüğünün genişletilmesi, odak grup görüşmesi gibi nitel yöntemler kullanılarak ortaya çıkacak sonuçların farklı açılardan incelenmesi, aynı değişkenlerin turizm sektörünün diğer çalışanları üzerinde araştırılması tavsiye edilebilir. Ayrıca iş becerikliliği süreklilik gösteren bir gelişim sürecidir; ancak bu çalışmada kesitsel veriler kullanılmıştır. Dolayısıyla

araştırma sonuçlarının genellenebilir nitelikte olmadığını, Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin iki boyutlu olarak ortaya çıkmasının ve çalışmanın kesitsel-özbildirim temelli doğasının bu araştırmanın sınırlılıklarını oluşturduğunu vurgulamak gerekir. Gelecekteki çalışmalarda, dinamik süreçleri yakalayan boylamsal çalışmalar gerçekleştirilebilir.

Açıklama

Hazırlanan bu çalışma Özge KILIÇ'ın "İş Becerikliliği ve İşin Anlamlılığının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

KAYNAKÇA

- Akın, A., Hamedoğlu, M. A., Kaya, Ç., & Sarıçam, H. (2013). Turkish version of the and meaning inventory (wami): Validity and reliability study. *Journal of European Education*, 3(2), 11-16.
- Akın, A., Sarıçam, H., Kaya, Ç., & Demir, T. (2014). Turkish version of job crafting scale (jcs): the validity and reliability study. *The International Journal of Educational Researchers*, 5(1), 10-15.
- Akkul, A. (2022). Kültürel değerlerin aktarılmasında ve tanıtılmasında turist rehberlerin rolleri. *Tourism Economics, Management and Policy Research (TEMAPOR)*, 2(2), 52-65.
- Al-Hawari, M. A., Quratulain, S., & Melhem, S. B. (2021). How and when frontline employees' environmental values influence their green creativity? Examining the role of perceived work meaningfulness and green HRM practices. *Journal of Cleaner Production*, 310, 127598.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri-SPSS uygulamalı*, (7. baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Alrawadie, D. D., & 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.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193.
- Arslan, A., & Tanrisevdi, A. (2022). Turist rehberlerinin mesleki performansının turistlerin memnuniyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 29(2), 237-257.
- Aslan, Z., & Çokal, Z. (2016). Profesyonel turist rehberinin kültürel değerlere katkısına ilişkin turist algılamaları. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 4(1), 53-69.
- Azizah, S. N., & Setyawati, H. A. (2021). Impact of job crafting to work engagement: Mediating role of per-son-job fit and job resources on the tour guide. *E-Journal of Tourism*, 8(2), 207-214.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M., & Tims, M. (2020). Proactive vitality management, work engagement, and creativity: The role of goal orientation. *Applied Psychology*, 69(2), 351-378.
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz Vergel, A. I. (2016). Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement. *Human Relations*, 69(1), 169-189.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.

- Batman, O. (2003). Türkiye'deki profesyonel turist rehberlerinin mesleki sorunlarına yönelik bir araştırma. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 117-134.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter. <https://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/What-is-Job-Crafting-and-Why-Does-it-Matter1.pdf> (Erişim Tarihi: 15.04.2023).
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158-186.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (28. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Chen, C. Y., Yen, C. H., & Tsai, F. C. (2014). Job crafting and job engagement: The mediating role of person-job fit. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 21-28.
- Chen, Z. J., Zhang, X. I., & Vogel, D. (2011). Exploring the underlying processes between conflict and knowledge sharing: A work-engagement perspective 1. *Journal Of Applied Social Psychology*, 41(5), 1005-1033.
- Cheng, J. C., Chen, C. Y., Teng, H. Y., & Yen, C. H. (2016). Tour leaders' job crafting and job outcomes: The moderating role of perceived organizational support. *Tourism Management Perspectives*, 20, 19-29.
- Cheng, J.-C., & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85.
- Cohen, E. (1985). The tourist guide: The origins, structure and dynamics of a role. *Annals of Tourism Research*, 12(1), 5-29.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dan, C. I., Roşca, A. C., & Mateizer, A. (2020). Job crafting and performance in firefighters: The role of work meaning and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 894.
- De Beer, L. T., Tims, M., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19(3), 400-412.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Demirci, M. (2023). İş becerikliliği davranışının işe bağlanmaya etkisi: Sektör farklılığının rolü (Yükseklisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, A., & Doğan, T. (2012). Subjective well-being at work: Investigating of psychometric properties of Utrecht work engagement scale. *Turkish Journal Clinical Psychiatry*, 15(1), 49-55.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behav Res Methods*, 39: 175-191.
- Feldman, J., & Skinner, J. (2018). Tour guides as cultural mediators. *Ethnologia Europaea*, 48(2).
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. California: Sage Publications.
- Geldenhuis, M., Taba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-10.
- George, D. & Mallery, P. (2020). *IBM SPSS statistics 26 step by step* (16. Edition). New York: Routledge

Taylor and Francis Group.

- Grant, A. M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417.
- Guan, X. H., & Huan, T. C. (2019). Talent management for the proactive behavior of tour guides. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(10), 4043-4061.
- Guo, Y., & Hou, X. (2022). The effects of job crafting on tour leaders' work engagement: the mediating role of person-job fit and meaningfulness of work. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(5), 1649-1667.
- Güler, M., Çetin, F., & Basım, H. N. (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güzel, F. Ö., Türker, A., & Şahin, İ. (2014). Profesyonel turist rehberlerinin algıladıkları mesleki engelleri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 2, 173-190.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976), Motivation through the design of work: Test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), 250-279.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980), *Work redesign*, Mass, Addison-Wesley.
- Hager, F. W. (2018). *The links between meaningfulness of work, work-engagement and mental wellbeing*. In 14th Annual International Bata Conference for Ph. D. Students and Young Researchers, 76.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91.
- Han, S. H., Oh, E. G., & Kang, S. P. (2020). The link between transformational leadership and work-related performance: Moderated-mediating roles of meaningfulness and job characteristics. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 519-533.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513.
- Holman, D. J., Axtell, C. M., Sprigg, C. A., Totterdell, P., & Wall, T. D. (2010). The mediating role of job characteristics in job redesign interventions: A serendipitous quasi-experiment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 84-105.
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-11.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332.
- Islam, T., Ahmad, R., Ahmed, I., & Ahmer, Z. (2019). Police work-family nexus, work engagement and turnover intention: Moderating role of person-job-fit. *Policing: An International Journal*, 42(5), 739-750.
- İlhan, Y., & Soybalı, H. H. (2018). Turist rehberlerinin mesleki sorunları üzerine bir araştırma, A study on occupational issues of tourist guides. *Journal of Tour Guiding (JOTOG)*, 1(1).
- İslamoğlu, A.H. & Alınacak, Ü. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (4. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of

- meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 53, 59-68.
- Kabakulak, A., & Pelit, E. (2022). Turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin liderlik davranışlarına etkisi. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 5(1), 46-66.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kalaycı, Ş. (2018). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ş. Kalaycı (Ed.). Ankara: Dinamik Akademi Yayıncılık.
- Karaçay, T. (2023). *Farklı gezi türlerine göre turist rehberlerinin rollerinin misafir yorumları üzerinden değerlendirilmesi*. (Yüksek lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karinadewi, N., & Martdianty, F. (2020). *A model of meaning of work, work engagement, organizational commitment and turnover intention in Jakarta and Bali hotel employees*. Proceedings of the International Conference on Hospitality and Tourism Management, 5(1), 47-53.
- Kordbacheh, N., Shultz, K. S., & Olson, D. A. (2014). Engaging mid and late career employees: The relationship between age and employee engagement, intrinsic motivation, and meaningfulness. *Journal of Organizational Psychology*, 14(1), 11.
- Kubiak, E. (2022). Increasing perceived work meaningfulness by implementing psychological need-satisfying performance management practices. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100792.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52, 1169-1192.
- Letona-Ibañez, O., Martinez-Rodriguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job crafting and work engagement: The mediating role of work meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10), 5383.
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between meaningful work and the management of meaning. *Journal of Business Ethics*, 88, 491-511.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997), *The Truth about Burnout*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121, 77-90.
- Miller, M. L. (2015). *Relationships between job design, job crafting, idiosyncratic deals, and psychological empowerments* (Doctoral Dissertation), Walden University.
- Min, J. C. (2011). Tour guides and emotional intelligence. *Annals of tourism research*, 38(1), 322-325.
- Modlin Jr, E. A. (2014). *Touching plantation memories: tourists and docents at the museum*. (Doctoral Dissertation) 2615, Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College.

- Mousa, M., & Chaouali, W. (2023). Job crafting, meaningfulness and affective commitment by gig workers towards crowdsourcing platforms. *Personnel Review*, 52(8), 2070-2084.
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*, 69(6), 1287-1313.
- Oldham, G. R., & Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 20-35.
- Olivier, A. L., & Rothmann, S. (2007). Antecedents of work engagement in a multinational company. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 49-56.
- Özkan, B. İ. (2022). Turizmin bölgesel kalkınmaya etkisinde profesyonel turist rehberlerinin rol ve sorumlulukları: Van örneği. *Journal of Academic Tourism Studies*, 3(1), 45-58.
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403.
- Pelit, E., & Katırcioğlu, E. (2018). Turist rehberliği mesleğinde taraflar açısından yaşanan sorunlar üzerine bir değerlendirme. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 1(2), 74-94.
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). *Fostering meaningfulness in working and at work*. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 309-327). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2382-2400.
- Reina-Tamayo, A. M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2018). The work engagement–performance link: An episodic perspective. *Career Development International*, 23(5), 478-496.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Saleem, S., Rasheed, M. I., Malik, M., & Okumus, F. (2021). Employee-fit and turnover intentions: The role of job engagement and psychological contract violation in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 385-395.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2).
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Steger, M.F. & B.J. Dik (2010), *Work as meaning: Individual and organizational benefits of engaging in meaningful work*, In P. Linley, S. Harrington and N. Garcea (Eds), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp.131–42), New York: Oxford University Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.

- Sutrisno, M. B., & Parahyanti, E. (2018). *The impact of psychological capital and work meaningfulness on work engagement in generation Y*. In Universitas Indonesia International Psychology Symposium for Undergraduate Research (UIPSUR 2017) (pp. 53-58). Atlantis Press.
- Şahin, Ö. (2023). *Turist rehberlerinin mizah davranışı ile turistlerin duygusal deneyimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi*. (Yükseklisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tajfel, H. ve Turner, J. C. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*. In W. G. Austin ve S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33-47). Monterey: Brooks/Cole.
- TDK (2023) Türkçe Sözlük, [www.tdk.gov.tr /index.php](http://www.tdk.gov.tr/index.php), (Erişim Tarihi: 25.06.2023).
- Teng, H. Y., & Chen, C. Y. (2019). Proactive personality and job crafting in the tourism industry: Does job resourcefulness matter?. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 110-116.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.
- Tsaur, S. H., Yen, C. H., & Yang, W. Y. (2011). Do job characteristics lead to employee creativity in travel agencies?. *International Journal of Tourism Research*, 13(2), 191-204.
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140.
- TUREB, <https://www.tureb.org.tr/> (Erişim Tarihi: 16.01.2024).
- Türkmen, M. T. (2016). *Turist rehberlerinin duygusal zeka yetenekleri ile liderlik davranışları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Yükseklisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-13.
- Violinda, Q., Setyorini, N., Nugraha, A. E. P., Noorzeha, F., & Som, S. (2023). The impact of job crafting on job engagement with meaningfulness of work as a mediating variable: A research in Indonesia and India. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 275-294.
- Weiler, B., & Walker, K. (2014). Enhancing the visitor experience: Reconceptualising the tour guide's communicative role. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 90-99.
- Weseler, D., & Niessen, C. (2016). How job crafting relates to task performance. *Journal of Managerial Psychology*, 31(3), 672-685.
- Woods, S. A., & Sofat, J. A. (2013). Personality and engagement at work: The mediating role of psychological meaningfulness. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(11), 2203-2210.
- Wong, J. Y., & Wang, C. H. (2009). Emotional labor of the tour leaders: An exploratory study. *Tourism Management*, 30(2), 249-259.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of

- work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.
- Xu, T., Wu, T. J., & Li, Q. Q. (2018). The relationships between job stress and turnover intention among tour guides-the moderating role of emotion regulation. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 21(2), 409-418.
- Yasmeen, B. B. (2021). Reciprocal relationship among job crafting, work engagement, leader-member exchange, and person-environment fit: A study of tourist guide in Pakistan. *Journal of Workplace Behavior*, 2(1), 30-45.
- Yen, C. H., Tsaur, S. H., & Tsai, C. H. (2018). Tour leaders' job crafting: Scale development. *Tourism Management*, 69, 52-61.
- Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A., & Thompson, M. (Eds.). (2019). *The Oxford handbook of meaningful work*. Oxford University Press.
- Yıldız, D. & Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 14-28.
- Zhu, D., & Xu, H. (2021). Guides' handling of multiple roles in interactions with tourists: The prism of impression management. *Tourism Management*, 85, 104306.