



# Tourism and Recreation

<https://dergipark.org.tr/tourismandrecreation>

E-ISSN: 2687-1971

## Turist rehberlerinde epistemik merak algısının iş performansı üzerine etkisi

### *The effect of epistemic curiosity perception on job performance in tourist guides*

Osman Pelit<sup>1\*</sup>, Ozan Öcalan<sup>2</sup>, Elbeyi Pelit<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, pelitosman7@gmail.com, 0000-0002-6856-7463

<sup>2</sup> Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm Rehberliği Ana Bilim Dalı, ozan.ocalan@usr.aku.edu.tr, 0000-3033489-3348

<sup>3</sup> Afyon Kocatepe Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, elbeyipelit@aku.edu.tr, 0000-0002-6418-801X

#### MAKALE BİLGİSİ ARTICLE INFO

Araştırma / Research Article

Anahtar Kelimeler:  
Epistemik merak, Merak, Turist rehberliği, İş performansı

Key Words:  
Epistemic curiosity, Curiosity, Tourist guidance, Job performance

Gönderme Tarihi / Received Date:  
26.01.2024

Kabul Tarihi / Accepted Date:  
01.05.2024

Yayınlanma Tarihi / Published Online:  
30.06.2024

DOI:  
[10.53601/tourismandrecreation.1426357](https://doi.org/10.53601/tourismandrecreation.1426357)

#### ÖZET

Araştırmanın amacı, turist rehberlerinin epistemik merakının iş performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Araştırmanın evreni, Ankara Turist Rehberleri Odası'na (ANRO) kayıtlı olan eylemli turist rehberlerinden oluşmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmış olup, araştırma örneklemini oluşturan 161 turist rehberine anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. SPSS istatistik programı aracılığıyla analize tabi tutulan verilerin çözümlenmesinde; frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistiklerin yanı sıra güvenilirlik, korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, anket uygulanan turist rehberlerinin gerek epistemik merak düzeylerinin gerekse iş performans düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte anket uygulanan turist rehberlerinin, epistemik merak düzeyleri ile iş performansları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiş olup gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda, turist rehberlerinin epistemik meraklarının iş performansları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Konu ile ilgili literatürde turist rehberlerinin epistemik merakının iş performansı üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde ele alan bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu bağlamda, araştırma bulguları değerlendirilmiş ve yorumlanmış, turizm sektöründeki paydaşlara, turist rehberlerinin eğitimi ve geliştirilmesiyle ilgilenen kuruluşlara ve gelecekteki araştırmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

#### ABSTRACT

The study aims to determine the effect of tourist guides' epistemic curiosity on their job performance. The research population consists of active tourist guides registered with the Ankara Chamber of Tourist Guides (ANRO). A questionnaire technique was used to collect the research data, and a questionnaire was applied to 161 tourist guides constituting the research sample. Descriptive statistics such as frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation as well as reliability, correlation and simple linear regression analyses were used to analyze the data subjected to analysis through the SPSS statistical program. According to the findings, it was determined that both epistemic curiosity and job performance levels of the surveyed tourist guides were high. In addition, a positive and highly significant relationship was found between the epistemic curiosity levels and the job performance of the tourist guides surveyed. As a result of the regression analysis, it was determined that the epistemic curiosity of the tourist guides had a significant effect on their job performance. In the literature on the subject, no study deals with the effects of tourist guides' epistemic curiosity on job performance in detail. In this context, the research findings were evaluated and interpreted, and recommendations were made for stakeholders in the tourism sector, organizations interested in the training and development of tourist guides, and future research.

## 1. Giriş

Turizm sektörünün önemli bir paydaşı olan turist rehberleri, turist gruplarına tarih, kültür, doğal güzellikler ve diğer ilgi çekici noktalar hakkında bilgi veren profesyonellerdir (Değirmencioğlu & Akyurt Kurnaz, 2021; Karaçay, 2023). Turistlerle birebir iletişim/temas halinde olan turist rehberleri (Ar, 2021; Çokal, 2023; Çokal & Yılmaz, 2020) turizm sektörünün başarısı açısından önemli bir aktör olarak görülmektedir. Özellikle turist rehberlerinin mesleklerini icra ederken göstermiş oldukları performans, turizm sektörünün başarısında belirleyici etkenlerden birisi olmaktadır (Gürsoy, 2019; Gürsoy & Karaman, 2019). Bu noktada turist rehberlerinin iş performansını etkileyen kültürel yeterlilik

(Tsaour & Tu, 2019), duygusal zekâ (Tsaour & Ku, 2019), iş doyumu ve motivasyon (Köroğlu, 2011) gibi pek çok faktörden söz etmek mümkün olmakla birlikte bu çalışmanın konularından birisini oluşturan epistemik merak da söz konusu bu faktörler içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Epistemik merak, bireylerin bilgi edinme ve öğrenme arzusu olarak tanımlanmaktadır (Litman, 2008). Epistemik merak algısı yüksek olan bireyler, yeni bilgilere açık olmakta, araştırma yapmakta, soru sormakta ve farklı bakış açılarına sahip olmaktadır (Yazıcı & Kartal, 2020). Bu özellikler, turist rehberleri için oldukça yararlı olmaktadır. Çünkü turist rehberleri, sürekli değişen ve gelişen bir sektörde çalışmakta ve farklı kültürlerden gelen turistlere hizmet vermektedir

(Acar, 2014; Ahıpaşaoğlu 2001). Söz konusu hizmet sunumunda turist rehberlerinin performansı, verilen hizmetin kalitesini ve turist memnuniyetini etkilemesi açısından önem taşıtmaktadır. İş performansı, belirlenmiş hedefleri, görevleri veya işi tamamlamak için sarf edilen çabayı ifade etmekte ve genellikle bu çabanın sonucunda elde edilen çıktıyı tanımlamaktadır (Akkoç, 2012; Yılmaz & nsar 2007). Bu bağlamda turist rehberlerinin iş performanslarının üst düzeyde olması, verilen hizmetin kalitesini artıracak ve bu durum turizm sektörüne ve paydaşlarına olumlu anlamda yansıyacaktır. Dolayısıyla iş performansına etki edebilecek unsurlardan biri olan epistemik merakın bilinmesi ve bu doğrultuda çalışanların özellikle turist rehberlerinin epistemik meraklarının artırılması turizm sektörü paydaşları açısından önemli olmaktadır. Nitekim bu çalışmada, turist rehberlerinin epistemik meraklarının iş performansları üzerine etkisi araştırılarak konunun turizm işletmeleri, yöneticileri ve turist rehberleri açısından önemine vurgu yapılmıştır.

İş performansı bağlamında epistemik merakın rolü, çalışanların problem çözme, yenilikçilik ve sürekli öğrenme yeteneklerini geliştirmede kritik öneme sahiptir (Yazıcı & Kartal, 2020). Epistemik merakın iş performansı ile ilişkisi, çalışanların yenilikçi davranışlarını ve problem çözme yeteneklerini artırarak pozitif yönde olabilmektedir. Örneğin Katırcıoğlu (2022) tarafından otel işletmeleri çalışanları üzerine yapılan araştırmada, epistemik merakın iş becerikliliği, algılanan örgütsel desteği ve yenilikçi iş davranışlarını teşvik ettiği belirtilmiştir. Bu bulgular, epistemik merakın, bireylerin ve organizasyonların adaptasyon ve gelişim kapasitelerini artırarak iş performansını iyileştirebileceğini düşündürmektedir. Bu bağlamda epistemik merakın iş performansı üzerindeki etkilerini anlamak, çalışanların motivasyonunu ve yaratıcılığını artırmak için stratejik bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir. Sonuç olarak, epistemik merakın iş performansına etkilerini hem teorik hem de pratik açıdan ele alarak epistemik merakın iş performansına nasıl katkıda bulunabileceğinin incelenmesi, bilgi çağında rekabet avantajı elde etmek isteyen turizm örgütleri ve meslek grupları açısından hayati önem taşıtmaktadır. Özellikle turist rehberleri açısından bu durum daha da önemli olmaktadır. Çünkü turist rehberliği, bir rehberin turistlere bilgi verme, tarihi ve kültürel yerleri tanıtma ve onlara unutulmaz deneyimler sunma performansı gibi birçok hususu içermektedir. Bunlara ek olarak turist rehberlerinin iş performansları, birey ya da gruplara (turistler) hizmet verirken bilgi aktarımı, grup yönetimi ve turist memnuniyeti sağlama yeteneğiyle doğrudan ilişkilidir. Bu doğrultuda turist rehberlerinin söz konusu bu iş performanslarına etki edecek unsurlardan biri olarak değerlendirilen epistemik merak düzeylerinin mesleklerini yerine getirirken ortaya koydukları iş performanslarını etkileme düzeyinin araştırılması, turizm sektörü paydaşlarına, özellikle turist rehberlerinin eğitimi ve gelişimi üzerinde çalışan kuruluşlara yol gösterebilecek bulgular ortaya koyacaktır. Bununla birlikte söz konusu araştırma sonuçları, turist rehberlerinin ve/veya rehber adaylarının bu yönde kendilerini geliştirmelerinde, konuyla ilgili eğitim kurumlarının müfredatlarının güncellenmesinde ve seyahat acentalarının rehber seçiminde aradıkları özelliklerde de bir girdi olarak kullanılabilir. Bu kapsamda araştırmanın amacı, turist rehberlerinin epistemik

meraklarının iş performansları üzerine etkisinin belirlenmesidir. Araştırmada turist rehberlerinin epistemik merakları ve iş performansları düzeyleriyle birlikte söz konusu değişkenlerin aralarındaki ilişki ve etki ortaya konulmuş ve bu doğrultuda araştırmanın ilgili taraflara (sektöre, işletmelere ve yöneticilerine, turist rehberlerine) ve literatüre katkısı açısından önemine dikkat çekilmiştir.

## 2. Kavramsal ereve

### 2.1. Epistemik Merak Kavramı ve Turist Rehberleri Açısından nemi

"Epistemik" terimi köken olarak Yunanca "anlama veya bilmek" kavramını ifade eden "epistēmē" sözcüğünden gelmektedir. Bu kavram, "epi-" (zerine veya bağlı anlamına gelir) ve "histanai" (durmak) n eklerinin birleştirilmesiyle oluşturulan "epistanai" fiilinden türetilmiştir (Merriam-Webster, 2023). Epistemik merak, bireyleri yeni fikirler öğrenmeye yönlendiren, mevcut bilgi boşluklarını gidermeye ve entelektüel soruları çözmeye yardımcı olan bilgi arzusu olarak tanımlanmaktadır (Litman, 2008). Bir başka ifadeyle epistemik merak, entelektüel ilgiyi isteklendirmeyi veya bilgi eksikliği durumlarını hafifletmeyi amaçlayan yeni bilgiye ulaşma arzusunu temsil etmektedir (Litman, 2012). Bilgiye ihtiyaç duyan bireyin (ğrenen) içsel bir çatışma yaşamasıyla ortaya çıkan epistemik merak, öğrenenin bilgi edinmesiyle azalmaktadır (Berlyne, 1954). Öğrenenin karşılaştığı, bilinmeyen ve harekete geçme ya da geçmeme kararından kaynaklanan içsel ikilem, harekete geçme eğilimi tarafından yönlendirilen yeni bilginin edinilmesiyle çözülür (Berlyne, 1966). ğrenme, öğrenenin zihnindeki gizli düşünceleri ortaya çıkarma çabası, dış kaynaklardan yararlanma ve geek yaşam bağlamlarında akıl ve deneyimsel etkileşimlerin sentezini içeren i süreçler yoluyla ortaya çıkarmaktadır. İdealistler ve pragmatistler bu süreci açıklığa kavuşturan perspektifler sunmaktadır. Buna göre öğrenme sürecinde bilgi, ğretmen tarafından sorulan sorularla ortaya çıkarılmakta ya da problem çözme uygulamaları ve çevreyle etkileşimler yoluyla öğrenenin zihninde inşa edilmektedir (Gutek, 2014). Epistemik merak, duygusal-motivasyonel bir durum olarak karmaşıktır. Çünkü epistemik merak, yeni bir Őey ğrenme beklentisiyle ilişkili olumlu ilgi duygularını ve bilgi eksikliğinden kaynaklanan nispeten istenmeyen belirsizlik duygularını içermektedir (Litman & Jimerson, 2004). Epistemik merak; yeni sorular, karmaşık fikirler, belirsiz ifadeler ve çözülmemiş sorunlar tarafından tetiklenebilir ve bu durum kişinin bilgisinde bir "boşluk" olduğunu ve bildiği ile bilmek istediği arasında bir tutarsızlık olduğunu gösterebilir (Berlyne, 1954). Bütün bu tanım ve durumlardan yola çıkarak epistemik merakın, bilgi arayışı olduğunu ve asıl amacının bilgiye yönelik motivasyon olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla epistemik merak, bireyin bilgi altyapısındaki boşlukları doldurma çabalarını harekete geçirmekle birlikte bilgi eksikliği nedeniyle hissedilebilecek rahatsızlığı en aza indirerek bireyde olumlu bir duygu durumu oluşmasına neden olan motivasyon olarak ifade edilebilir (Katırcıoğlu, 2022).

Epistemik merak ile ilgili ilk çalışmaları yapan Berlyne (1954, 1960), epistemik merak kavramının iki boyutlu bir yapıdan oluştuğunu ileri sürmüş ve epistemik merakın boyutlarından

olan özgün merak ve ayrıştırıcı merak kavramlarına açıklık getirmiştir. Özgün merak belirli bilgi parçalarını araştırma eğilimiyle ilgiliyken, ayrıştırıcı merak genellikle can sıkıntısından kaynaklanan genel araştırma ve keşif davranışını kapsamaktadır. Ayrıştırıcı merak tipik olarak oyunlar gibi boş zaman aktivitelerinde ortaya çıkarken, özgün merak belirli bir konu hakkında bilgi edinme dürtüsünden kaynaklanır (Demirel & Diker Coşkun, 2009). Diğer taraftan literatürde epistemik merakın, ilgi tipi epistemik merak ve yoksunluk tipi epistemik merak şeklinde iki boyuttan oluştuğunu ortaya koyan çalışmalara da rastlanılmaktadır (Litman & Jimerson, 2004; Litman, 2008). Epistemik merak içerisinde, bilişsel fonksiyonlar ve öğrenenin ilgisiyle öne çıkan olgularla birlikte epistemik merakın ilgi ve eksiklik ya da yokluk hissi gibi birbiriyle ilişkili alt faktörleri bulunmaktadır (Litman & Silvia, 2006; Litman vd., 2010; Yazıcı & Kartal, 2020). Bu doğrultuda Litman ve Silvia (2006) tarafından yapılan çalışmada, yoksunluk hissi ve çeşitli merak ölçütleri arasında yüksek düzeyde ilişkiler olduğu ve faktör analizi sonucunda aynı faktör üzerinde belirgin yüklerle sahip oldukları ortaya konulmuştur. Yine Elmalı Özsaray (2016) tarafından yapılan bir araştırmada, "hazırlık sınıflarındaki öğrencilerin İngilizce dersine ilişkin başarı duyguları, bilgiye yönelik merakları ve İngilizce ders başarıları nelerdir?" sorusuyla öğrencilerin ilgi tipi ve yoksunluk tipi bilgiye yönelik meraklarını ölçmek amaçlanmıştır. Araştırma sonuçları, ilgi tipi ve yoksunluk tipi bilgiye yönelik meraklarıyla, olumlu ve olumsuz başarı duygularının İngilizce dersleri bağlamında benzer bir şekilde orta düzeyde hissedildiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda ilgi tipi epistemik merak, kişilerin var olan bilgilerin üzerine yeni bilgilerin eklenmesinin vermiş olduğu haz olarak tanımlanmaktadır (Litman, 2008). Yoksunluk tipi epistemik merak ise, belirsizliği azaltmak ve istenmeyen cehalet durumlarını ortadan kaldırmakla ilgilidir (Litman & Jimerson, 2004). Yoksunluk tipi epistemik merak, tatmin edilmemiş bir ihtiyaç benzeri bir durum olarak kavramsallaştırılır ve bilgi arayışı için ilgi tipi epistemik meraktan daha güçlü bir motivasyon kaynağı olduğu varsayılmaktadır (Litman vd., 2005).

Bilgiye yönelik tutku/arzu/güdü şeklinde tanımlanan epistemik merak kavramı (Berlyne, 1954; Litman, 2008; Loewenstein, 1994), felsefe, psikoloji ve eğitim bilimleri gibi alanlar tarafından sıklıkla araştırılan/incelenen bir kavramdır. Epistemik merak kavramı, Antik Çağ'dan itibaren filozoflar tarafından üzerinde tartışmalar yapılan ve Sokrates'in önem verdiği bir konudur. Epistemik merak, genellikle "bilgeliliği sevmek" veya "bilgiyi aramak" anlamına gelir ve felsefe için önemli bir konu olarak kabul edilir (Hilav, 1985). Birey, epistemik merak sayesinde yeni bilgiler edinir, mevcut bilgilerini sorgular ve derinleştirir, problem çözme becerilerini geliştirir ve yaratıcılığını artırır (Yazıcı & Kartal, 2020). Epistemik merak kavramı, türü, faaliyet alanı ya da hangi meslekte olursa olsun bütün işletme ve meslek grupları için hayati öneme sahiptir. Özellikle turistlere ülkeyi, bölgeyi, yöre insanını tanıtan ve bu tanıtım sürecinde merak duygusunu uyandıran turist rehberleri için bu kavram daha da önemlidir. Şöyle ki; turistlerin farklı ve bilgi gerektiren sorularına cevap arayan rehberler gerçek, doğru/güvenilir ve güncel bilgileri sıklıkla, yorulmadan ve keyifli bir şekilde sunarak

turistlerin bilgi ihtiyaçlarını karşılamak durumundalardır (Bayram, 2017). Bilgi ihtiyacının yoğun bir şekilde hissedilmesine yol açan epistemik merakı kullanan rehberler, turistlere daha ilgi çekici, zengin ve anlamlı bilgiler sunabilecektir. Dolayısıyla özü itibarıyla merak duygusunun önemli olduğu turist rehberliği mesleği ile epistemik merak arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Bu kapsamda turist rehberliği mesleği her ne kadar epistemik merakı teşvik eden bir meslek olsa da bu mesleği yürüten rehberlerin sürekli gelişimlerine katkıda bulunmak için epistemik meraklarını beslemeleri oldukça önemlidir.

Farklı destinasyon ve/veya herhangi bir turistik ürünü anlatım, tanıtım aynı zamanda o destinasyona ve/veya ürünün tüm özelliklerinin bilinmesine ilişkin öğrenme merakını da tetikleyici etkilerden olacaktır. Bu kapsamda özellikle epistemik merakın içeriği de bu öğrenme sürecini hızlandıracak arzu ettirecek bir işleyiş sürecine sahip olduğunu belirtmek mümkündür. Epistemik merak kavramı çerçevesinde rehberlerin var olan bilgilerinin üzerine yeni bilgi etme arzusunun entelektüel gelişimde nasıl bir rol oynadığı ve bu kapsamda iş performanslarını nasıl etkilediği de önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni bilginin aranması, edinilmesi ve kullanılmasının arkasındaki itici güç (Lauriola vd., 2015) ve bilgiye duyulan tutku (Loewenstein, 1994) olarak tanımlanan epistemik merakın, literatürde turist rehberliği bağlamında derinlemesine incelenmediğini söylemek mümkündür. Buraya kadar sunulan kavramsal bilgiler ışığında epistemik merak kavramının barındırdığı unsurların, turist rehberlerinin yerine getirdikleri görevler/işler üzerinde performansı etkileyen çıktılarını barındırdığı belirtilebilir.

## 2.2. İş Performansı Kavramı ve Turist Rehberleri Açısından Önemi

İş dünyasında ve genel olarak hayatımızın çeşitli alanlarında büyük bir öneme sahip kavram olan performans (Güngör, 2018), kelime olarak Fransızca kökenli olup Türkçeye "yerine getirme, icra etme" olarak çevrilmiş, daha sonra başarı, başarmak kavramları ile özdeşleştirilmiştir (Kılıç, 2013). Belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işgörenin davranış biçimi olarak tanımlanan performans (Bingöl, 2003), örgütsel davranış bakımından çalışanın örgütsel hedeflerine ulaşmak amacıyla, göreviyle alakalı eylemlerin ve işlemlerinin neticesinde elde ettiği üründür (Başaran, 2004). İş performansı ise çalışanın iş tanımında yapılması gerekenler ile gerçekte yaptıkları arasındaki ilişkidir (Özkasap, 2013).

Çalışma ortamında insanlar yaptıkları işe ve kendilerine verilen diğer görevlere göre davranırlar. Her ne kadar sıklıkla durumsal koşullar nedeniyle kısıtlanırsa da bu davranışlar ve ilgili iş sonuçları bireyler arasında büyük farklılıklar gösterebilir. Örgütlerin/işletmelerin başarısı için çok önemli olan bireyler arasındaki bu farklılıkları belirlemek için iş ortamında geliştirilen bu ölçütler kriter olarak tanımlanır (Gültekin, 2009). İş dünyasındaki çalışma ortamında, bir işin belirli kriterlere uygun olacak şekilde gerçekleştirilmesi ve bu doğrultuda işgörenlerin, örgütlerin belirlediği amaç ve hedeflere uygun çalışmalar yapması istenmektedir (Güngör, 2018). Bu doğrultuda yapılacak işlerin belirli kriterlere uygun

gerçekleşip gerçekleşmediği iş performansının ölçülmesi/değerlendirilmesi ile ortaya konulur. İş performansının değerlendirmesinde dikkat edilecek nokta değerlendirmenin yansız, doğru ve nesnel olması ve “performans” üzerinde yoğunlaşmasıdır. Değerlendirme sonuçlarının ilgili çalışana açıkça iletilerek çalışanın güçlü ve zayıf yönlerinin görülmesinin sağlanması, personel moralinin/motivasyonunun yükselmesine ve kurumun amaçlarının daha çok benimsenmesine neden olacaktır (Yelboğa, 2003). Örgütlerin/işletmelerin amaçlarına ulaşarak rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi çalışanların yüksek performansına, çalışanların yüksek performans göstermeleriyle motive edilmelerine bağlıdır. Bununla birlikte iş yerindeki başarı bireylerin öz güvenini ve iş tatminini sağlamakta ve beraberinde çalışma koşullarının da (maaş ve statü artışı) yükselmesine zemin hazırlamaktadır (Çalışkan & Akkoç, 2012). Sonuç olarak, çalışanların örgüt içerisinde göstermiş oldukları yüksek performans, gerek örgütler/işletmeler için gerekse çalışanlar için önem arz etmektedir.

Turist rehberlerinin iş performansına etki eden birçok husus/konu bulunmakla birlikte bu konuların ortaya konulması oldukça önemlidir. Buna göre Tsaur ve Tu (2019) tarafından tur liderlerinin kültürel yeterliğinin iş performansı üzerindeki etkisine yönelik yapılan çalışmada, tur liderlerinin kültürel yeterliğinin iş performansı üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Heung (2007) tarafından yapılan araştırmada, sunum ve iletişim becerileri, mesleki tutum, bilgi ve kişisel bütünlüğü, rehberlerin performansını belirleyici özellikleri olarak vurgulanmıştır. Turist rehberleriyle ilgili olarak Köroğlu (2011) tarafından yapılan araştırmada, turist rehberlerinin iş doyumları, motivasyon ve performansları arasındaki ilişki araştırılmış, turist rehberlerinin iş doyum ve motivasyon düzeylerinin performanslarıyla ilişkisinin varlığına ulaşılmıştır. Tur liderlerinin duygusal zekalarının tur üyeleri üzerindeki etkilerine değinilen bir araştırma sonucunda, duygusal zekâya sahip turist rehberlerinin grubu anlayabilme ve iletişim kurmada daha iyi olduğu ve turist grubunu doğrudan ve pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Tsaur & Ku, 2019). Öte taraftan turist rehberlerinin iş performansına etki eden/etkileyebilecek konulardan bir tanesi de epistemik merak kavramıdır. Bu doğrultuda epistemik merakı yüksek olan turist rehberinin bir destinasyona ilişkin derinlemesine bilgisi ve bu bilgiyi turistlere aktarması turist memnuniyeti ve rehberlere olan güveni artıracak bu durum rehberin iş performansına olumlu anlamda yansıtacaktır. Dolayısıyla turistlere sadece temel bilgiler vermek yerine ilgi çekici ayrıntılar, yerel hikayeler ve kültürel bağlarla etkileyen rehberler, turistlerin daha fazla ilgi göstermesini ve seyahat deneyimini daha değerli bulmasını sağlamakla birlikte bilgiye olan ihtiyacı gideren turist rehberlerinin bilgi düzeyi ve yeteneği, turistlerin memnuniyetlerinin ve buna bağlı olarak rehberlerin mesleki performanslarının artmasını sağlayacaktır. Bu kapsamda araştırmada turist rehberlerinin epistemik merakının iş performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Özellikle yerli literatürde epistemik merak ile ilgili sınırlı sayıda araştırma olsa da (Gürlek, 2021; Katırcıoğlu, 2022; Yazıcı & Kartal, 2020) turist rehberliği özelinde epistemik merak ve iş performansı değişkenlerinin birlikte ele alındığı

çalışmaların olmaması, bu çalışmanın yapılmasını oldukça önemli hâle getirmektedir. Bununla birlikte araştırma, turist rehberlerinin iş performansının artırılmasında epistemik merakın kullanılmasına dikkat çekilmesi bakımından önem taşımaktadır. Sonuç olarak turist rehberlerinin epistemik merak ve iş performansı düzeylerinin belirlenmesinin yanında turist rehberlerinin epistemik merakının iş performansı üzerindeki etkilerinin araştırıldığı bu çalışma, turizm sektörü paydaşlarına, turist rehberlerinin eğitimi ve gelişimi üzerinde çalışan kuruluşlara ve ilgili literatüre sağlayacağı katkı bakımından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

### 3. Kuramsal Çerçeve

Dünya genelinde ekonomik büyüme ve istihdam oluşturma potansiyeli olan (Canlı & Kaya, 2012; Kement vd., 2016; Kılıç, 2020; Şengönül vd., 2018; Yıldız, 2011) rekabetin yoğun bir şekilde hissedildiği turizm sektörü (Demirci vd., 2020) içerisinde bir paydaş olarak önemli görevleri yerine getiren turist rehberleri, turistlerin deneyimlerini zenginleştirmek, yerel kültür ve tarih hakkında bilgi sağlamak, turistik mekanların değerini artırmak, turistler ile ziyaret edilen ülke arasında bir köprü görevi üstlenerek ziyaretçilere yol göstermek (Acar, 2014; Ahıpaşaoğlu 2001) gibi önemli roller oynamaktadır. Turistlerin farklı ve bilgi gerektiren sorularına cevap arayan rehberler, gerçek, doğru/güvenilir ve güncel bilgileri sıkmadan/sıkılmadan, yorulmadan ve keyifli bir şekilde sunarak turistlerin bilgi ihtiyaçlarını karşılamaları gerekmektedir (Bayram, 2017; Özen vd., 2023). Entelektüel ilgiyi teşvik edebilecek ve/veya bilgi eksikliklerini ortadan kaldıracak yeni bilgiler edinme arzusu olarak tanımlanan epistemik merak kavramı (Litman, 2012) kapsamında, turist rehberlerinin var olan bilgilerinin üzerine yeni bilgi ekleme arzusunun entelektüel gelişimde nasıl bir rol oynadığını ve bu doğrultuda iş performansları üzerine nasıl bir etki ettiği turizm sektörü paydaşları açısından önemli bir konu olmaktadır. Epistemik merak algısı yüksek olan turist rehberlerinin daha fazla araştırma yapma, yeni bilgiler öğrenme ve bunları turistlere aktarma eğiliminde olduğu bunun da turist rehberlerinin iş tatmini ve turist memnuniyetini artırabileceği ve bu doğrultuda rehberlerin iş performanslarında bir artış gözlemleneceği düşünülmektedir. Bu bağlamda turist rehberlerinin iş performansının iyileştirilmesi ve dolayısıyla iş performansına etki eden/etkileyecek unsurlardan olan epistemik merakın canlı tutulması, turizm sektörünün sürdürülebilir büyümesi ve rekabet edilebilirliği açısından önemli olmaktadır. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde turist rehberlerine yönelik epistemik merakı ve iş performansını birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanılmaması, bu çalışmanın önemini daha da artıran ve araştırmanın yapılması noktasında teşvik eden unsurlardandır. Literatürde turist rehberleri özelinde epistemik merakın iş performansına olan etkisine/ilişkinine çalışmalara rastlanılmasa da otomotiv sektörü (Mussel, 2013) hizmet sektörü (Reio & Wiswell, 2000) gibi farklı sektör ve Ar-Ge kuruluşları, bankalar ve yükseköğretim kurumları da dahil olmak üzere çeşitli kuruluş (Reio & Callahan, 2004) çalışanları üzerine yapılan çalışmalara rastlanılmaktadır. Öte taraftan konu ile ilgili literatürde, epistemik merakın etkilediği veya ilişki içerisinde olduğu konuların iş performansını etkilediği çalışmalara da rastlamak mümkündür. Bu

doğrultuda yapılan çalışmalarda, epistemik merakın örgütsel destek, iş becerikliliği ve yenilikçi iş davranışıyla ilişki içerisinde olduğu (Katircioğlu, 2022), örgütsel destek (Işık & Kama, 2018; Şentürk & Tekin, 2015; Yılmaz & Tanrıverdi, 2017) iş becerikliliği (Miraglia vd., 2017; Tims vd., 2015; Zhang & Liu, 2020) ve yenilikçi iş davranışının (Gökçen & Çetin, 2022; Gündoğdu Özel, 2018) iş performansını etkilediği tespit edilmiştir. Nitekim literatürde yer alan söz konusu çalışmalar, bu araştırma için geliştirilen epistemik merakın iş performansı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğuna ilişkin hipotezi dolaylı da olsa destekler niteliktedir. Bu kapsamda araştırmanın literatüre katkısına ek olarak, bu araştırmanın turizm sektörüne, sektörde yer alan yöneticilere, turist rehberlerine ve uygulamanın gerçekleştirildiği bölgeye katkı sağlayacağı düşünülmekte olup, araştırmaya ilişkin geliştirilen hipotez şu şekildedir:

*H<sub>1</sub>: Turist rehberlerinin epistemik merak algılarının iş performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.*

### 3. Yöntem

Turist rehberlerinin epistemik merak algısının iş performansı üzerindeki etkisini belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmanın evreni, ANRO'ya kayıtlı olan eylemli turist rehberlerinden (662) oluşmaktadır. Araştırmada, evrenin tamamına anket uygulamak yerine, örneklem seçme yoluna gidilmiş ve bu doğrultuda seçilen çalışanlara anket uygulanmıştır. Araştırma bulgularının evrene genellenebilmesini kolaylaştırmak için evren örneklem karşılaştırılması yapılmıştır. Araştırma örneklemini oluşturan birim sayısı on binden az olduğu için,  $N < 10.000$  formülü kullanılmış olup (Özdamar, 2001; Ural & Kılıç, 2018), minimum örneklem sayısına (161) ulaşılmıştır. Bu kapsamda, ANRO'ya kayıtlı olan eylemli turist rehberlerine toplamda 200 anket çoğaltılıp dağıtılmış ve bu anketlerin 175'inden cevap alınmış olup, bazı cevaplar hatalı veya eksik kodlama gibi nedenlerle analizden çıkarılmıştır. Sonuç olarak, toplam 161 anket değerlendirilmiş ve analiz edilmiştir. Bu bağlamda bu sayı, ilgili formül sonucunda elde edilen minimum örneklem için hesaplanan sayıya (161) ulaşıldığını göstermektedir. Bu araştırmada kullanılan anket yöntemi için Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 20/12/2023 tarihli ve 18 nolu toplantısında 2023/402 sıra sayılı kararı sonucunda izin alınmıştır.

Veri toplama tekniği olarak kullanılan anket formu üç bölümden oluşmakta olup, anket formunda öncelikle demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, mesleğin kaçınıcı yılında oldukları vb.) yer verilmiştir. Anket formunun ikinci bölümünde, 2 boyut ve 10 maddeden oluşan Epistemik Merak Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Litman ve Spielberger (2003) tarafından geliştirilmiş olup, Litman (2008) tarafından geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmış ve Eren (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Söz konusu ölçeğin faktör analizi sonuçlarıyla birlikte, 2 maddenin diğer ölçek maddeleriyle düşük bir faktör yüküne sahip olduğunu gösterdiği için bu iki madde, analizin güvenilirliğini artırmak amacıyla çıkarılmış ve iki boyuttan oluşan ölçek tek boyutta toplanmıştır. Bu doğrultuda uygulanan faktör analizi sonucunda epistemik

merakın özdeğeri 1'den büyük ve toplam varyansın % 64.06'sını açıklayan tek faktör altında toplandığı tespit edilmiştir. Epistemik Merak Ölçeği için uygulanan faktör analizinde Bartlett's testi sonucu, faktör analizinin uygulanabileceğini ortaya koymuş ( $\chi^2 = 935.891$ ;  $p < 0.01$ ) ve hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin değeri (KMO=.890) ise örneklem hacminin yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir. Epistemik Merak Ölçeği için gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach's Alpha katsayısı 0.92 olarak hesaplanmıştır. Anket formunun üçüncü bölümünde ise, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından oluşturulmuş, Sigler ve Pearson (2000) tarafından geliştirilmiş ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 4 maddeden oluşan İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. İş Performansı Ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach's Alpha katsayısı 0.88 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda araştırmada kullanılan epistemik merak ve iş performansı ölçeklerinin güvenilir olduğu ( $.70 \leq \alpha < .90$ ) tespit edilmiştir (Güriş & Astar, 2019). Araştırmada yer alan epistemik merak ve iş performansı ölçeklerinde 5'li Likert tipi ifadeler kullanılmıştır.

Araştırmada anket yoluyla elde edilen veriler SPSS for Windows paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada katılımcıların demografik ve bazı bireysel özelliklerine göre dağılımı frekans ve yüzde yöntemi ile betimlenmesinin yanı sıra epistemik merak ve iş performanslarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında turist rehberlerinin epistemik merakları ve iş performanslarının bireysel özelliklere göre karşılaştırılmasında t-testi ve tek yönlü varyans analizi testinden yararlanılmıştır. Ayrıca turist rehberlerinin epistemik merakları ile iş performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesinde korelasyon analizi kullanılırken, epistemik meraklarının iş performansı üzerindeki etkisini belirlenmesinde basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

### 4. Bulgular

Araştırmaya katılım gösteren toplam 161 turist rehberinin %54.7'si (f= 88) erkek %45.3'ü (f= 73) kadın olup %58.4'ü (f= 94) bekâr %41.6'sı (f= 67) evlidir. Katılımcıların %78.3'ünün (f= 126) lisans mezunu %21.7'sinin (f=35) yüksek lisans mezunu olduğu, %59.6'sının 22-30, %26.7'sinin 31-39, %9.9'unun 40-49, %3.7'sinin 50 yaş ve üstünde olduğu belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında epistemik merak ölçeğinin geneline ilişkin aritmetik ortalama değeri hesaplandığında, 4.48 gibi yüksek bir değerde gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte iş performansı ölçeğinin geneline ilişkin aritmetik ortalama değerinin de 4.60 gibi yüksek bir değerde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Araştırmada yapılan t-testi ve Anova testi sonucunda, turist rehberlerinin epistemik merak ve iş performanslarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim durumlarına ve yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği ( $p > 0,05$ ) tespit edilmiştir. Ayrıca turist rehberlerinin epistemik merak algısı, meslekte çalışma süreleri ve gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermezken, turist rehberlerinin iş

performansları, meslekte çalışma süreleri ve gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık ( $p < .05$ ) taşıdığı ortaya konulmuştur. Buna göre 15 yıl ve üzerinde meslekte bulunan katılımcıların iş performanslarının aritmetik ortalama değeri diğerlerine (0-11 ay, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl) göre daha fazla olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca 15.501-19.500 TL ve üzeri gelire sahip olan turist rehberlerinin iş performanslarının, diğerlerinden sırasıyla (11.501-15, 500, 11.500 altı) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Epistemik merak ve iş performansı arasındaki ilişkiyi değerlendirmeyi amaçlayan Pearson Korelasyon Analizi bulguları Tablo 1'de özetlenmiştir. Tablo 1 incelediğinde, epistemik merak ile iş performansı arasında anlamlı ilişkiler ( $p < .001$ ) gözlenmiştir. Bu bağlamda değişkenler arasındaki korelasyon katsayısına bakıldığında, epistemik merak ve iş performansı arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ( $r = .797$ ) anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu değerler turist rehberlerinin epistemik merak algılarının artmasıyla birlikte, iş performanslarının yüksek düzeyde artacağını göstermektedir.

**Tablo 1.** Turist Rehberlerinin Epistemik Merakı ile İş Performansı Korelasyon Analizi Sonucu

Ölçekler		İş Performansı
	r	.797
Epistemik Merak	p	.000**
	N	161

\*\*  $p < .001$ ,

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Turist rehberlerinin epistemik merak algılarının iş performansı üzerine etkisini tespit etmek amacı ile yapılan basit doğrusal regresyon analizinin sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir. Söz konusu tabloda yer alan bulgular, epistemik merak ve iş performansı değişkenleri arasındaki doğrusal regresyon modelinin anlamlı olduğunu ( $F = 277.725$ ;  $p < .05$ ) göstermektedir. Buna göre regresyon modeli; "İş Performansı =  $1.086 + .784 *EM$ " şeklinde kurulabilir.

Tablo 2'de yer alan veriler incelendiğinde, epistemik merak algısında bir birimlik artışın iş performansı üzerinde .784'lik bir artış sağladığı görülmektedir. Bu bağlamda turist rehberlerinin epistemik merak algıları arttıkça iş performansları da bu doğrultuda artmaktadır. Bu kapsamda, araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilen; "turist rehberlerinin epistemik merak algılarının iş performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır" şeklindeki araştırma hipotezi desteklenmiştir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Turist rehberlerinin epistemik meraklarının iş performansı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, turist rehberlerinin epistemik meraka ilişkin algılarının aritmetik ortalama değerinin 4.48 olarak gerçekleşmesi, turist rehberlerinin yüksek düzeyde epistemik meraka sahip olduklarını göstermektedir. Konu ile ilgili Katırcıoğlu (2022) tarafından yapılan çalışmada epistemik merak düzeylerinin bu çalışmada olduğu gibi yüksek düzeyde gerçekleştiği ortaya konulmuştur. Turist rehberlerinin epistemik merak düzeylerinin yüksek olması, turistlere gidecekleri destinasyona ilişkin sadece temel bilgileri

vermekle kalmadığı, daha derinlemesine bilgi vererek turistlerin meraklarını canlandırdığı anlamına gelir ki bu durum turistlerin kültürel, tarihi veya doğal zenginliklere daha fazla ilgi duymasına olanak tanır ve dolayısıyla daha anlamlı ve eğitici/öğretici bir seyahat deneyimi sunulmuş olur. Bu bağlamda turistlerin etkileşim içinde oldukları rehberlerin bilgi düzeyleri ve merak uyandırma yetenekleri sayesinde turist memnuniyeti ve buna bağlı olarak rehberlerin iş performansları artabilecektir. Dolayısıyla turist rehberlerinin epistemik meraklarını her zaman diri tutması, ilgili alandaki gelişmeleri takip etmesi ve seyahat destinasyonları hakkındaki bilgilerini sürekli güncellemesi oldukça önemlidir. Öte taraftan turist rehberleri üzerine yapılan bu çalışmada, iş performansı ölçeğinin geneline ilişkin aritmetik ortalama değerinin de 4.60 gibi yüksek bir değerde gerçekleştiği belirlenmiştir. Bu çalışmada olduğu gibi birçok çalışmada (Ardıç Yetiş & Özgül Katlav, 2017; Begenirbaş & Turgut, 2016; Çankaya Altuntaş, 2022; Karasakaloğlu, 2022; Tufan, 2023; Yabancı, 2020) benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Turist rehberlerinin iş performansının yüksek olması, turistik deneyimlerin kalitesini ve turist memnuniyeti artırmakla birlikte gidilen destinasyonun çekiciliğinin artmasına ve bu doğrultuda sektörde başarılı olunmasına ve rekabet avantajının sağlanmasına yol açacaktır. Sonuç olarak turist rehberlerinin gerek epistemik merak algılarının gerekse iş performanslarının yüksek bir düzeyde olması, rehberler ve bağlı oldukları kurum ve kuruluşlar açısından olumlu bir durumdur.

**Tablo 2.** Epistemik Merak ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Ait Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	$b_j$	$S(b_j)$	t	p	ANOVA
Sabit	1.086	.212	5.111	.000	$F = 277.725$
Epistemik Merak	.784	.047	16.665	.000	$p = .000$

Bağımlı Değişken; İş Performansı,  $b_j$ : Beta Katsayı;  $S(b_j)$ : Standart Hata,

**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma sonucunda turist rehberlerinin iş performansları meslek tecrübesi ve gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık taşıdığı ortaya konulmuştur. Benzer şekilde Türkoğlu ve Yurdakul (2017) tarafından yapılan çalışmaya göre, çalışanların sektörde çalışma süresine göre iş performanslarının anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Turist rehberlerinin mesleğe başlangıcının ilk beş yılında iş performanslarının daha yüksek olması, ilk yıllardaki mesleğe başlama heyecanına, daha sonra düşmeye başlamasına ise zamanla mesleğe olan heyecanın azalmasına bağlanabilir. Deneyimi olan çalışanlarınsa kendileri daha kolay ve çabuk geliştirebileceğinden diğer gruplara oranla iş performansları daha yüksek çıkmış olabilir. Öte taraftan çalışmada turist rehberlerinin iş performanslarının gelir durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği; 15.501-19.500 TL ve üzeri gelire sahip olan turist rehberlerinin iş performanslarının, diğerlerinden sırasıyla (11.501-15, 500, 11.500 altı) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Karaman vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların gelir düzeylerine göre iş performanslarının anlamlı bir farklılık taşıdığı ortaya konulmuştur. Söz konusu sonuç, turist rehberlerinin kazancının artmasıyla birlikte iş performanslarının da arttığı ya da yüksek iş performansına

sahip bireylerin yapılan iş karşılığında daha yüksek gelirlere sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre epistemik merak ile iş performansı arasında yüksek veya güçlü düzeyde anlamlı pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular, turist rehberlerinin epistemik merak algılarının artmasıyla birlikte iş performanslarının yüksek düzeyde artacağını göstermektedir. Yine çalışmada turist rehberlerinin epistemik merak algılarının iş performansı üzerine etkisini tespit etmek amacı ile gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analiz sonucunda, turist rehberlerinin epistemik merak algılarının iş performansları üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilen, “turist rehberlerinin epistemik merak algılarının iş performansları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır” şeklindeki araştırma hipotezi desteklenmiştir. Konuyla ilgili literatürde yapılan araştırmalarda, turist rehberlerinin epistemik merakların iş performansına etkisi üzerine yapılan çalışmalara rastlanılmasa da farklı sektör ve kuruluş çalışanları üzerine yapılan benzer çalışmalarda epistemik merakın iş performansını etkilediği veya ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Buna göre Reio ve Wiswell (2000) tarafından hizmet sektörü çalışanları (peyzaj şirketi, bilgisayar hizmetleri şirketi ve basım şirketi) üzerine yapılan çalışmada, epistemik merakın iş performansını etkilediği ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Reio ve Callahan (2004) tarafından kamu sektörü ve Ar-Ge kuruluşları, bankalar ve yükseköğretim kurumları da dahil olmak üzere çeşitli kuruluş çalışanları üzerine yapılan çalışmada, iş performansının korunması veya geliştirilmesi için merak ve öğrenmenin teşvik edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Von Stumm vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada, entelektüel merakın akademik performansı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Mussel (2013) tarafından otomotiv sektörü çalışanları üzerine yapılan araştırmadaysa, işe yönelik merakın iş performansı üzerinde pozitif bir yönde etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Ishaq vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada, daha fazla öğrenme ve entelektüel gelişim sağlayan epistemik merakın iş performansını olumlu yönde etkilediği vurgulanmıştır. Öte taraftan literatürde epistemik merak ve iş performansı ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, epistemik merakın etkilediği veya ilişki içerisinde olduğu konuların iş performansını etkilediği çalışmalara da rastlamak mümkündür. Bu doğrultuda Gürlek (2021) tarafından yapılan çalışmada epistemik merak ile akademik motivasyon arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Yalçın ve Kılıç (2018) tarafından yapılan çalışma sonucunda ise akademisyenlerin motivasyonları ile öğretim performansını geliştirme düzeyleri arasında ilişki (orta düzeyde) olduğu tespit edilmiştir. Konu ile ilgili otel işletmeleri çalışanları üzerine yapılan bir çalışmada ise yenilikçi davranışı, iş becerikliliği ve örgütsel destek ile epistemik merak arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Katırcıoğlu, 2022). Zhang ve Liu (2020) ve Miraglia vd. (2017) tarafından yapılan araştırmalarda, çalışanların iş becerikliliğinin iş performansını pozitif yönde anlamlı şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Shang (2022) tarafından öğretmenler üzerine yapılan çalışmada, iş becerikliliğinin iş performansı ile pozitif yönlü anlamlı bir

ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Çıkmaz vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada ise algılanan örgütsel desteğin iş performansını olumlu ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Yılmaz ve Tanrıverdi (2017) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel desteğin iş performansının yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte literatürde yenilikçi iş davranışının iş performansı üzerinde etkisinin olduğu çalışmalara da rastlanılmaktadır (Begenirbaş & Turgut, 2016; Gökçen & Çetin, 2022; Gündoğdu Özel, 2018). Nitekim literatürde yer alan söz konusu çalışmalar, bu araştırmada tespit edilen turist rehberlerinin epistemik meraklarının iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucunu dolaylı da olsa destekler niteliktedir. ANRO’ya kayıtlı olan turist rehberlerinin epistemik merak algılarının iş performansı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar ve konuyla ilgili mevcut literatürün bulgularına dayanarak ilgili paydaşlar ve gelecekteki araştırma çabaları için aşağıdaki öneriler sunulabilir:

Araştırma sonucunda turist rehberlerinin epistemik merak algıları ve iş performansları yüksek bir düzeyde tespit edilmiştir. Bu durum gerek rehberler gerekse rehberlerin bağlı oldukları kurum ve kuruluşlar açısından olumlu bir durumdur. Ancak rehberlerin epistemik merak algısı ve iş performanslarının yüksek olması, epistemik merak ve iş performansını azaltacak olumsuz davranışlar (örgütsel sinizm, tükenmişlik, mobbing vb.) ve uygulamalarla ilgili gerekli tedbirlerin uygulanmasını ve sürdürülmesini engellememelidir. Bu doğrultuda her ne kadar araştırmada katılımcıların epistemik merak algıları ve iş performansları yüksek düzeyde olsa da belirli aralıklarla aksayan yönlerin tespiti için konu sürekli güncel tutulmalıdır. Bu noktada çalışanların epistemik meraka ilişkin algıları ve bu algıların artırdığı iş performansının belirli aralıklarla ölçülmesi ve bu doğrultuda eksiklik/aksaklık varsa bunlara ilişkin gerekli önlemler alınması, turist rehberleri ve bağlı oldukları kurum ve kuruluşların başarısı açısından önemli olacaktır.

Araştırma sonucunda turist rehberlerinin iş performanslarının meslek tecrübesi bakımından farklı olduğu gözlemlenmiştir. Bu kapsamda 6-15 yıl meslek tecrübesi olan rehberlerin iş performanslarının diğer gruplara göre düşük olması, zamanla mesleki heyecanlarının azalmasına bağlanabilir. Dolayısıyla ilgili grupta yer alan rehberlerin mesleki heyecanlarının azalmaması/kaybedilmemesi için gerekli tedbirlerin alınması önemlidir. Bu noktada mesleki tecrübesi diğerlerine göre daha az olanlarla mesleki tecrübesi daha fazla olanları bir araya getirecek organizasyonlar/toplantılar düzenlenerek bilgi/fikir alışverişi içerisinde olmaları sağlanabilir ve bu doğrultuda yeni bilgi ve tecrübe aktarımıyla mesleğe duyulan heyecan artırılabilir. Öte taraftan çalışmada turist rehberlerinin gelir düzeyleri arttıkça iş performanslarının da arttığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda adil ücret politikası ve iyileştirmelerle çalışanların iş performansının yükseltilmesi sağlanabilir. Ayrıca çalışanlara yapılan iş karşılığında daha yüksek gelire sahip olabilmeye imkânının verilmesi, çalışanların iş performanslarının artmasını sağlayacaktır.

Turizm sektörünün en önemli bileşenlerinden birini oluşturan

turist rehberliği mesleği için epistemik merak çok önemli bir kavramdır. Söz konusu mesleğin özü itibarıyla bu meslekte bulunanların epistemik merak düzeylerini beslemeleri gerektiği ifade edilebilir. Dolayısıyla bu mesleği yapan çalışanların epistemik meraka ilişkin algılarını oldukça yüksek tutması önemli olmaktadır. Bu bağlamda üniversitelerde henüz mesleğe atılmayan Turizm Rehberliği Bölümü öğrencilerine yönelik epistemik merak algılarının oluşmasını ve gelişmesini sağlayacak ders içeriklerine/programlarına yer verilmelidir.

Araştırmadan elde edilen bulgular neticesinde, epistemik merakın iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, epistemik merakın iş yaşamında olumlu bir rol oynayabileceğini ve iş performansını geliştirebileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, hizmet sektöründeki turizm örgütlerinin, hem işe alım süreçlerinde hem de çalışanlarının görevleri sırasında, epistemik meraklarına özellikle önem vermeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda ilgili örgüt ya da insan kaynakları yöneticileri işe alım yaparken çalışanların merak düzeylerini ortaya çıkaracak sorularla, iş performansına katkıda bulunacak çalışanları seçerek öncelik verebilir. Ayrıca, turist rehberliği mesleğini yapan kişilere epistemik merak algısının önemine ilişkin bilgiler verilerek, iş sürecinde ve eğitim programlarında bu faktörün göz önünde bulundurulmasına katkı sağlanabilir. Dolayısıyla örgütlerin yönetim kademelerinin yapacağı bu tip uygulamalarla çalışanların epistemik merak algıları en üst düzeyde olabilecek ve bu artış iş performanslarına da yansıtacaktır.

### 5.1. Pratik Çıkarımlar

Bireylerin bilgi arayışını ve öğrenme motivasyonunu tetikleyen bir dürtü olarak tanımlanabilen epistemik merakın iş performansı üzerindeki etkisi, çalışanların problem çözme ve karar verme süreçlerinde yenilikçi ve yaratıcı düşünmeyi teşvik ederek görülebilir. Bu doğrultuda turizm sektöründe yer alan örgütlerin ve çalışanların gelişim kapasiteleri artarak iş performanslarının daha iyi olmasına katkı sağlanmış olacaktır. Ayrıca misafirle birebir iletişimde olan turist rehberlerinin iş performansı, sunulan hizmetin kalitesini belirleyen unsurlardan olacaktır. Bu noktada özellikle turist rehberlerinin epistemik meraklarının etki ettiği iş performanslarının üst düzeyde olması, verdikleri hizmetin kalitesini ve misafir memnuniyetini artıracak ve sektörün başarısına katkı sağlanacaktır.

Epistemik merak, bireylerin yeni bilgileri keşfetme ve mevcut bilgilerini genişletme isteğini artırmaktadır. Çalışanların bu isteği, sürekli öğrenme ve kişisel gelişim için güçlü bir itici güç oluşturarak iş performansının artmasını sağlayacaktır. Bununla birlikte epistemik merakı yüksek olan çalışanlar, rutin dışı durumlarla karşılaştıklarında standart prosedürlerin ötesine geçerek alternatif çözüm yolları bulma eğilimindedir. Bu noktada değişen koşullara hızlı bir şekilde uyum sağlama yeteneği, iş dünyasında kritik bir öneme sahip olmaktadır. Bu durumlar, özellikle dinamik ve hızla değişen turizm sektöründeki örgütler ve turist rehberleri için rekabet avantajı sağlamakla birlikte sektörel başarıya ulaşmayı kolaylaştıracaktır.

Epistemik merak, bilinmeyenle yüzleşme ve bilgi

eksikliklerini giderme arzusunu artırarak daha etkili problem çözme stratejilerinin geliştirilmesine olanak tanımaktadır. Çalışanlar epistemik merak sayesinde daha yaratıcı ve esnek çözümler üretebilirler. Bu durum, çalışanların işleriyle ilgili beceri ve bilgi birikimini artırarak iş performanslarının olumlu yönde olmasına ve bu doğrultuda turizm sektörü içerisinde yer alan örgütlerin iş süreçlerinin sürekli iyileştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Epistemik merak, çalışanların işlerine olan bağlılığını ve iş tatminini artıran bir etkiye sahip olabilir. Bu bağlamda epistemik meraka sahip çalışanlar, işlerine daha bağlı ve memnun olabilirler ki bu durum iş performanslarını yükseltebilir. Bununla birlikte çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek, epistemik merakın iş performansına olan etkisini güçlendirebilir. Çünkü destekleyici bir iş ortamı, çalışanların meraklarını keşfetmelerine ve potansiyellerini tam olarak kullanmalarına ve bu doğrultuda iş performanslarının artmasına neden olabilecektir. Dolayısıyla turizm sektörü içerisinde yer alan örgütler tarafından epistemik merakın etki ettiği ve etkilendiği konuların bilinmesi ya da farkında olunması, sektörün gelişimi ve başarısı açısından önemli olmaktadır.

Sonuç olarak, epistemik merakın iş performansına olan etkileri, bireylerin ve organizasyonların sürekli gelişimine ve yenilikçiliğine katkı sağlayan önemli bir faktördür. Yöneticiler ve eğitimciler, çalışanların epistemik merakını teşvik ederek ve destekleyerek, iş performansını ve örgütsel başarıyı artırabilir. Aynı zamanda tüm bu çıkarımlar, turist rehberlerinin bu yönde kendilerini geliştirmelerinde, konuyla ilgili eğitim kurumlarının müfredatlarının güncellenmesinde ve seyahat acentalarının rehber seçiminde aradıkları özelliklerde de bir girdi olarak kullanılabilir.

### 5.2. Teorik Çıkarımlar

Araştırma kapsamında turist rehberlerinin epistemik merak düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde epistemik merak konusuna ilişkin çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda elde edilen sonuç, literatüre ve konu ile ilgili teorik çerçeveye sunacağı katkı bakımından önemli olmaktadır. Bu araştırma yerli literatürde yer alan nicel çalışmalardan (Gürlek, 2021; Katırcıoğlu, 2022; Özveren, 2022; Yazıcı, 2020) epistemik merakın ilişkilendirildiği konu, uygulama yeri ve uygulanan bireyler açısından farklılık taşımaktadır. Dolayısıyla araştırmanın sunduğu söz konusu farklılıklar, bu araştırma sonuçlarının konu ile ilgili teorilere katkı sağlayacağını göstermektedir. Bu bağlamda çalışma kapsamında turist rehberlerinin, epistemik merak düzeyleri ve iş performansları bazı bireysel özelliklere göre karşılaştırılmıştır. Bu doğrultuda söz konusu değişkenlerin, bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Özellikle turist rehberlerinin epistemik meraklarının demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmaması, bu araştırma sonuçlarının teoriye katkı sağlayacağını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte araştırma sonucunda, turist rehberlerinin epistemik meraklarının iş performansları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu araştırma literatürde yer alan çalışmalardan farklı olarak epistemik merakın bireylerin bilgi arayışını ve



öğrenme motivasyonunu artırarak iş performansını iyileştirilebileceğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla turist rehberlerinin iş performanslarının artırılmasında epistemik merakın önemli bir yeri olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın, epistemik merak ve iş performansı değişkenlerine ait teorik çerçevelere sağlayacağı katkı bakımından önemli olduğu düşünülmektedir.

### 5.3. Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar için Öneriler

Epistemik merakın iş performansı üzerindeki etkisi bir örneklem üzerinde test edilmiştir. Ancak, bu etkinin farklı iş tiplerinde, farklı sektörlerde, farklı coğrafyalarda veya farklı kültürlerde nasıl değiştiği bilinmemektedir. Bu nedenle, gelecek çalışmalarda epistemik merakın iş performansı üzerindeki etkisini farklı bağlamlarda incelemek, bu konuya dair daha genel ve kapsamlı bir anlayış sağlayabilir. Örneğin, epistemik merakın iş performansı üzerindeki etkisi, bilgi yoğun, yaratıcılık gerektiren veya rekabetçi işlerde daha fazla olabilir. Ayrıca literatürde turist rehberlerinin epistemik merak algıları ile iş performansını birlikte ele alan çalışmalara rastlanılmamakla birlikte epistemik merak ile ilgili yapılan çalışmalar yeterli düzeyde değildir. Dolayısıyla araştırmacılar tarafından bu iki değişkenin ilişkilendirildiği ya da epistemik merakın başka değişkenlerle ilişkilendirildiği (tükenmişlik, stres, örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti, motivasyon, problem çözme becerisi, mesleki bağlılık vb.) nitel/nicel yöntem kullanılan çalışmalar, otel işletmeleri, yiyecek-içecek alanında faaliyet gösteren işletmeler, rekreasyon işletmeleri gibi turizm işletmeleri özelinde yapılabilir. Bu bağlamda, sektörün, işletmelerin, yöneticilerin, çalışanların, yasa koyucuların ve diğer paydaşların, araştırmada ana hatları çizilen epistemik merak ve iş performansı değişkenlerini daha kapsamlı bir şekilde anlaması elzemdir. Bununla birlikte, bu alanda daha fazla çalışma yapılması, mevcut literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

**Etik Beyan:** Bu çalışmada kullanılan anket için Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 20/12/2023 tarihli ve 18 nolu toplantısında 2023/402 sıra sayılı kararı sonucunda izin alınmıştır. Aksi durumda TO&RE dergisi sorumlu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

**Yazar Katkı Beyanı:** Birinci yazarın katkı oranı %40, ikinci yazarın katkı oranı %30 ve üçüncü yazarın katkı oranı %30'dur.

**Çıkar Beyanı:** Yazarlar arasında herhangi çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### Kaynakça

Acar, V. (2014). *Profesyonel turist rehberlerinin liderlik yönelimleri: Aydın turist rehberleri odasına kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı, Aydın.

Ahipaşaoğlu, H. S. (2001). *Turizmde rehberlik*, Detay Yayıncılık, Ankara.

Akkoç, İ. (2012). Grup ve hiyerarşik alt kültürlerinin iş performansına etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü,

*Çankırı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 17-44.

Ar, H. (2021). *Turist rehberlerine yönelik istenmeyen turist davranışları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı, Eskişehir.

Ardıç Yetiş, Ş., & Özgül Katlav, E. (2017). Turizm eğitimi veren akademisyenlerin iş tatmin ve performans düzeylerinin bireysel özelliklerine göre değişmesi, *Verimlilik Dergisi*, 1, 7-27.

Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Bayram, E. G. (2017). Motivasyonun demografik ve mesleki özelliklere göre farklılaşması: Turist rehberleri üzerine bir araştırma, *Journal of Yasar University*, 12(48), 257-271.

Begenirbaş, M., & Turgut (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: savunma sektöründe bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 57-93. <https://doi.org/10.24988/deuibf.2016311485>.

Berlyne, D. E. (1954). A theory of human curiosity, *British Journal of Psychology*, 45(3) 180-191. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1954.tb01243.x>.

Berlyne, D. E. (1960). *Conflict, arousal, and curiosity*, New York: McGraw-Hill. <https://doi.org/10.1037/11164-000>.

Berlyne, D. E. (1966). Curiosity and exploration. *Science American Association for the Advancement of Science*, 153(3731), 25-33. <https://doi.org/10.1126/science.153.3731.25>.

Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*, (5. Baskı), Beta Yayınları, İstanbul.

Canlı, B., & Kaya, A. A. (2012). Türk turizm sektörünün ekonomik etkilerinin girdi çıktı yaklaşımıyla ölçülmesi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(12), 1-12.

Çalışkan, A., & Akkoç, İ. (2012) Girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansına etkisinde çevresel belirsizliğin rolü, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-29.

Çankaya Altuntaş, C. (2022). *Otel işletmelerinde çalışanların mükemmeliyetçilik algılarının iş performansına etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı, Nevşehir.

Çıkmaz, G., Ceyhan, S., & Taşdemir, D. Ç. (2021). Algılanan örgütsel desteğin, iş performansı üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 498-518. <https://doi.org/10.53092/duibfd.983903>.

Çokal, Z., & Yılmaz, İ. (2020). Turist rehberlerinin etik davranışlarının destinasyon imajına etkisi: Kapadokya örneği, *Verimlilik Dergisi*, (4), 135-173. <https://doi.org/10.51551/verimlilik.607490>.

Çokal, Z. (2023). Turist rehberlerinin mesleki yeterliliklerinin önem performans analizine göre değerlendirilmesi. *Turist Rehberliği Dergisi*, 6(2), 95-112. <https://doi.org/10.34090/tured.1336682>.

Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.220>.

Değirmencioğlu, A. Ö., & Akyurt Kurnaz, H. (2021). Turist rehberlerinin gruplarına davranış biçimlerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (46), 200-213.

- <https://doi.org/10.52642/susbed.908916>.
- Demirci, B., Ak, E., & Altamimi, M. (2020). Otel işletmelerinde kurumsallaşma ve iş tatmini ilişkisi: Eskişehir örneği, *Tourism and Recreation*, 2(1), 1-7.
- Demirel, M., & Diker Coşkun, Y. (2009). Üniversite öğrencilerinin meraklılık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 111-134.
- Elmalı Özsaray, A. (2016). *Üniversite öğrencilerinin İngilizce derslerine ilişkin başarıyla ilgili duyguları, bilgiye yönelik merakları ve ders başarıları arasındaki ilişkiler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretimi Bilim Dalı, Bolu.
- Eren, A. (2009). Examining the relationship between epistemic curiosity and achievement goals, *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*, 36, 129-144.
- Gökçen, M. Y., & Çetin, S. (2022). Yenilikçi iş davranışının iş performansına etkisi, *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 174-188.
- Gutok, G. (2014). *Eğitime felsefi ve ideolojik yaklaşımlar* (Çev: N.Kale), Ütopya Yayın Evi, Ankara.
- Gültekin, E. (2009). *Polislerin temel kişilik özelliklerinin iş başarısı üzerine etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Örgütsel Davranış Bilim Dalı, İstanbul.
- Gündoğdu Özel, E. (2018). *İş performansının artırılmasında motivasyonel faktörlerin rolü; yenilikçi davranışın aracılık rolü: Mersin bölgesi özel bankalarında bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Mersin.
- Güngör, G. (2018). *Örgütsel stresin, çalışanların iş performansına etkisi ve İstanbul ilinde bir alan araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Güriş, S., & Astar, M. (2019). *Bilimsel araştırmalarda spss ile istatistik*, (3. Baskı), Der Yayınları, İstanbul.
- Gürlek, M. (2021). *Sınıf öğretmeni adaylarının epistemik merak düzeyleri ile akademik motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Temel Eğitim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Bilim Dalı, Mersin.
- Gürsoy, H. (2019). *Profesyonel turist rehberlerinin kişisel gelişimi ve mesleki donanımı üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm Rehberliği Anabilim Dalı, Turizm Rehberliği Bilim Dalı, Balıkesir.
- Gürsoy, H., & Karaman, S. (2019). Profesyonel turist rehberlerinin kişisel gelişimi ve mesleki donanımı üzerine bir araştırma, *Turist Rehberliği Dergisi*, 2(2), 88-103. <https://doi.org/10.34090/tured.606055>.
- Heung, V. C. S. (2007). Effects of tour leader's service quality on agency's reputation and customers' word of mouth, *Journal of Vacation Marketing*, 14(4), 305-315. <https://doi.org/10.1177/1356766708094752>.
- Hilav, S. (1985). *100 soruda felsefe el kitabı*, Gül Matbaası, İstanbul.
- Ishaq, E., Bashir, S., Khan, A. K., Hassan, M. M., & Zakariya, R. (2019). Epistemic curiosity and perceived workload: A moderated mediation model of achievement striving and overwork climate, *The International Journal of Human Resource Management*, 32(18), 3888-3911. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1641734>.
- Işık, M., & Kama, A. (2018). Algılanan örgütsel desteğin işgören performansına etkisinde işe adanmışlığın aracı etkisi, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 395-403. <https://doi.org/10.18506/anemon.338253>.
- Karaçay, T. (2023). *Farklı gezi türlerine göre turist rehberlerinin rollerinin misafir yorumları üzerinden değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm Rehberliği Anabilim Dalı, Turizm Rehberliği Bilim Dalı, Denizli.
- Karaman, M., Yoldaş, A., & Kılıç, B. (2020). Örgütsel dışlanmanın iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 479-496. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.683115>.
- Karasakaloğlu, B. (2022). *Konaklama işletmelerinde farklı liderlik tarzları, örgütsel farkındalık ve iş performansı ilişkisi üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı, Antalya.
- Katırcıoğlu, E. (2022). *Epistemik merak, iş becerikliliği ve algılanan örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışına etkisi: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı, Afyonkarahisar.
- Kement, Ü., Uslu, A., & Kement, A. (2016). Turizm sektörünün ödemeler dengesine etkisinin incelenmesi, *1. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu*, 13-15 Ekim 2016, ss. 1851-1865, Elazığ.
- Kılıç, İ. (2020). Turizm alanyazınında tükenmişliğin öncülleri ardılları ve model önerileri, *Tourism and Recreation*, 2(2), 118-124.
- Kılıç, K. (2013). *Duygusal zekanın gemi adamlarının iş performansına etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Deniz Ulaştırma ve İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı, Deniz Ulaştırma ve İşletme Mühendisliği Bilim Dalı, İstanbul.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment, *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş doyumunu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Bilim Dalı, Balıkesir.
- Lauriola, M., Litman, J. A., Mussel, P., De Santis, R., Crowson, H. M., & Hoffman, R. R. (2015). Epistemic curiosity and self-regulation, *Personality and Individual Differences*, 83, 202-207. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.04.017>.
- Litman, J. A. (2008). Interest and deprivation factors of epistemic curiosity, *Personality and Individual Differences*, 44(7), 1585-1595. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.01.014>.
- Litman, J. A. (2012). *Epistemic curiosity*, Invited chapter in: S. Norbert (Ed.) *Encyclopedia of The Science of Learning*. New York: Springer-Verlag. 1162-1165. [https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1428-6\\_1645](https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1428-6_1645).
- Litman, J. A., Crowson, H. M., & Kolinski, K. (2010). Validity of the interest-and deprivation-type epistemic curiosity distinction in non-students, *Personality and Individual Differences*, 49(5), 531-536. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.021>.

- Litman, J. A., Hutchins, T. L., & Russon, R. K. (2005). Epistemic curiosity, feeling-of-knowing, and exploratory behaviour, *Cognition and Emotion*, 19(4), 559-582. <https://doi.org/10.1080/02699930441000427>.
- Litman, J. A., & Jimerson, T. L. (2004). The measurement of curiosity as a felling-of-deprivation, *Journal of Personality Assessment*, 82(2), 147-157. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8202\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8202_3).
- Litman, J. A., & Silvia, J. P. (2006). The latent structure of trait curiosity: evidence for interest and deprivation curiosity dimensions, *Journal of Personality Assessment*, 86(3), 318-32. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8603\\_07](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8603_07).
- Litman, J. A., & Spielberger, C. D. (2003). Measuring epistemic curiosity and its diverse and specific components, *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 75-86. [https://doi.org/10.1207/S15327752JPA8001\\_16](https://doi.org/10.1207/S15327752JPA8001_16).
- Loewenstein, G. (1994). The psychology of curiosity: A review and reinterpretation, *Psychological Bulletin*, 116(1), 75-98. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.116.1.75>.
- Merriam-Webster, (2023, Nisan). *The Evolution of Epistemic*. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/epistemic>, Erişim Tarihi: 30.04.2023.
- Miraglia, M., Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2017). Translating self-efficacy in job performance over time: The role of job crafting, *Human Performance*, 30(5), 254-271. <https://doi.org/10.1080/08959285.2017.1373115>.
- Mussel, P. (2013). Introducing the construct curiosity for predicting job performance, *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 453-472. <https://doi.org/10.1002/job.1809>.
- Özdamar, K. (2001). *SPSS ile biyoistatistik* (4.Baskı), Kaan Kitabevi, Eskişehir.
- Özen, İ. A., Çiçekli Ayyıldız, S., & Aytakin, G. (2023). Turist rehberliğinde efsanelerin yeri: Kapadokya özelinde bir araştırma, *Tourism and Recreation*, 5(2), 162-171. <https://doi.org/10.53601/Tourismandrecreation.1386046>.
- Özkasap, Ş. (2013). *Bankalarda uygulanan işe alıştırma eğitim programlarının işgören performansına etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Balıkesir.
- Özveren, C. (2022). *Epistemik merakın erken yaş İngilizce öğrencilerinin öz düzenlemeli öğrenme stratejileri ve motivasyonlarına etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İngiliz Dili Eğitimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Reio, T. G., & Callahan, J. L. (2004). Affect, curiosity, and socialization-related learning: A path analysis of antecedents to job performance, *Journal of Business and Psychology*, 19(1), 3-22. <https://doi.org/10.1023/B:JOB.0000040269.72795.ce>.
- Reio, T. G., & Wiswell, A. (2000). Field investigation of the relationship among adult curiosity, workplace learning, and job performance, *Human Resource Development Quarterly*, 11(1), 5-30. [https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200021\)11:1<5::AID-HRDQ2>3.0.CO;2-A](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200021)11:1<5::AID-HRDQ2>3.0.CO;2-A).
- Shang, W. (2022). The effects of job crafting on job performance among ideological and political education teachers: The mediating role of work meaning and work engagement, *Sustainability*, 14, 8820. <https://doi.org/10.3390/su14148820>.
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment, *Journal of Quality Management*, 5, 27-52. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0).
- Şengönül, A., Karadaş, H. A., & Koşaroğlu, Ş. M. (2018). Turizme dayalı büyüme hipotezinin OECD üyesi olan akdeniz ülkeleri için analizi, *Journal of International Social Research*, 11(60), 1123-1135. <https://doi.org/10.17719/jisr.2018.2861>.
- Şentürk, F. K., & Tekin, Y. (2015). Örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve iş arkadaşı desteğinin işgören performansı üzerine etkileri: AVM çalışanları örneği, *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 195-206.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914-928. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>.
- Tsaur, S. H., & Ku, P. S. (2019). The effect of tour leaders' emotional intelligence on tourists' consequences, *Journal of Travel Research*, 58(1), 63-76. <https://doi.org/10.1177/0047287517738381>.
- Tsaur, S. H., & Tu, J. H. (2019). Cultural competence for tour leaders: Scale development and validation, *Tourism Management*, 71, 9-17. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.09.017>.
- Tufan, C. (2023). Çalışanların kss algıları, iş becerikliliği ve iş performansı arasındaki ilişkileri anlamaya yönelik ampirik bir araştırma, *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi (İKTİSAD)*, 8(20), 69-86. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1208000>.
- Türkoğlu, T., & Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması, *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1), 88-97. <https://doi.org/10.17474/artvinofd.270325>.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2018). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi* (5. Baskı), Detay Yayıncılık, Ankara.
- Von Stumm, S., Hell, B., & Chamorro-Premuzic, T. (2011). The hungry mind: Intellectual curiosity as third pillar of academic performance, *Perspectives on Psychological Science*, 6(6), 574-588. <https://doi.org/10.1177/1745691611421204>.
- Yabacı, N. (2020). *Otel işletmelerinde çalışma yaşam kalitesinin iş performansına etkisinde yönetici desteğinin rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı, Nevşehir.
- Yalçın, O. M., & Kılıç, H. (2018). Akademisyenlerin öğretim performansları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi, *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 122-135.
- Yazıcı, T. (2020). *Lise öğrencilerinin öğrenme yaklaşımı tercihlerinde metabilşsel farkındalık ile epistemik merak düzeylerinin etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı, Çanakkale.
- Yazıcı, T., & Kartal, Y. O. (2020). Epistemik merakın eğitimdeki rolü, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 570-589. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.738875>.
- Yelboğa, A. (2003). *İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirilmesi için geliştirilen bir ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ölçme ve Değerlendirme Bilim Dalı,

Ankara.

- Yıldız, Z. (2011). Turizmin sektörünün gelişimi ve istihdam üzerindeki etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(5), 54-71.
- Yılmaz, A., & Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların örgütsel destek algısının iş performansı üzerine etkisinde iş ortamı niteliğinin aracılık rolü, *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 5(3), 32-52. <https://doi.org/10.21325/jotags.2017.82>.
- Yılmaz, F., & Ünsar, S. (2007). Performans değerlendirme sistemi ve kullanım alanları, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 35-57.
- Zhang, C., & Liu, L. (2020). The effect of job crafting to job performance, *Knowledge Management Research & Practice*, 1-10. <https://doi.org/10.1080/14778238>.

## Extended Abstract

Although it is possible to mention many factors affecting the job performance of tourist guides, epistemic curiosity, which constitutes one of the subjects of this study, has an important place among these factors. Epistemic curiosity is defined as an individual's desire to learn and acquire knowledge (Litman, 2008). Individuals with a high perception of epistemic curiosity are open to new information, do research, ask questions, and have different perspectives (Yazıcı & Kartal, 2020). These characteristics are very useful for tourist guides. Tourist guides work in a constantly changing and developing sector and serve tourists from different cultures (Acar, 2014; Ahıpaşaoğlu 2001). In this service provision, the performance of tourist guides is important in terms of affecting the quality of the service provided and tourist satisfaction. Therefore, a high level of job performance of tourist guides will increase the quality of the service provided and this will reflect positively on the tourism sector and its stakeholders.

Within the scope of the concept of epistemic curiosity, which is defined as the desire to acquire new knowledge that can stimulate intellectual interest and/or eliminate knowledge deficiencies (Litman, 2012), it is an important issue for tourism industry stakeholders how the desire of tourist guides to add new knowledge to their existing knowledge plays a role in intellectual development and how it affects their job performance in this direction. It is thought that tourist guides with a high perception of epistemic curiosity tend to conduct more research, learn new information, and transfer it to tourists, which can increase tourist guides' job satisfaction and tourist satisfaction, and accordingly, an increase in guides' job performance will be observed. In this context, improving the job performance of tourist guides and thus keeping epistemic curiosity alive, which is one of the factors that affect/may affect job performance, is important for the sustainable growth and competitiveness of the tourism industry. When the literature on the subject is examined, the fact that no study deals with the perception of epistemic curiosity and job performance of tourist guides together is one of the factors that further increase the importance of this study and encourages the research to be conducted. In this context, the study aims to determine the effect of tourist guides' epistemic curiosity on their job performance. In this direction, in this research, the levels of epistemic curiosity and job performance of tourist guides, as well as the relationship and effect between these variables were revealed and in this direction, its importance

was emphasized in terms of its contribution to the relevant parties (the sector, businesses and their managers, tourist guides) and the literature.

The population of the research consists of active tourist guides registered with the Ankara Chamber of Tourist Guides (ANRO). A questionnaire technique was utilized to collect the data in the study, and a questionnaire was applied to 161 tourist guides constituting the research sample. The data were analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation as well as reliability, correlation, and simple linear regression analyses. According to the findings, it was determined that both epistemic curiosity and job performance levels of the surveyed tourist guides were high. In addition, a positive and highly significant relationship was found between the epistemic curiosity levels and job performance of the tourist guides surveyed, and as a result of the regression analysis, it was determined that the epistemic curiosity of the tourist guides had a significant effect on their job performance. In this context, the research findings were evaluated and interpreted, and recommendations were made for stakeholders in the tourism sector, organizations interested in the training and development of tourist guides, and future research.