

**T.C.  
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI  
2017-DR-109**

**PROFESYONEL TURİST REHBERLERİNİN  
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE MESLEKİ  
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE  
PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ETKİSİ**

**HAZIRLAYAN  
Gamze ÖZOĞUL**

**TEZ DANIŞMANI  
Yrd. Doç. Dr. Zehra EĞE**

**AYDIN-2017**



**T.C.**  
**ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**  
**AYDIN**

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Gamze ÖZOĞUL tarafından hazırlanan “Profesyonel Turist Rehberlerinin Kişilik Özellikleri ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi” başlıklı tez, 26/12/2017 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

	Ünvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan :	Prof. Dr. Adnan TÜRKSOY	EGE.	.....
Üye :	Prof. Dr. Şenol ÇAVUŞ	ADÜ	.....
Üye :	Doç. Dr. Osman E. ÖOLAKOĞLU	ADÜ	.....
Üye :	Yrd. Doç. Dr. Zehra EGE	ADÜ.	.....
Üye :	Yrd. Doç. Dr. Özgür ÖZER	NEÜ	.....

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Doktora tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun .....Sayılı kararıyla ....../..../2017 tarihinde onaylanmıştır.

Doç. Dr. A. Can BAKKALCI

Enstitü Müdürü V.



**T.C.**  
**ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**  
**AYDIN**

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

...../...../2017

Gamze ÖZOĞUL



## ÖZET

### PROFESYONEL TURİST REHBERLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ARACILIK ETKİSİ

Gamze ÖZÖĞÜL

Doktora Tezi, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Zehra EĞE

2017, 193 sayfa

Tezin amacı, beş faktör kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık boyutları üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolüne sahip olup olmadığını eylemli turist rehberleri örnekleminde incelemektir. Bu yönde tam sayım yapılarak Türkiye’deki mevcut on iki meslek odasına kayıtlı bulunan 426 eylemli turist rehberi üzerinde yüz yüze görüşme, bırak-topla anket tekniği ve çevrimiçi anket sitesinden faydalanarak anket uygulanmıştır. Kişilik özelliklerinin ölçümü için John, Donahue & Kentle (1991) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Psikolojik sermaye ölçümü için Luthans, Avolio, Avey & Norman (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Mesleki bağlılık için Meyer, Allen & Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan mesleki bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Regresyon analizi sonuçları deneyime açıklık, dışadönüklük ve sorumluluk özelliklerinin mesleğe yönelik duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Deneyime açıklık ve uyumluluk devam bağlılığını pozitif yönde, duygusal denge ise devam bağlılığını negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Mesleğe yönelik normatif bağlılık üzerinde ise deneyime açıklık ve dışadönüklük pozitif yönde anlamlı etkilere sahiptir. Ayrıca deneyime açıklık, duygusal denge, dışadönüklük ve uyumluluk özelliklerinin psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilere sahip olduğu görülmüştür. Psikolojik sermayenin ise mesleğe yönelik duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde pozitif etkileri olduğu ortaya çıkmıştır. Aracılık etkisi bakımından ise psikolojik sermayenin; dışadönüklük ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık, deneyime açıklık ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık, sorumluluk ile duygusal bağlılık arasındaki etkileşimde tam aracılık etkisi bulunduğu görülmüştür. Deneyime açıklığın duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde ve uyumluluğun devam bağlılığı üzerindeki etkisinde ise psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisi bulunmaktadır.

**ANAHTAR SÖZCÜKLER:** Beş faktör kişilik özellikleri, kişilik, psikolojik sermaye, mesleki bağlılık, turist rehberi





## ABSTRACT

### THE MEDIATING EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL TOUR GUIDE'S PERSONALITY TRAITS AND OCCUPATIONAL COMMITMENT

Gamze ÖZÖĞÜL

PhD Thesis, at Tourism Management

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Zehra EĞE

The aim of this thesis to examine whether the psychological capital plays a mediating role on the influence of the five factor personality traits on the sub-dimensions of occupational commitment. To this end, a survey was conducted among 426 active tour guides registered on the twelve professional chambers in Turkey. The survey was conducted via face-to-face interview, drop and collect survey technique and online survey through a survey platform website. For the personality traits measurement, the scale that is developed by John, Donahue & Kentle (1991) was used. For the psychological capital measurement, the psychological capital scale that is developed by Luthans, Avolio, Avey & Norman (2007) and adapted to Turkish language by Çetin and Basım (2012) was used. For occupational commitment measurement, the occupational commitment scale which is developed by Meyer, Allen & Smith (1993) and adapted to Turkish language by Tak and Çiftçioğlu (2009) was used. The results of the regression analysis reveal that openness to experience, extraversion and conscientiousness personality traits have positive meaningful effects on the affective commitment towards the occupation. Openness to experience and agreeableness effect continuance commitment positively and neuroticism effects continuance commitment negatively. On the normative occupational commitment, openness to experience and extraversion have positive effects. Additionally, openness to experience, neuroticism, extraversion and agreeableness effect psychological capital positively. It was also found that psychological capital has positive effects on affective commitment, continuance commitment and normative commitment. In terms of mediation effect, it was observed that the psychological capital has full mediation effect on the interaction between extraversion and affective commitment and normative commitment, between openness to experience and continuance commitment and normative commitment, between conscientiousness and affective commitment. Meanwhile, psychological capital has partial mediation effect in terms of the impact of openness to experience on affective commitment and the impact of agreeableness on continuance commitment.

**KEYWORDS:** Five personality traits, personality, psychological capital, occupational commitment, tour guide



## ÖNSÖZ

Çalışmanın başından sonuna kadar beni motive eden, sürekli rahatsız etmeme rağmen hoşgörüsünü esirgemeyen, sabrı ile örnek aldığım tez danışmanım Yrd. Doç.Dr. Zehra EĞE'ye, öneri ve katkılarından dolayı tez izleme komitesi üyeleri Prof.Dr. Adnan TÜRKSOY'a ve Doç.Dr. Osman Eralp ÇOLAKOĞLU'na, tezimin analiz kısmında desteğini eksik etmeyen, fikir ve önerileri ile ışık tutan Prof.Dr. Şenol ÇAVUŞ'a, ayırdıkları zaman ve eleştirileri için Arş. Gör. Murat DOĞAN'a ve Yrd. Doç.Dr. Özgür ÖZER'e,

Araştırma kısmında katılımcılarla gerekli bağlantıyı kurarak yardımlarını esirgemeyen meslek odaları yetkililerine, Ersan AYGÜL'e, Hakan IŞIK'a, araştırmaya gönüllü olarak katılıp değerli vaktinden ayırarak anketi doldurma nezaketinde bulunan turist rehberlerine,

Bazen yorucu, bazen stresli, bazen heyecanlı, bazen eğlenceli olan bu süreçte desteğini her an yanımda hissettiğim Mehmet TAŞ'a,

Doktora eğitimi süresince müthiş anılarla yaşamımı renklendiren, gece gündüz demeden fikir alışverişinde bulunduğum, anne olarak sevgili Arya'ya iyi bir rol model olduğuna derinden inandığım değerli dostum Günseli GÜÇLÜTÜRK BARAN'a teşekkürü bir borç bilirim.

Hayata emin adımlarla başlamam konusunda koşulsuz ve karşılıksız beni destekleyerek bana güç veren, bu süreçte benimle aynı heyecanı taşıyan ancak yeteri kadar vakit geçiremeyerek ihmal ettiğim kıymetlilerim annem Neriman ÖZOĞUL, babam Ahmet ÖZOĞUL ve abim Cem ÖZOĞUL'a candan teşekkür ederim. Güveninizi benden hiçbir zaman eksik etmediniz, size minnettarım.

Benim mutluluğumda çocukların ayrı bir yeri var elbette. Gülüşleri ile yaşamımı daha anlamlı kılan, pozitif ruh halimin gizli kahramanları bütün çocuklara çok teşekkür ederim. İyi ki varsınız dünya sizinle güzel!

Gamze ÖZOĞUL



# İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI .....	v
ÖZET.....	vii
ABSTRACT .....	ix
ÖNSÖZ .....	xi
SİMGELER DİZİNİ.....	xvii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	ix
ÇİZELGELER DİZİNİ .....	xxi
EKLER DİZİNİ.....	xxiii
GİRİŞ .....	1
1. ARAŞTIRMA HAKKINDA AÇIKLAMALAR .....	3
1.1. Araştırmanın Konusu .....	3
1.2. Araştırma Problemi .....	4
1.3. Araştırmanın Amacı .....	7
1.4. Araştırmanın Önemi .....	8
1.5. Araştırmanın Varsayımları.....	11
1.6. Materyal ve Yöntem.....	11
1.6.1. Evren ve Örneklem.....	12
1.6.2. Araştırmanın Modeli .....	15
1.6.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	17
1.6.4. Veri Toplama Teknikleri ve Araçları .....	18
1.6.4.1. Büyük Beşli Envanteri .....	19
1.6.4.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği .....	19
1.6.4.3. Mesleki Bağlılık Ölçeği .....	20
1.6.5. Veri Toplama Süreci .....	21

1.6.6. Verilerin Analizi.....	22
1.6.6.1. Verinin Kodlanması.....	22
1.6.6.2. Kayıp Verinin Değerlendirilmesi .....	24
1.6.6.3. Uç Değer Analizi.....	24
1.6.6.4. Normallik Testi.....	25
1.6.6.5. Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri .....	25
1.6.7. Ön Uygulama .....	26
1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	27
2. KURAMSAL ÇERÇEVE .....	28
2.1. Kişilik Kavramı ve Tanımı .....	29
2.1.1. Kişiliğin Oluşumunu Etkileyen Faktörler.....	33
2.1.1.1. Kişiliğin Oluşumunu Etkileyen Kalıtsal ve Bedensel Yapı Faktörleri... .....	33
2.1.1.2. Aile Faktörü.....	35
2.1.1.3. Kültürel Faktörler .....	35
2.1.1.4. Sosyalleşme süreci ve Sosyal Yapı Faktörleri.....	36
2.1.1.5. Durumsal Faktörler.....	37
2.1.2. Kişilik Kuramları.....	37
2.1.3. Temel Sözcük Hipotezi ve Beş Faktör Kişilik Modelinin Tarihsel Gelişimi .....	42
2.1.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli Boyutları .....	53
2.1.4.1. Dışadönüklük.....	53
2.1.4.2. Uyumluluk.....	54
2.1.4.3. Duygusal Denge .....	55
2.1.4.4. Sorumluluk .....	56
2.1.4.5. Deneyime Açıklık.....	57
2.2. Pozitif Psikoloji ve Psikolojik Sermaye .....	59

2.2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı.....	62
2.2.2. Psikolojik Sermayenin Boyutları .....	66
2.2.2.1. Öz-Yeterlilik .....	67
2.2.2.2. Umut.....	70
2.2.2.3. İyimserlik .....	72
2.2.2.4. Dayanıklılık.....	75
2.3. Mesleki Bağlılık Kavramı .....	79
2.3.1. Mesleki Bağlılık ve Diğer Benzer Kavramlar .....	81
2.3.1.1. Örgütsel Bağlılık .....	82
2.3.1.2. İşe Bağlılık .....	85
2.3.2. Mesleki Bağlılığın Kavramsal Olarak Gelişimi ve Mesleki Bağlılığın Ölçümü.....	86
2.3.3. Mesleki Bağlılığın Boyutları.....	89
2.3.3.1. Duygusal Bağlılık.....	90
2.3.3.2. Devam Bağlılığı .....	91
2.3.3.3. Normatif Bağlılık .....	92
2.3.4. Mesleki Bağlılıkla İlgili Yapılan Çalışmalar.....	92
3. ARAŞTIRMA BULGULARI .....	99
3.1. Örneklem Grubuna İlişkin Bulgular.....	99
3.2. Betimleyici İstatistikler .....	102
3.3. Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri .....	104
3.3.1. Büyük Beşli Envanteri Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	106
3.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları .....	109
3.3.3. Mesleki Bağlılık Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları .	112
3.3.4. Yarıya Bölme Tekniği .....	114
3.4. Değişkenler Arası İlişkiler .....	115
3.5. Regresyon Analizi Bulguları ve Hipotezlerin Değerlendirilmesi .....	118

3.5.1. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Mesleki Bağlılık Alt Boyutlarına Etkileri .....	119
3.5.2. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkileri. ....	122
3.5.3. Psikolojik Sermayenin Mesleki Bağlılık Boyutları Üzerindeki Etkileri ...	124
3.5.4. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Mesleki Bağlılık Boyutları Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü.....	125
TARTIŞMA VE SONUÇ .....	129
KAYNAKLAR.....	147
EKLER .....	181
ÖZGEÇMİŞ.....	191



## SİMGELER DİZİNİ

ADRO	:Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası
ANRO	:Ankara Turist Rehberleri Odası
ARO	:Antalya Rehberler Odası
ATRO	:Aydın Turist Rehberleri Odası
BURO	:Bursa Bölgesel Turist Rehberleri Odası
ÇARO	:Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası
GARO	:Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası
İRO	:İstanbul Turist Rehberleri Odası
İZRO	:İzmir Turist Rehberleri Odası
MURO	:Muğla Turist Rehberleri Odası
NERO	:Nevşehir Turist Rehberleri Odası
PsyCap	:Psychological Capital/ Psikolojik Sermaye
ŞURO	:Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası
TDK	:Türk Dil Kurumu
TRO	:Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası
TUREB	:Turist Rehberleri Birliği



## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Araştırmanın Modeli .....	16
Şekil 2.1. Kişilik özellikleri sınıflandırma çalışmalarının tarihçesi .....	44
Şekil 2.2. Rekabet Avantajı için Genişleyen Sermaye Türleri .....	64
Şekil 2.3. Psikolojik Sermayenin Boyutları .....	66
Şekil 2.4. Mesleki Bağlılık ile Örgütsel Bağlılığın Öncülleri ve Sonuçları Arasındaki İlişkiler.....	84



## ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 1.1. 2016 Yılı Turist Rehberi Sayısı.....	13
Çizelge 1.2. Ön uygulamada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Ölçüm Güvenirliği ...	27
Çizelge 2.1. Kişilik Kuramları .....	40
Çizelge 2.2. Demografik Değişkenler ile Mesleki Bağlılık İlişkisi.....	94
Çizelge 3.1. Katılımcılara Ait Genel Bilgiler.....	100
Çizelge 3.1. Katılımcılara Ait Genel Bilgiler (devamı) .....	101
Çizelge 3.2. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler.....	103
Çizelge 3.3. Büyük Beşli Envanterine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları .....	108
Çizelge 3.4. Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları .....	111
Çizelge 3.5. Mesleki Bağlılık Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları .....	114
Çizelge 3.6. Alt-Üst Grup Ortalamalar Farkına İlişkin t Değerleri.....	115
Çizelge 3.7. Değişkenlere Yönelik Korelasyon Analizi.....	117
Çizelge 3.8. Mesleki Bağlılık Boyutlarını Etkileyen Beş Faktör Kişilik Özellikleri Regresyon Analizi Bulguları.....	120
Çizelge 3.9. Psikolojik Sermayeyi Etkileyen Beş Faktör Kişilik Özellikleri Regresyon Analizi Bulguları.....	123
Çizelge 3.10. Mesleki Bağlılık Boyutlarını Etkileyen Psikolojik Sermayenin Regresyon Analizi Bulguları.....	124
Çizelge 3.11. Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi .....	126



## **EKLER DİZİNİ**

<b>EK 1</b> Anket Formu.....	181
------------------------------	-----





## GİRİŞ

Geçmişten günümüze turizm endüstrisinde birçok alanda ilerleme yaşanması ile birlikte emek yoğun niteliği taşıyan bu endüstrinin bileşeni olarak turist rehberleri önemini korumaya devam etmektedir. Çünkü nitelikli bir turist rehberinin istihdam edilmemesi tur operatörü veya seyahat acentası için bir şikâyet kaynağı olabilmektedir. Başka bir şekilde gönüllü bazı davranışlar sergileyen turist rehberleri bağlı olduğu işletmeye rekabet avantajı kazandırarak tercih edilen bir rehber olarak mesleğini sürdürebilmektedir. Müşteri bağlılığını, ağızdan ağza iletişimi, bağlı bulunduğu işletmenin turlarını rakip turlara göre farklılaştırarak işletme imajını da önemli derecede etkileyebilen turist rehberleri turizm endüstrisinin önemli bir halkasını oluşturmaktadır (Mossberg, 1995).

Rehberlik mesleğinin başarılı sürdürülebilmesi için turist rehberlerinin yoğun rekabet ortamında sosyolojik ve psikolojik bakımdan da daha iyi olmaları gerekmektedir (Cohen, Maurice & Cohen, 2002). Ağırlıklı olarak belirli dönemlerde mesleğini icra eden turist rehberleri için bu meslek, gerçekte maddi güvence sağlanması konusunda kilit bir öneme sahip iken farklı kültürlerdeki turistlere hizmet sunan bireylere yetenekleri doğrultusunda kendilerini geliştirebilme imkânı da yaratmaktadır. Ancak rehberlik mesleğini başarılı bir şekilde icra edebilmek için birtakım gereklilikler bulunmaktadır. Bunlardan biri meslek ile kişiliğin uyumu yönündedir. Nitekim farklı kişilik özelliklerine, eğitim geçmişine ve donanımlara sahip turist rehberleri tur esnasında kendi teknikleri ile turu gerçekleştirmektedir.

Bu yönde bir turist rehberi kaba davranmamalı, çekimyerinde yaşanan gelişmeleri takip edebilmeli, planlı olmalı, tur katılımcıları arasında adil olmalı, mesleği ile ilgili yenilikleri izleyebilmeli, zamanı etkin kullanabilmelidir. Diğer taraftan tur katılımcıları arasında ortaya çıkabilecek bir tartışma durumunda strese neden olabilecek etmenlerin üstesinden gelebilmelidir. Başka bir şekilde bir turist rehberi ilk defa gerçekleştirmek durumunda kalacağı bir vadi yürüyüşü öncesi kendini motive edebilmeli ve gerektiği durumda alternatif yollar belirleyerek harekete geçebilmelidir. Çünkü bir turist rehberinin başarısı seyahat acentasının veya tur operatörünün, daha genel bir ifade ile ülke turizminin başarısını etkileyebilmektedir. Özellikle günümüzde yaşanan siyasi krizler, terör saldırıları, ören yerlerinde sesli rehberlerin talep edilmesi gibi etmenler nedeniyle turist rehberleri daha yıkıcı bir çalışma ortamında mesleğini sürdürmek durumunda

kalmaktadır. Bu gibi durumların mesleğin sürdürülmesine yönelik tehdit algısı oluşturarak bireyleri sağlıksız hale getirmesi, her koşulda rehberlerin pozitif psikolojik durumlarının desteklenmesini gerekli kılmaktadır. Çünkü böyle bir süreçte turist rehberleri kendilerini meslekten soyutlayarak yaşamlarını sürdürebilmek için farklı iş kollarına yönelebilmekte hatta bu durum onları bazı olumsuz davranışlara iterek tüm yaşamlarını etkileyebilmektedir. İşte bu noktada turizm endüstrisinin emek yoğun nitelik taşıması ve dolayısıyla turist rehberlerine duyulan gereksinim, mesleğin başarılı bir şekilde yerine getirilebilmesi konusunda kişilik özellikleri, pozitif psikoloji, mesleki bağlılık gibi kavramların önemini arttırmaktadır.

Bu çalışma meslek grubuna ilişkin saha gözlemleri, meslek odalarına kayıtlı bulunan turist rehberleri sayısındaki azalış, ilgili alanyazında genellikle otel işletmesi çalışanları ve seyahat acentası çalışanları gibi turizm endüstrisinde önemli rol üstlenen diğer kişiler özelinde çalışmalara ağırlık verilmesi ve turist rehberliği meslek grubu temelindeki çalışmalara ilişkin eksiklik gözlenmesi sebebi ile yürütülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, eylemli turist rehberlerinin kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık alt boyutları arasındaki etkileşimde psikolojik sermayenin aracı etkisinin var olup olmadığının irdelenmesi yönündedir. Bu kapsamda Türkiye genelindeki toplam on iki adet meslek odasına kayıtlı bulunan 440 eylemli turist rehberinden bırak-topla ve yüzyüze görüşme tekniği ile çevrimiçi anket sitesinden faydalanarak veri toplanmıştır. Üç değer analizi neticesinde 14 anketin analizlere dâhil edilmemesine karar verilerek araştırmaya toplam 426 katılımcı sayısı ile devam edilmiştir.

Çalışma üç temel bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırma hakkında açıklamalar ana başlığı altında araştırmanın konusu, araştırmanın problemi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sınırlılıkları, materyal ve yöntem başlıklarına yer verilmektedir. Akabinde kişilik özellikleri, psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık başlıklarını kapsayan kuramsal çerçeve ana başlığı yer almaktadır. Üçüncü bölümde Türkiye genelindeki on iki meslek odasına kayıtlı bulunan eylemli turist rehberleri özelinde yürütülen araştırmanın bulguları raporlanmaktadır. Çalışma, elde edilen bulguların ilgili yazın ışığında tartışılması ve gelecek çalışmalar için öneriler sunulması ile sonlandırılmaktadır.

# 1. ARAŞTIRMA HAKKINDA AÇIKLAMALAR

Bu çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisinin var olup olmadığını eylemli turist rehberleri örneklemini üzerinde saptamaya yönelik yapılan araştırmaya yer verilmektedir. Bu bağlamda araştırma problemi, araştırma amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın varsayımları, sınırlılıklar, araştırmanın modeli ve hipotezleri bu bölümde bulunmaktadır. Ayrıca eylemli turist rehberleri üzerinde gerçekleştirilen araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve teknikleri ile veri analizlerine yer verilmektedir.

## 1.1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu, Türkiye genelindeki meslek odalarına kayıtlı bulunan eylemli turist rehberlerinin kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık alt boyutları arasındaki etkileşimde psikolojik sermayenin aracılık etkisi gösterip göstermediğini tespit etmektir. Özellikle araştırmacının turist rehberliği mesleğini icra ettiği dönemde meslek mensuplarına ilişkin gözlemleri ve turist rehberlerine yönelik çalışmaların nispeten daha sınırlı olduğu düşüncesi ile ele alınan kavramların, gerek eylemli turist rehberlerine gerekse seyahat acentalarına, diğer bir taraftan ilgili alanyazına katkıda bulunabileceği düşünülerek araştırma konusu belirlenmiştir.

Sermaye anlayışının değişim göstermesi ile birlikte özellikle 2000li yıllardan itibaren bireylerin pozitif psikolojik gelişimine odaklanan çalışmaların daha çok muhasebeciler, banka çalışanları, kamu çalışanları, askeri personel, hekimler, öğretmenler özelinde yürütüldüğü gözlenmektedir. Yaşanan teknolojik gelişmelere rağmen insan faktörünün turizm endüstrisinde günümüzde büyük bir role sahip olması nedeniyle insana dayalı hizmetlerin sunulduğu bu endüstride de özellikle sürdürülebilir bir başarının kazanılması yönünde pozitif psikolojinin vurgulanması gerektiği düşünülmektedir.

Ayrıca turizm endüstrisinin barındırdığı birtakım özelliklerden dolayı meslek mensuplarının kişilik özelliklerinin tur öncesi, tur esnası ve tur sonrası çok yönlü (seyahat acentası, konaklama işletmesi, ulaştırma işletmesi ve diğer turizm çalışanları bakımından) çıktılara neden olabileceği gerçeği ve mesleğin gelecekte de sürdürülmesi için mesleki bağlılığın önemle üzerinde durulması gerekliliği

çalışmanın şekillenmesinde temel etkenlerdir. Konunun daha iyi anlaşılması açısından çalışmanın kuramsal çerçevesi kişilik özellikleri, psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ile ilgili kapsamlı bilgi aktarılarak hazırlanmıştır.

## **1.2. Araştırma Problemi**

Turist rehberi; grup veya bireysel olarak yurtiçi ya da yurtdışından gelen ziyaretçilere; bir şehrin, bölgenin kültürünü, tarihi yerlerini, müzelerini tercih edilen dil doğrultusunda eğlenceli bir şekilde yorumlayarak liderlik yapan, coşku, bilgi, kişilik nitelikleri ile yönetme ve etik ilkelere sahip olan işgücüdür (Ap & Wong, 2001). Turist rehberleri, turistler açısından keyifli ve faydalı bir tatil deneyiminin sağlanması konusunda büyük bir rol üstlenmektedir (Weiler & Ham, 2010).

Turist rehberleri, çekimyerinin kültürü ve çekicilik unsurları hakkında bilgi sahibi olma, bu unsurları yorumlama, hizmet becerisi ve iletişim kurabilme gibi faktörler sayesinde turistlerin ziyaretini bir tur deneyimine dönüştürebilmektedir (Cohen, Ifergan & Cohen, 2002). Çoğunlukla farklı kültürlerden kişilerle etkileşimde bulunan turist rehberlerinin (Büyükkuru ve Aslan, 2016) kişilik özellikleri hizmet kalitesi, müşteri memnuniyeti, müşteri bağlılığı için önem taşıyan tutum ve davranışlarını etkileyen önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir (Kuşluvan, Kuşluvan, İlhan & Buyruk, 2010). Turizm endüstrisinin önemli dinamiklerinden biri haline gelen turist rehberlerinin turizm eğitimi almalarının yanı sıra birtakım özelliklere sahip olmaları gerekir (Batman, 2003). Nitekim mükemmel planlanmış bir tur, yetersiz bir rehberin yönetiminde olumsuz sonuçlara neden olabileceği gibi, vasat özellikler taşıyan bir tur da başarılı bir rehberin yönetiminde olumlu sonuçlar yaratabilecektir (Koroğlu, 2012).

Turun başlangıcından bitimine kadar geçen süreçte turist rehberinin yerine getirmesi gereken birtakım sorumluluklar bulunmaktadır. Bu noktada bazı turist rehberleri gülyüzlü, kendini geliştiren, turistleri misafir olarak benimseyen, sorulara doğru yanıtlar veren, araştıran, turistleri tur programı ile ilgili eksiksiz bilgilendiren, turist ile arasında duygusal bir bağ kurabilen, mesleğini severek icra eden yönleriyle dikkat çekmektedir. Ancak diğer bazı turist rehberleri ise asık suratlı, gergin, turistleri aşağılayan, yanlış ve/veya eksik bilgilendiren, turiste güven vermeyen, turistlerle çatışan veya turist rehber ilişkisine dikkat etmeyerek

diğer tur katılımcılarını rahatsız edebilen yönleriyle dikkat çekmektedir. Bu doğrultuda turist rehberlerinin meslekte başarılı olabilmeleri için birtakım niteliklerinin gelişmiş olması gerektiği ifade edilebilir.

Turist rehberlerinin temel işlevlerini yerine getirebilmek için bazı niteliklere sahip olmaları gerektiğini vurgulayan Yıldız, Kuşluvan ve Şenyurt (1997)'a göre bir rehberin temel işlevlerinden biri grup üyelerini tur süresince eğlendirebilmektir. Bu bakımdan turist rehberlerinin, insanlarla bir arada olmaktan hoşlanan, dışadönük gibi nitelikleri dikkat çekmektedir. Ayrıca turist rehberi olağanüstü durumlar ile baş edebilmeli, soğukkanlı ve dayanıklılık gibi nitelikleri taşımalıdır. Hizmet endüstrisindeki işgörenler dışadönüklük, sorumluluk gibi belirli kişilik özelliklerine sahip olduğunda, misafirler ile başarılı bir hizmet etkileşimi geliştirmek için gülümseme, samimiyet gibi uygun davranışları rutin olarak sergileyebilecekleri belirtilmektedir (Ekinci & Dawes, 2009).

Dahles (2002)'e göre çekimyeri tanıtımı, turist deneyimi kalitesi, turistlerin konaklama süresi, yerel toplumu etkileyen ekonomik yararların sağlanması konularında stratejik bir unsur olan turist rehberleri turizm sektöründe önemli ve merkezi bir yere sahiptir. Bu bakımdan turist rehberlerinin psikolojik bir varlık olduğu kabul edilirse mesleğin icra edilmesinde rehberlerin olumlu yönlerinin daha çok vurgulanması ve geliştirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda bireyin kim olduğu ile ilgilenen psikolojik sermaye turist rehberleri açısından yeni bir sermaye türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Pozitif örgütsel davranış akımı ile şekillenen ve bireyin pozitif psikolojik gelişme halini ifade eden psikolojik sermaye; dayanıklılık, öz-yeterlilik, umut ve iyimserlik olarak dört alt boyutu barındırmaktadır (Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

Psikolojik sermaye; ölçülebilir, geliştirilebilir ve performans üzerinde etkili bir kavramdır (Luthans & Youssef, 2004). Kişilik özelliklerinin kısa sürede değişmeyeceği düşünüldüğünde, turist rehberlerinin psikolojik sermaye düzeylerini arttırarak mesleği benimsemesi ve meslek değerlerini kabul etmesi irdelenmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim bireyin güçlü yönlerine vurgu yapan psikolojik sermaye kavramı turist rehberleri açısından önem taşımaktadır. Turist rehberi, tur süresince karşılaşılabilecekleri zorluklarla mücadele edebilmeli, geleceğe yönelik olumlu beklentilere sahip olarak daha fazla başarıya eğilimi göstermelidir. Aksi durumda zorluklarla mücadele etmeyen,

hedefler belirlemeyen, psikolojik sermaye düzeyi düşük olan turist rehberi mesleğini devam ettirebilecektir.

Turist rehberliği mesleği, alanında yeniliklerin takip edilmesi, fiziksel güç gerektirmesi, sosyal etkileşimin yüksek olması, mevsimsel nitelik barındırması yönü ile diğer meslek gruplarına göre farklılık göstermektedir (Ahipaşaoğlu, 2001; Çolakoğlu, Efendi ve Epik, 2014). Bu tür nitelikleri barındıran bir mesleği icra eden turist rehberinin başarı elde etmesi kişilik özelliklerinin mesleğe uygun olması ve mesleğini sevmesi ile mümkün olabilecektir. Bu bakımdan ev sahibi çekimyeri ve ziyaretçileri arasında bir ara yüz olan, genel izlenimden ve sunulan tur hizmetinden memnuniyet sağlanması konusunda büyük sorumluluklar üstlenen turist rehberlerinin (Ap & Wong, 2001), diğer meslek gruplarına göre farklılık barındıran mesleklerine yönelik özellikle duygusal nitelikte bir bağlılık göstermeleri, mesleğin gelişimi ve genel olarak turizm endüstrisine olumlu katkılarda bulunması amacıyla önem arz etmektedir. San Antonio Profesyonel Tur Rehberleri Birliği başarılı bir turist rehberi olmanın sırrını kişilik ile bağdaştırarak bu sırrı “mesleği ve insanları sevmek” olarak ifade etmiştir. Bu durum her bir misafire ilgi göstermeyi ve mesleğe tutku ile bağlı olmayı ifade etmektedir (Ap & Wong, 2001).

İnsanlar üzerindeki gözlemlere dayalı olarak bireylerin birbirinden farklı davranışlar sergilediği söylenebilir. Bazı turist rehberleri mesleğin ilk yıllarındaki tur deneyiminin ardından meslekten ayrılma kararı alırken, diğer bazı turist rehberleri ise tüm zorluklara rağmen uzun yıllar rehberlik mesleğini icra edebilmektedir. Bu durumun temel nedenlerinden biri kişilik özelliklerinin meslek ile uyumlu olmaması olarak düşünülebilir. Kişilik özellikleri, bireyin meslek ile arasında duygusal bir bağ geliştirmesini ifade eden mesleki bağlılığın öncüllerinden biridir (Goswami, Mathew & Chadha, 2007).

Her ne kadar turist rehberlerinin rolleri ve ülke turizmi açısından önemi vurgulansa da akademik anlamda turist rehberleri özelinde yürütülen çalışmaların diğer turizm çalışanları özelinde yürütülen çalışmalara göre nispeten daha sınırlı olduğu söylenebilir. Titizlikle incelenen alanyazın ışığında, çalışmada alanyazına katkı sağlayacağı düşünülen kişilik özellikleri, mesleki bağlılık ve psikolojik sermaye değişkenlerine karar verilmiştir. Özellikle psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık özelinde gerçekleştirilen sınırlı sayıdaki çalışmaların gerek uluslararası gerekse ulusal yazında bir boşluğa neden olması bu alanda çalışılmasını gerekli

kılmaktadır. Turist rehberlerinin kaliteli hizmet sunumunu etkileyen tutum ve davranışlarının belirlenmesinde kişilik özellikleri ve doğru meslek seçiminin önemli bir rolü olduğu unutulmamalıdır (Koroğlu, 2014). Çoğu durumda tur katılımcılarının memnuniyetinin sağlanmasında sorumluluğun turist rehberlerince üstlenilmesi (Geva & Goldman, 1991), turist rehberlerinin, özellikle Türkiye gibi turizmden yüksek beklentileri olan ülkeler açısından olumsuz imajın olumluya dönüştürülmesi noktasında stratejik öneme sahip aktörler olması (Yenipınar, Bak ve Çapar, 2014) ve araştırmacının saha gözlemleri çalışmanın turist rehberleri özelinde gerçekleştirilmesini sağlamıştır. Bu motivasyondan hareketle alanyazındaki konu ile ilgili boşluğu dolduracağı düşünülen bu araştırmanın temel problemi “Eylemli turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye aracı değişken midir?” cümlesidir.

### **1.3. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın temel amacı, kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolünü eylemli turist rehberleri örneğinde incelemek ve gelecekte turist rehberleri özelinde gerçekleştirilecek çalışmalara katkıda bulunabilmektir. Bu temel amaç doğrultusunda araştırmada yanıtı aranan sorular şu şekilde sıralanmıştır:

- Eylemli turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık boyutları üzerinde etkisi var mıdır?
- Eylemli turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin beş alt boyutlu kuramsallaştırmasına paralel olarak bu alt boyutların psikolojik sermaye üzerinde etkisi var mıdır?
- Eylemli turist rehberlerinin psikolojik sermaye düzeylerinin mesleki bağlılık alt boyutlarına etkisi nedir? Psikolojik sermaye düzeyleri ne tür mesleki bağlılığı etkilemektedir?
- Eylemli turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık boyutları üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye aracı değişken midir?

#### 1.4. Araştırmanın Önemi

Turizm endüstrisindeki işgücünün önemli bir bölümünü oluşturan turist rehberlerinin tur süresince nasıl davranışlar sergilemesi gerektiği turizm sosyolojisinin konusu olmasının yanısıra turist rehberinin kendi kişilik özelliklerinin de bir fonksiyonudur (Ahipaşaoğlu, 2001). Rehberlerin en önemli görevleri olan kültür elçiliği, işletmelerin birbirleri ile olan ilişkilerindeki arabuluculuk faaliyetlerinin başarıyla yürütülebilmesi için kişilik özelliklerinden biri olan uyumluluk özelliklerini taşımaları gerekmektedir (Köroğlu, 2014). Gergin, endişeli, öfkeli kişilik özelliklerine sahip olan bir turist rehberinin tur süresince karşılaşılabileceği sorunları çözüme kavuşturması ve tur katılımcıları ile olumsuz bir etkileşimde bulunması genişleyen bir çember gibi daha büyük sorunlara yol açabilecektir.

Turist rehberi tur operatörü veya seyahat acentası adına tur süresince birçok sorumluluk üstlenmekte ve turun başarı ile tamamlanabilmesi için planlı hareket etmek durumundadır. Örneğin paket turun gerçekleştirilmesinden sorumlu turist rehberi, tur süresince konaklama işletmelerini varış saati ile bilgilendirerek kişi-oda durumunu kontrol etmelidir. Turist rehberi tur programındaki çekimyerinin havadurumu, ziyaret noktalarının özellikleri ve bu noktalarda dikkat edilmesi gereken konular hakkında tur katılımcılarını bilgilendirmelidir. Turist rehberi paket tur programında yer alan vadi yürüyüşüne yönelik, güneş kremi, su, şapka ve tercih edilmesi gereken ayakkabı türü gibi ihtiyaç duyulabilecek unsurlar hakkında tur katılımcılarını bilgilendirerek hareket etmelidir. Tur katılımcılarının bilgilendirilmemesi durumunda ise memnuniyetsizlik ortaya çıkabilecek ve bu durum tatil deneyimini olumsuz yönde etkileyebilecektir. Bu bakımdan turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin meslekteki başarının sağlanması konusunda önemli bir rol üstlendiği söylenebilir.

Bireyin kişilik özelliği mesleğe ilişkin bağlılık yapısı üzerinde önemli bir etmendir. Hayal gücü kuvvetli, yeni fikirlere açık, anlayışlı bireyler mesleklerine ilişkin duygusal nitelikte bir bağlılık geliştirmektedir (Fosu & Delle, 2015). Misafir memnuniyeti ve ülke tanıtımında büyük bir role sahip turist rehberlerinin, meslek odaklı bağlılıklarının artırılmasında kişilik özelliklerinin dikkate alınması gerekmektedir. Mesleki bağlılık, seyahat acentaları ve tur operatörleri tarafından ayrı bir önem arz etmektedir. Çünkü mesleğine bağlılık duyan turist rehberi kişisel ve mesleki gelişim sağlamak için gerçek bir adanmışlık duygusu ile bilgilerini



güncelleyerek katılımcılarının tur deneyimi üzerinde olumlu etki yaratabilecektir. Olumlu tur deneyimi ise bir başka turun satın alınmasına yön veren önemli bir etmen olarak değerlendirilebilir.

Bireyin pozitif psikolojik gelişimini ifade eden psikolojik sermaye ise kişilik özelliklerine göre değiştirilebilir ve geliştirilebilir yönü bulunan durumsal eksenli bir sermaye türüdür (Luthans et al., 2007). Bu yönü ile psikolojik sermaye dikkate alındığında rehberlik mesleğine yeni başlayan ve/veya mesleğini sürdüren bireylerin olumlu yönlerinin geliştirilmesi ve desteklenmesinin genel iş davranışları bakımından önem arz ettiği ifade edilebilir. Güzel ve Köroğlu (2015) tarafından, rehberlik mesleğinin icra edilmesinde sarfedilen duygusal emeğin göz önüne alındığında turist rehberlerinin, birtakım negatif yönleri barındıran rehberlik mesleğinde belirli dönemlerde psikolojik testlerden geçirilmeleri ve pozitif yönlerinin desteklenmesi gerektiği önerilmektedir.

Psikolojik sermayenin ağırlıklı olarak örgütsel bağlılık, iş performansı, iş doyumunu, mutluluk ve tükenmişlik değişkenleri ile ilişkilerinin incelendiği gözlenmektedir. Günümüzde giderek önemi artan konular arasında yer alan psikolojik sermayenin çeşitli içeriklerle bir ilişkisi olabileceğini saptamaya yönelik çalışmaların yapılmasının konuya farklı perspektifler kazandıracığı düşünülmektedir.

Araştırma konusunu oluşturan kavramlar çerçevesinde, turist rehberlerinin pozitif psikolojik gelişimleri, kişilik özellikleri ve mesleğe yönelik olumlu tutum ve davranışlarının önem arz ettiğini vurgulamak gerekmektedir. Buna karşın kişilik özellikleri, psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık değişkenlerini içeren bütüncül bir modele rastlanılmamış olması bu alanda çalışılması için önemli bir fırsat sunmaktadır. Turizm yazınında araştırma konusunu oluşturan kavramlar ele alındığında, bu kavramların genellikle otel işletmesi çalışanları ve seyahat acentası çalışanları etrafında şekillendiği gözlenmektedir. Bu bağlamda turizm endüstrisinde stratejik bir öneme sahip turist rehberlerini konu alan ilgili kavramlar özelinde araştırmaya rastlanılmaması ve buradan hareketle araştırmanın eylemli turist rehberleri örnekleminde gerçekleştirilmesi, araştırmaya farklı bir önem kazandırmaktadır.

Araştırma, psikolojik sermayenin kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık arasındaki etkileşimde aracılık rolünün var olup olmadığının belirlenmesinin yanı

sıra farklı açılardan da önem taşımaktadır. Öncelikle araştırma sonuçlarının turist rehberlerinin kişilik özelliklerindeki farklılıkların anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bazı turist rehberlerinin başarılı olurken diğerlerinin başarılı olamadığı ve/veya birbirlerinden farklı tutum ve davranışlar sergiledikleri konusu bireyin tutum ve davranışlarını şekillendiren kişilik özellikleri temel alınarak ortaya konulacaktır. Diğer taraftan araştırma, alanyazında konu ile ilgili çalışmaların sınırlı sayıda olması ve özellikle ulusal alanda bu eksikliğin oldukça yoğun hissedilmesi, bilimsel bilgi açısından eksikliğin giderilmesi ve turizm alanına katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir. Bu çerçevede elde edilecek bulguların özellikle turist rehberlerine, Turist Rehberleri Birliği (TUREB) bünyesinde faaliyet gösteren ve turist rehberlerinin kayıtlı olduğu meslek odalarına, turist rehberlerini istihdam eden seyahat acentalarına, turist rehberliği eğitimi veren fakülte/yüksekokullara sistematik bilgiler sağlaması beklenmektedir.

Bir turist rehberinin olumlu yönlerinin geliştirilmesi, mesleği ile uyumlu kişilik niteliklerine sahip olması ve mesleğe yönelik geliştirdiği bağ doğrultusunda mesleğini icra etmesinin seyahat acentaları için önemi yadsınamaz. Seyahat acentaları istihdam edilen turist rehberlerinin değişik yetenek ve kişilik özelliklerine odaklanabilmektedir. Bazı seyahat acentaları rehberleri bir animasyon uzmanı olarak görmek isterken bazı seyahat acentaları ise anlatım kabiliyeti yüksek olan rehberleri tercih edebilmektedir. Her iki durumda da seyahat acentaları istekli ve verimli bir şekilde hizmet üretim sürecine katılan turist rehberlerini yeğleyecektir. Çünkü seyahat acentalarını ayakta tutan unsurlardan biri de mesleğini, işini seven turist rehberlerinin istihdam edilmesidir. Bu noktada seyahat acentaları; turist-rehber, rehber-seyahat acentası, rehber-diğer turizm işletmeleri arasındaki çatışma düzeyinin en aza indirilmesi, kar elde edilmesi, acentanın başka turlarının satın alınmasının sağlanması gibi çok yönlü çıktılara yol açan meslek ile uyumlu kişilik özelliklerine önem vermelidir.

Bir diğer taraftan, seyahat acentaları açısından kişinin performansında ayrı bir değer taşıyan psikolojik sermayenin vurgulanması gerekir. Çünkü daha yüksek seviyedeki psikolojik sermayeye sahip kişiler, probleme ilişkin birden fazla çözüm üretebilir, sonuçlarla ilgili olumlu beklentilere sahip olabilir veya zorluklara karşı dayanıklılık gösterebilir. Yıldız vd. (1997)'nin belirttiğine göre olağandışı durumlar karşısında sorumluluk üstlenen turist rehberlerinin teknik ve sağlık gibi bilgilerinin yanı sıra dayanıklılığı ve soğukkanlılığını ön plana çıkararak bu durumlarla başedebilmesi gerekir. Bu doğrultuda ele alınan konular itibarıyla

araştırmanın turist rehberleri özelinde gerçekleştirilecek başka araştırmalara alt yapı oluşturarak örnek teşkil edeceği ve elde edilen bulguların rehberlik mesleğine yönelik eğitim ve ilerlemeye katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

### **1.5. Araştırmanın Varsayımları**

Eylemli turist rehberleri özelindeki bu araştırmanın yürütülmesinde aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir.

a- İlk varsayım birçok araştırmada olduğu gibi katılımcıların ölçüm aracına verdikleri cevapların kabul edilebilir ve güvenilir olduğu yönündedir. Bu bakımdan araştırmanın başında eylemli turist rehberlerinin anket formunda bulunan her bir ifadeyi doğru şekilde anlayıp dürüstçe yanıtladığı kabul edilmiştir. Araştırma kapsamında bu varsayımın desteklenmesi için turist rehberleri ile ön uygulama gerçekleştirilmiş, anlaşılmayan ifadeler düzeltilmiştir. Yapılandırılmış anket formunda isim belirtmenin zorunlu olmadığı, verinin üçüncü şahıslarla kesinlikle paylaşılmayacağı, kimliklerin gizli tutulacağı yönünde vurgu yapılmıştır.

b- İkinci varsayım çalışma kartına sahip olan turist rehberlerinin eylemli turist rehberi olduğu yönündedir. 6326 Sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu'nun 22 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanmasından itibaren turist rehberlerine yönelik çalışma kartı, ruhsatname, eylemli turist rehberi ve eylemsiz turist rehberi gibi bazı yeni kavramlar kullanılmıştır. Rehberlik mesleğini aktif olarak icra edebilmek için bir rehberin ruhsatname ve çalışma kartına sahip olması gerekir. Bu bakımdan çalışma kartına sahip olan rehberler eylemli olarak değerlendirilmiştir.

### **1.6. Materyal ve Yöntem**

Çalışmanın bu kısmında alanyazın ışığında oluşturulan araştırma modeli ve araştırmanın hipotezleri, araştırmanın değişkenleri, araştırma kapsamına alınan evren ve örneklem, veri toplama araçları ve teknikleri, veri toplama süreci ve toplanan verinin analizi ile ilgili bilgiler sunulmaktadır.

### 1.6.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni bir meslek grubu olmak üzere uygulama bakımından “eylemli” turist rehberleri seçilmiştir. Turist rehberleri turizm endüstrisinde önemli bir rol üstlenen aktörler arasındadır. Turist rehberlerinin iletişim kurma, liderlik, çekimlerinin tanıtılması, ziyaretçilerin turistik ürünü tekrar satın alması üzerinde etkili olan hizmet sunumu, sorun çözme vb. farklı rollere sahip olması ile birlikte çalışma koşullarının da diğer turizm çalışanlarına göre farklılık göstermesi araştırmada meslek grubu olarak turist rehberlerinin tercih edilmesinde etkili olmuştur.

Araştırma evreni olarak turist rehberlerinin seçilmesindeki bir diğer etken turist rehberliği ruhsatnamesine ve çalışma kartına sahip olan araştırmacının rehberlik yaptığı dönemde turist rehberlerine ilişkin saha gözlemleridir. Özellikle rehberlik yapılan dönemde gerek ülkesel gerek bölgesel çalışma kartına sahip bazı rehberlerin meslek ile kendi özelliklerinin uyumlu olmadığını belirtmeleri ve ilerleyen dönemde rehberlik mesleğini terk etmeleri, tur süresince karşılaşılan bazı sorunları etkin çözüme kavuşturamamaları, tur katılımcıları ile olumlu etkileşimde bulunamamaları dikkat çekmiştir.

Bu durumun aksi yönünde diğer bazı eylemli turist rehberlerinin ise çalışma koşullarını dikkate almaksızın uzun yıllar rehberlik mesleğini sürdürmeleri, mesleklerinin yaşamlarında oldukça önemli bir yere sahip olduğunu ifade etmeleri, geçmişte gerçekleştirilen hizmetiçi eğitim seminerlerine ilgiyle katılım sağlamaları ve çeşitli odalar tarafından düzenlenen mesleki gelişim faaliyetlerini yakından takip etmeleri gibi farklılıklar araştırmanın eylemli turist rehberleri özelinde gerçekleştirilmesi kararında oldukça etkili olmuştur.

Araştırmanın turist rehberleri üzerinde gerçekleştirilmesi kararına yön veren bir diğer etken ise özellikle son yıllarda meslek odalarına kayıtlı bulunan turist rehberi sayısındaki azalışa paralel olarak meslek ile ilişkili unsurların irdelenmesi gereksinimi olmuştur.

Turist rehberlerinin kayıtlı bulunduğu meslek odaları; İRO (İstanbul Turist Rehberleri Odası), ARO (Antalya Rehberler Odası), İZRO (İzmir Turist Rehberleri Odası), ADRO (Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası), ANRO (Ankara Turist Rehberleri Odası), ATRO (Aydın Turist Rehberleri Odası), BURO

(Bursa Bölgesel Turist Rehberleri Odası), ÇARO (Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası), GARO (Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası), MURO (Muğla Turist Rehberleri Odası), NERO (Nevşehir Turist Rehberleri Odası), ŞURO (Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası) ve TRO (Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası) olmak üzere toplam on üç adettir (TUREB, Kişisel İletişim, Ağustos 2016).

Meslek yasası öncesi 2012 yılında T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı'na kayıtlı turist rehberlerinin sayısı 13241 kişidir (Çolakoğlu vd., 2014). Meslek yasası sonrası TUREB'e üye odalar bazındaki kayıtlara göre, 2015 yılında eylemli turist sayısı toplamda 7820 kişi iken 2016 yılında meslek odalarına kayıtlı bulunan eylemli turist rehberi sayısı bir önceki yıla göre azalarak 7053 kişiye gerilemiştir (TUREB, Kişisel İletişim, Ağustos 2016). Çizelge 1.1.'de 2016 yılında odalar bazında meslek odalarına kayıtlı bulunan, ülkesel veya bölgesel çalışma kartına sahip eylemli ve eylemsiz turist rehberi sayısı gösterilmektedir.

Çizelge 1.1. 2016 Yılı Turist Rehberi Sayısı

MESLEK ODASI	ÜLKESEL	BÖLGESEL	EYLEMSİZ	EYLEMLİ	TOPLAM
ADRO	144	8	53	99	152
ANRO	700	7	351	356	707
ARO	1641	26	410	1257	1667
ATRO	522	23	82	463	545
BURO	99	14	31	82	113
ÇARO	124	16	34	106	140
GARO	98	24	36	86	122
İRO	4257	82	1263	3076	4339
İZRO	994	20	329	685	1014
MURO	367	9	105	271	376
NERO	523	31	111	443	554
ŞURO	97	7	48	56	104
TRO	92	5	24	73	97
<b>TOPLAM</b>	<b>9658</b>	<b>272</b>	<b>2877</b>	<b>7053</b>	<b>9930</b>

Kaynak: TUREB (Kişisel iletişim, Ağustos, 2016)

Çizelge 1.1.'de görüleceği üzere 2016 yılında farklı meslek odalarına kayıtlı rehber sayısı 2877'si "eylemsiz", 7053'ü "eylemli" olmak üzere toplam 9930 kişidir. Ülkesel ve bölgesel düzeyde değerlendirildiğinde 9658 turist rehberinin ülkesel, 272 turist rehberinin ise bölgesel çalışma kartına sahip olduğu

görülmektedir. Ayrıca 3076 eylemli turist rehberinin kayıtlı olduğu İRO, 1257 eylemli turist rehberinin kayıtlı olduğu ARO ve 685 eylemli turist rehberinin kayıtlı bulunduğu İZRO, meslek odaları temelinde en fazla eylemli turist rehberinin bulunduğu odalar olarak dikkat çekmektedir. Çalışma kartı eylemli turist rehberlerine, kayıtlı oldukları oda tarafından bir yıl süreyle geçerli olmak üzere mesleği fiilen icra edebileceklerine ilişkin olarak verilen izin belgesidir. Eylemli turist rehberi ise çalışma kartı bulunan, fiilen turist rehberliği hizmeti sunma hak ve yetkisine sahip olan turist rehberidir. Meslek sadece eylemli turist rehberleri tarafından icra edilebilmektedir (TUREB, 2016).

Eylemli turist rehberlerine çevrimiçi anketlerin elektronik posta ile iletilmesi hususunda gerekli izinlerin alınması için meslek odaları yetkilileri ile görüşülmüştür. 443 eylemli turist rehberinin kayıtlı olduğu NERO yetkilileri çalışmaya katılmayı kabul etmemiştir. Bu bakımdan araştırmanın evreni 6610 eylemli turist rehberi ile sınırlandırılmış, 2877 eylemsiz turist rehberi araştırma evreninin dışında bırakılmıştır.

Araştırma için örneklem seçimine gidilmeyerek araştırmanın sınırlılıkları bölümünde bahsedilen sebeplerden dolayı geri dönüş oranının düşük olma riski söz konusu olduğu için tamsayım uygulamasına gidilerek evren içerisindeki tüm eylemli turist rehberlerine ulaşılması hedeflenmiştir. 6610 eylemli turist rehberinin 440'ında geri dönüş sağlanmıştır. Analiz aşamasında 14 adet anketin analize uygun olmadığı belirlenmiş ve analizlerden çıkarılmıştır. Sonuç olarak araştırma 426 eylemli turist rehberi üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada evren büyüklüğü belli olduğunda sıklıkla kullanılan Ryan (1995) tarafından geliştirilen formül temelinde yapılan hesaplamada bu araştırmanın 6610 birimlik olan evreni temsil edecek minimum örneklem sayısı 363 olarak hesaplanmıştır.

Ayrıca örneklem büyüklüğünün belirlenmesi konusunda Krejcie & Morgan (1970)'ın çalışmaları incelenmiş ve evren büyüklüğü 6000 olan bir araştırma için kabul edilebilir örneklem büyüklüğünün 361 kişi, evren büyüklüğü 7000 olan bir araştırma için kabul edilebilir örneklem büyüklüğünün 364 kişi olduğu hesaplanmıştır. Buna göre 426 eylemli turist rehberine ait veri araştırmada kullanılacak analizler için yeterli görülmüştür.

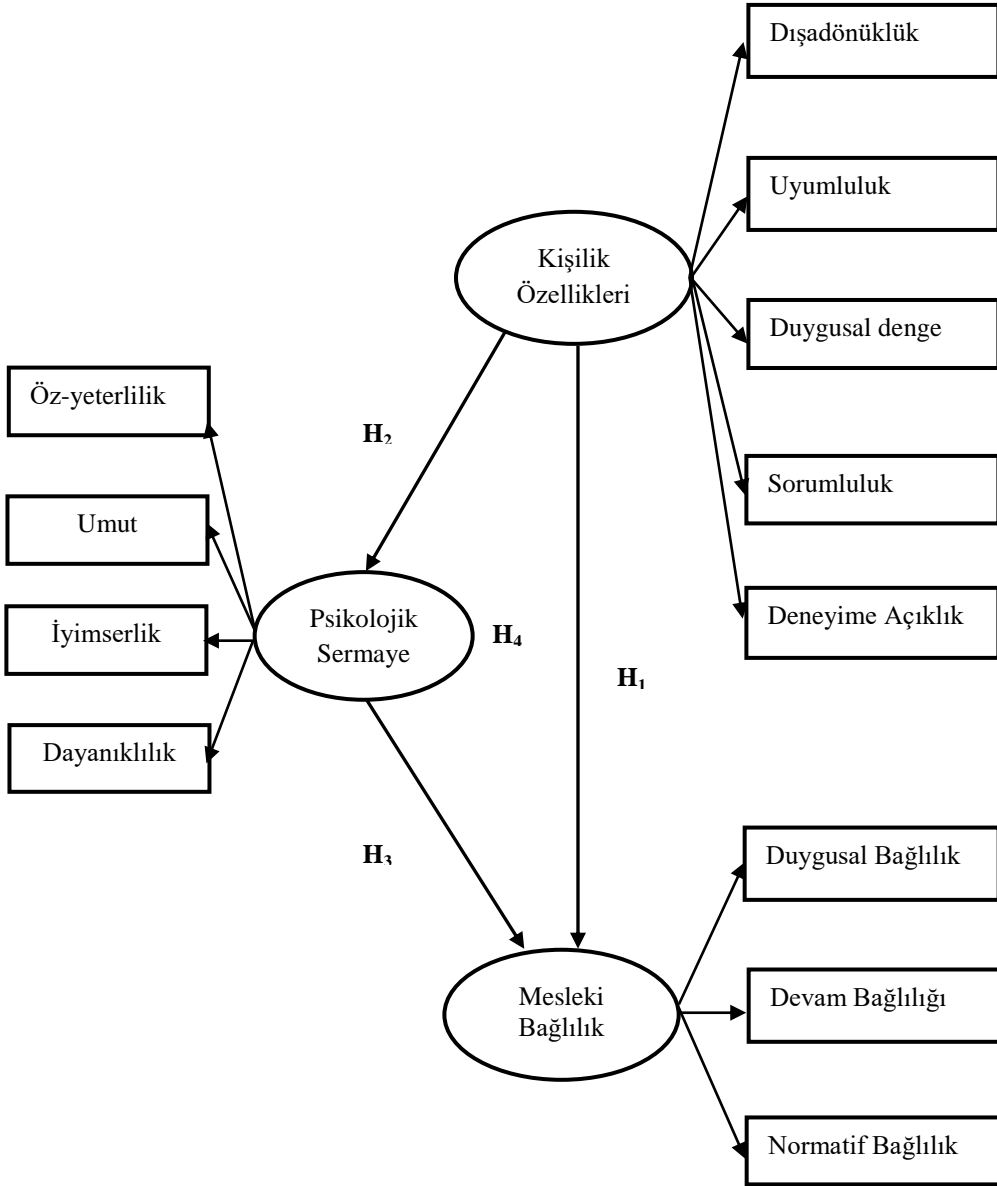
### 1.6.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli, araştırma amacına uygun verinin toplanması ve çözümlenebilmesine yönelik gerekli koşulların düzenlenmesi şeklinde açıklanmaktadır (Karasar, 2015). Bu araştırma ilişkisel tarama modeline göre desenlenmiştir. Tarama modelleri geçmişteki ya da halen mevcut bir olayı olduğu şekli ile tanımlamayı amaçlar, yani tarama modellerinde mevcut durum gözlenmektedir (İslamoğlu ve Alınçık, 2014). Tarama modeli ile yapılan araştırmalarda değişkenler arasında bulunan ilişkiler gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; fakat o yönde bazı ipuçları sunarak bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde diğer değişkenin kestirilmesinde faydalı sonuçlar verebilir (Karasar, 2015).

Kendi içerisinde tarama modelleri genel tarama modelleri ve örnek olay tarama modelleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Belirli bir ünite hakkında bir yargıya varmayı amaçlayan örnek olay tarama modelleri önemli ölçüde nitelik araştırmaları olup, çoğu durumda istatistiksel çözümlenmelere olanak vermemektedir (Karasar, 2015). Çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varılması amacı ile evrenin tümü veya ondan alınacak bir örneklem üzerinde araştırma yapılması ise genel tarama modeline işaret etmektedir (İslamoğlu ve Alınçık, 2014). Bu araştırmada Türkiye'deki on iki ayrı meslek odasına kayıtlı bulunan eylemli turist rehberleri üzerinde çalışılmaktadır. Bu bakımdan araştırma genel tarama modelleri içerisine girmektedir.

Genel tarama modelleri tekil tarama modelleri ve ilişkisel tarama modelleri şeklinde ikiye ayrılmaktadır. İncelenen değişkenlerin tür ya da miktarlarının incelenmesi amacı ile yapılan araştırma modellerine tekil tarama modelleri denir. İki veya daha çok değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeye çalışan araştırma modelleri ise ilişkisel tarama modelleri olarak adlandırılmaktadır (İslamoğlu ve Alınçık, 2014; Karasar, 2015). İlişkisel araştırmalar, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkilerin açıklanmasına olanak tanımaktadır (Creswell, 2014).

İlgili alanyazın ışığında ileri sürülen araştırma modeli Şekil 1.1'de görsel olarak ifade edilmiştir.



Şekil 1.1. Araştırmanın Modeli

Alanyazında beş faktör kişilik özellikleri, psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık boyutlarına ilişkin yapıların tamamını birleştiren çalışmaya rastlanılmamıştır. Şekil 1.1’de bulunan araştırma modelinde beş temel alt boyuttan oluşan kişilik özellikleri bağımsız değişken, üç temel al boyutu barındıran mesleki



bağlılık bağımlı değişken ve dört temel alt boyuta sahip psikolojik sermaye aracı (mediatör) değişken olarak belirlenmiştir.

### **1.6.3. Araştırmanın Hipotezleri**

Eylemli turist rehberleri özelinde yürütülen bu araştırmanın ilk çıkış noktası belirli bir dönemde rehberlik mesleğini icra eden araştırmacının saha gözlemlerine dayandırılmaktadır. Bunun yanı sıra psikolojik sermayenin araştırma kapsamında ele alınan diğer değişkenler arasındaki aracılık etkisinin araştırılmasındaki çıkış noktasını alanyazın oluşturmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde kişilik özellikleri ile psikolojik sermaye (Brandt, Gomes & Boyanova, 2011), kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık (Goswami et al.; Fosu & Delle, 2015), psikolojik sermaye ile mesleki bağlılık (Kaya, 2012) arasında ilişki olduğu gözlenmiş ve bu ilişkilerden yola çıkarak psikolojik sermayenin kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık arasındaki etkileşimde aracılık etkisi olabileceği öngörülmüştür. Alanyazında kişilik özellikleri, mesleki bağlılık ve psikolojik sermaye konularına özellikle son yıllarda çeşitli araştırmacılar tarafından yoğunlaşıldığı gözlenmektedir. Çalışmalarda genellikle iki değişken birlikte incelenmiştir. Üç değişkeni aynı modelde bütüncül olarak inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamıştır.

Beş faktör kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge, sorumluluk ve deneyime açıklık) mesleki bağlılık (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin (öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık) aracılık rolünün olup olmadığının eylemli turist rehberleri özelinde incelendiği bu çalışmada araştırmanın amacına uygun sınanmak üzere geliştirilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

H<sub>1</sub>: Kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H<sub>2</sub>: Kişilik özelliklerinin psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H<sub>3</sub>: Psikolojik sermayenin mesleki bağlılık alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H<sub>4</sub>: Kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü bulunmaktadır.

#### 1.6.4. Veri Toplama Teknikleri ve Araçları

Bu araştırmada alanyazın taraması sonucu veri toplamada anket tekniğinden yararlanılmıştır. Bu bağlamda beş faktör kişilik özellikleri, psikolojik sermaye ve mesleki bağlılığa ilişkin kuramlar ve temel boyutlar çerçevesinde anket formu tasarlanmıştır. Yapılandırılmış anket formu, gereksinim duyulan veriyi daha sistematik halde, daha fazla sayıda kişiden toplamaktadır (Kozak, 2015).

Eylemli turist rehberlerine uygulanan anket formu dört ana yapıdan oluşmaktadır. Bu yapılar sırası ile “Büyük Beşli Envanteri”, “Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “Mesleki Bağlılık Ölçeği” şeklindedir. Son olarak araştırmaya katılım gerçekleştiren eylemli turist rehberlerinin; demografik (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gelir durumu vb.), çalışma kartı türü (ülkesel-bölgesel), çalışma şekli (acentanın 12 ay kadrolu elemanı, acentayla anlaşmalı-sezonluk), rehberlik eğitimi alınan kurum (Turizm Bakanlığı sertifika programları, üniversitelerin rehberlik eğitimi veren önlisans programları, üniversitelerin rehberlik eğitimi veren lisans programları), rehberlik mesleğini icra etme şekli (asıl iş- ekiş) ve çıkılan turların niteliğini belirlemeyi amaçlayan kapalı uçlu sorular olmak üzere toplam on iki sorudan oluşan kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Kişisel bilgilerin oluşturulmasında TUREB’den ve daha önce turist rehberleri üzerinde yapılan araştırmalardan (Batman, 2003; Köroğlu, 2012) faydalanılmıştır. Anket formu oluşturulurken, her bir ölçeğe ait ifadeler, alanyazında mevcut bulunan çalışmalardaki ifadelerin en doğru anlamı içerecek şekilde karşılaştırılması (İngilizce - Türkçe) ile belirlenmiştir. Ölçekte bulunan bazı ifadeler ve açıklamalar yeniden düzenlenmiştir.

Diğer bir taraftan anket formunda yer alan ifadeler turist rehberlerine göre uyarlanarak, değerlendirme aşamasında kullanılmasını kollaştırmak için anket formu 1 ile 5 arasında değişen bir Likert tipi ölçek temel alınarak oluşturulmuştur. Bu doğrultuda turist rehberlerinin ifadelere katılım derecelerini “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden birini seçerek belirtmeleri istenmiştir.

İlgili anket formuna son şekli verilmeden uzmanlarca tüm ölçeklerin görünüş ve içerik geçerliği konusunda uzlaşmış ve araştırmada kullanılmasına karar verilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu EK-1’de yer almaktadır. Söz konusu anket bırak-topla anket toplama tekniği (Brown, 1987) ve çevrimiçi anket sitesinden faydalanarak katılımcılara ulaştırılmıştır. Ayrıca anket formları eylemli turist rehberlerine yüz yüze görüşmelerle de uygulanmıştır. Anket formunda yer alan güvenilirliği ve geçerliği kanıtlanmış ölçeklere ilişkin genel bilgiler aşağıda verilmektedir.

#### **1.6.4.1. Büyük Beşli Envanteri**

Eylemli turist rehberlerinin kişilik özellikleri John, Donahue & Kentle (1991) tarafından “Büyük Beşli Envanteri (Big Five Inventory [BFI])” ismiyle geliştirilen, 44 maddeden oluşan 1-5 dereceli Likert tipi bir ölçek ile ölçülmüştür. Büyük Beşli Envanteri’ni oluşturan boyutlar dışadönüklük, uyumluluk, duygusal denge, sorumluluk ve deneyime açıklık olarak ele alınmıştır. Boyutlar farklı sayıda maddeler ile ölçümlenmektedir ve 18 madde ters kodlanarak analize dâhil edilmiştir. Kısa ifadelerden oluşan ve karmaşık cümle yapılarından kaçınan 44 maddelik ölçeğin anlaşılması daha kolay ve kişilik özellikleri ile ilgili beş boyutun etkin bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanınması nedeni ile bu ölçek tercih edilmiştir.

Ölçeğin Türkçe uyarlaması Karaman, Doğan ve Çoban (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. 1153 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada beş faktör kişilik ölçeğinin alt boyutlarıyla ilgili saptanan iç tutarlılık katsayıları; dışadönüklük  $\alpha = .77$ , uyumluluk  $\alpha = .81$ , sorumluluk  $\alpha = .84$ , duygusal denge  $\alpha = .75$  ve deneyime açıklık alt ölçeği için  $\alpha = .86$  şeklindedir ve orijinal ölçeğin faktör yapısına tamamen uygun beş faktör tespit edilmiştir. Çalışmada kişilik özellikleri genel puan toplamı yerine bu özellikleri tanımlayan her alt boyut bir değişken olarak ele alınarak analizlere ilave edilmesi uygun görülmüştür.

#### **1.6.4.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği**

Luthans et al. (2007) tarafından geliştirilen ve geçerlilik çalışmaları Luthans et al. (2007) ve Luthans, Youssef & Avolio (2007) tarafından yapılan psikolojik sermaye ölçeği “öz-yeterlilik”, “umut”, “iyimserlik” ve “dayanıklılık” boyutlarını içermektedir. Toplam 24 madde yer alan ölçekte her bir boyut 6 madde

içermektedir. Ölçekteki 3 madde ters kodlanmıştır. Luthans et al. (2007) psikolojik sermayenin barındırdığı dört temel boyutun ayrı ayrı değil bir bütün olarak incelenmesi gerektiğini ve faktörlerin bir arada daha açıklayıcı güç sağlayabilecek sinerjik etkilere sahip olduğunu savunmaktadır. 24 maddeye ilişkin yüksek puan alınması katılımcının psikolojik sermaye düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir. Bu bakımdan çalışmada 24 maddenin oluşturduğu dört boyut birleştirilerek tek bir psikolojik sermaye değeri yoruma esas alınmıştır.

Ölçek, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Çalışma, kamuda çalışan 235 alt ve orta düzey yönetici üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, en iyi uyum değerlerinin ters kodlanmış ifadeler ölçekten çıkarıldıktan sonra dört faktörlü yapıda ortaya çıktığı belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarının güvenirlik katsayıları öz-yeterlilik için  $\alpha=.85$ , umut için  $\alpha=.81$ , iyimserlik için  $\alpha=.67$  ve dayanıklılık için  $\alpha=.68$  olduğu raporlanmıştır.

#### **1.6.4.3. Mesleki Bağlılık Ölçeği**

Araştırmada eylemli turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerini belirlemek amacı ile Meyer, Allen & Smith (1993) tarafından geliştirilen mesleki bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Mesleki bağlılık ölçeği; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzere üç boyuta sahiptir. Her bir boyutta eşit dağılımlı olmak üzere toplam 18 madde bulunmaktadır ve 5 madde ters kodlanmıştır. Maddelerin tamamı 5'li likert kullanılarak yanıtlanmıştır.

Mesleki bağlılık ölçeği Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. 425 hemşire özelinde yürütülen çalışmada ilgili ölçeğin alt boyutlarıyla ilgili iç tutarlılık katsayılarının duygusal bağlılık için  $\alpha=.75$ , devam bağlılığı için  $\alpha=.27$  ve normatif bağlılık için  $\alpha=.73$  olduğu tespit edilmiştir. Mesleki devam bağlılığı boyutunda güvenilirlik düzeyi arzu edilenin çok altındadır. "Beni hemşirelik mesleğinden alıkoyacak herhangi bir neden yok" ifadesi duygusal bağlılık ve devam bağlılığına düşük faktör yükü ile yüklenmiştir. Bu ifadenin ölçekten silinmesi halinde iç tutarlılık katsayısının  $\alpha=.23$ ' e düşmesi nedeni ile araştırmacılar tarafından ifadenin ölçekte korunmasına karar verilmiştir. Araştırmacılar tarafından ölçeğin farklı örneklerde test edilmesinin farklı sonuçlar oluşturabileceği ifade edilmiştir. Aktaş (2014) tarafından değişik sektörlerdeki büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterleri üzerinde yapılan

araştırmada iç tutarlılık katsayısı mesleki duygusal bağlılık için  $\alpha=.79$ , mesleki devam bağlılığı için  $\alpha=.78$  ve mesleki normatif bağlılık için  $\alpha=.74$  olarak hesaplanmıştır.

### **1.6.5. Veri Toplama Sureci**

Araştırmada veri toplama sureci iki aşamalı bir tasarım temelinde gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada n uygulama için ikinci aşamada ise temel uygulama için veri toplanmıştır. n uygulama aşamasında ankete son şeklini vermeden önce Kasım-Aralık 2015 tarihlerinde, taslak anket formu İZRO'ya kayıtlı eylemli turist rehberleri üzerinde uygulanarak bu kişilerin görüş bildirmeleri istenmiştir. n uygulama aşamasında anket formunun geniş bir coğrafyada mesleğini icra eden eylemli turist rehberlerine iletilmesi amacı ile evrimii anket sitesinden yararlanılmıştır.

2015 yılı Kasım ayında İZRO meslek odası yetkililerinden n uygulama için anket formunun meslek odasına kayıtlı bulunan eylemli turist rehberlerine iletilmesi hususunda gerekli izin alınmıştır. 3 Aralık - 8 Aralık tarihleri arasında evrimii ankete toplamda altı adet geri dönüş gerçekleşmiştir. Çevrimiçi anketler gözden geçirilerek ters kodlanmış ifadeler kontrol edilmiştir. Çevrimiçi anket sayısının n uygulama için yeterli olmayacağı nedeni ile taslak anket formunun yüz yüze görüşülerek uygulanmasına karar verilmiştir. Meslek odasına kayıtlı bir kesim meslek mensubu ile bir eğitim gezisi öncesi yüz yüze görüşülerek anket formu uygulanmış, görüşmede araştırmacı tarafından değerlendirmeyi yapacak olan eylemli turist rehberlerine araştırmanın amacı ile ilgili szli açıklamalarda bulunulmuş ve gönüllü katılım esas alınmıştır. n uygulamadan elde edilen verinin analiz aşamasından önce anketler tekrar gözden geçirilmiştir. Bu kontrol sonucunda elde edilen eksiksiz 42 anket formu istatistiksel analizlerin gerçekleştirilmesi için hazır hale getirilmiştir.

n uygulama aşamasının sonrasında temel uygulama verisinin elde edilmesi için anket formunun dağıtımı yapılmıştır. Bu bağlamda oluşturulan evrimii anketin bağlantı adresi Mayıs 2016 tarihinde TUREB bünyesindeki onē meslek odasına elektronik posta ile gönderilmiştir. NERO anket uygulamasına katılmayı kabul etmemiştir. Ayrıca evrimii anketin bağlantı adresi, bilgi paylaşımı amacı ile eylemli turist rehberlerinin ye oldukları sanal platform (Facebook grubu) zerinden de katılımcılara iletilerek anketin doldurulması

konusunda çağrı yapılmıştır. Diğer bir taraftan bu meslek grubu ile sürekli iletişim halinde olabilecek diğer turizm endüstrisi çalışanları (deri mağazaları çalışanları, seyahat acentası çalışanları gibi) ile bağlantı kurularak anket çalışması ile ilgili destek alınmıştır. Eksik bilginin bulunduğu 38 adet anket formu değerlendirme dışı bırakılmıştır. 272 adet anket çevrimiçi anket sitesinden elde edilmek üzere araştırmanın analizleri 426 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

### **1.6.6. Verilerin Analizi**

Araştırmada bırak-topla tekniği, yüz yüze görüşme ve çevrimiçi anket bağlantısı için oluşturulan veri tabanı aracılığı ile elde edilen veri IBM SPSS (22.0) programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmada ön uygulama verisine yönelik iç tutarlılık kestiriminde Cronbach'ın Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Temel uygulama verisine yönelik gerçekleştirilen analizler ise kayıp değer analizi, uç değer analizi, normallik testi, yarıya bölme tekniği, açımlyıcı faktör analizi, betimleyici istatistikler, korelasyon analizi ile çoklu doğrusal regresyon analizi şeklindedir.

Normallik testinde basıklık çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Çalışmada Büyük Beşli Envanteri, psikolojik sermaye ölçeği ve mesleki bağlılık ölçeğinde bulunan maddelerin ayırt edicilik düzeylerinin irdelenmesine yönelik yarıya bölme tekniği ile %27'lik alt grup üst grup karşılaştırmalarına yer verilmiştir. Ayrıca Büyük Beşli Envanteri, psikolojik sermaye ölçeği ve mesleki bağlılık ölçeğinin barındırdığı ifadelerin kaç faktör altında toplandığını tespit ederek yapı geçerliğini irdelemek amacı ile açımlyıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin saptanması amacı ile Pearson'un korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Korelasyon analizinde psikolojik sermaye genel toplam puanı dikkate alınarak analize dâhil edilmiştir.

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki açıklama gücü ile varolan etkileri ve psikolojik sermayenin öngörülen aracılık rolü çoklu doğrusal regresyon analizi aracılığı ile test edilmiştir. Araştırmada bağımlı değişkeni tahmin etmede kullanılan bağımsız değişken sayısının birden fazla olması sebebi ile çoklu doğrusal regresyon analizi tercih edilmiştir. Psikolojik sermayenin aracılık etkisinin bulunması durumunda, bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının belirlenmesi amacı ile Sobel testinden faydalanılmıştır.

### 1.6.6.1. Verinin Kodlanması

Elde edilen ham veri değerlendirilmeden önce, geri dönüşü sağlanan her bir anket formu kontrol edilmiştir. Hatalı verinin bulunduğu 38 anket formu değerlendirme dışı tutulmuştur. Anket formunda yer alan yanıtlar, veri halinde düzenlenerek analiz edilmek üzere programa yüklenmiştir. Çalışma modelinde yer alan beş faktör kişilik özellikleri, psikolojik sermaye ve mesleki bağlılığa ait değişkenlerin ölçümüne yönelik yanıtlar için “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 1, “katılmıyorum” seçeneğine 2, “ne katılıyorum ne katılmıyorum” seçeneğine 3, “katılıyorum” seçeneğine 4, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine ise 5 puan verilerek veri işlenmiştir.

Katılımcılara ilişkin genel bilgiler kısmında yer alan sorular için cinsiyet; “kadın=1”, “erkek=2” olarak, yaş grubu; “18-25=1”, “26-35=2”, “36-45=3”, “46-55=4” ve “56 ve üzeri=5” olarak, medeni durum; “evli=1”, “bekâr=2” olarak kodlanmıştır. Katılımcıların eğitim düzeyi ise “lise=1”, “önlisans=2”, “lisans=3”, “yüksek lisans=4” ve “doktora=5” şeklinde kodlanmıştır.

Katılımcıların mesleki deneyimleri yıl bazında; “1-5 yıl=1”, “6-10 yıl=2”, “11-15 yıl=3” ve “16 yıl ve üzeri=4” olarak, ortalama aylık geliri ise “500 TL’den az=1”, “500-1500 TL=2”, “1501-2500 TL=3”, “2501- 3500 TL=4” ve “3501 TL ve üzeri=5” olarak kodlanmıştır. Çalışmada katılımcıların çalışma kartı türü, çıkılan turların niteliği, rehberlik eğitimi aldığı kurum, çalışma şekli kategorik hale getirilmiştir. Çalışma kartının türü “ülkesel=1” ve “bölgesel=2” olarak, rehberlik eğitimi alınan kurum; “Turizm Bakanlığı sertifika programları=1”, “üniversitelerin rehberlik eğitimi veren önlisans programları=2” ve “üniversitelerin rehberlik eğitimi veren lisans programları=3” şeklinde kodlanmıştır. Ayrıca katılımcıların bir yıl içerisinde ortalama çalıştığı gün sayısı; “30 günden az=1”, “31-60 gün=2”, “61-120 gün=3”, “121-180 gün=4” ve “181 gün ve üzeri=5” olarak kodlanmıştır. Çıkılan turların niteliği; “günübirlik tur=1”, “paket tur=2”, “transfer=3” ve “gece turu=4” şeklinde kodlanmıştır. Katılımcıların çalışma şekli ise “12 ay acentanın kadrolu elemanı=1” ve “acentayla anlaşmalı-sezonluk=2” olarak, rehberlik mesleğini icra etme şekli; “ek iş=1”, “asıl iş=2” olarak kodlanmıştır.

Çalışmada Büyük Beşli Envanteri’nde bulunan 2, 5, 6, 7, 9, 11, 16, 17, 20, 22, 23, 27, 28, 30, 31, 33, 35 ve 42 numaralı ifadeler, psikolojik sermaye

ölçeğinde bulunan 13, 20, 23 numaralı ifadeler ile mesleki bağlılık ölçeğinde bulunan 2, 3, 5, 7 ve 13 numaralı ifadeler ters kodlama yapılması gereken ifadelerdir. Bu ifadeler verilen yanıtlara ilişkin “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 5, “katılmıyorum” seçeneğine 4, “ne katılıyorum ne katılmıyorum” seçeneğine 3, “katılıyorum” seçeneğine 2, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine 1 puan verilerek ilgili ifadeler yeniden kodlanmıştır.

#### **1.6.6.2. Kayıp Verinin Değerlendirilmesi**

Birçok araştırmada, toplanan veride eksiklikler bulunabilir. Veri setindeki bu eksik değerler, kayıp değerler (veriler) olarak adlandırılmaktadır (Field, 2009). Kayıp veri içeren deneğin veri setinden çıkarılması, regresyon yaklaşımını kullanma, kayıp veriye ilişkin yaklaşık bir değer atama gibi kayıp verilerin ele alınmasına yönelik kullanılabilir birtakım alternatif yöntemler bulunmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016).

Çalışmada ilk olarak daha önce belirtildiği gibi 38 anket formu veri setinden çıkarılmıştır. Sonraki aşamada kayıp veri olup olmadığı incelenmiştir. Bu inceleme neticesinde kayıp veri sayısının çok az olduğu (%5’in altında oran) ve rastgele dağıldığı (Tabachnick & Fidell, 2007) tespit edilmiştir. Kayıp veriyi tamamlamak için diğer verilerin seri ortalamaları (series mean) alınmış ve alınan ortalamalar kayıp veriye atanmıştır.

#### **1.6.6.3. Uç Değer Analizi**

Alışlageldik değerlerin dışında değerlere ya da aşırı değerlere sahip olan denekler uç değer olarak adlandırılmaktadır. Uç değerler, istatistiksel testlerin sonuçlarını bozabileceği için bu değerlerin tespit edilmesi araştırmalar için ayrı bir önem taşımaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Uç değerler, çizgi grafiği veya kutu grafiği yardımıyla ve Z değerlerinin hesaplanması ile tespit edilebilir (Field, 2009).

Çarpıklık veya basıklık katsayısının kendi standart hatasına bölünmesiyle elde edilen Z değeri ile sıfır/başlangıç hipotezi test edilmektedir (Jöreskog, 1999; Kline, 2011; Kim, 2013). Elde edilen değerler  $\alpha=.05$  için  $\pm 1.96$ ,  $\alpha=.01$  için  $\pm 2.58$  ve  $\alpha=.001$  için  $\pm 3.29$  aralığında olması normalliğin bir kanıtı olarak kabul edilebilir (Field, 2009; Healey, 2010), bu değerlerin dışına taşan değerlerin



bulunduğu satırların ise veri setinden çıkarılması önerilmektedir (Şekercioğlu, 2009).

Bu bakımdan uç değeri analizi neticesinde 14 anketin analizlere dâhil edilmemesine karar verilerek araştırmaya toplam 426 katılımcı sayısı ile devam edilmiştir.

#### **1.6.6.4. Normallik Testi**

İstatistiksel çalışmalardaki birçok testin uygulanabilmesi için veri dağılımının normal ya da normale yakın olması gerekmektedir (Çiçek, 2016). Hair et al. (2010)'a göre verinin dağılım şekli, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) olmak üzere iki temel ölçüte göre belirlenebilir. Basıklık, dağılımın sivrililiğinin (peakedness) veya düzlüğünün (flatness) durumu hakkında bilgi vermektedir. Çarpıklık ise dağılımın simetrisi ile ilgili bir ölçüttür (Tabachnick & Fidell, 2007). Dağılımın sola doğru yığılma göstermesi ve kuyruğun sağa doğru uzun olması pozitif çarpıklığı, dağılımın sağa doğru yığılma göstermesi ve kuyruğun sola doğru uzun olması negatif çarpıklığı belirtmektedir (Tabachnick & Fidell, 2007; Hair et al, 2010; Kline, 2011; Garson, 2012). Pozitif basıklık, dağılımın sivri olduğunu ve kalın kuyruk özellik taşıdığını, negatif basıklık ise dağılımın ince kuyruk ve basık olduğunu belirtmektedir. Alanyazın incelendiğinde çarpıklık ve basıklık katsayısının -1 ve +1 aralığında değerler almasının normal dağılım olarak kabul edilebileceği görülmektedir. Ancak bazı çalışmalarda ise normal dağılım için bu katsayının -2 ve +2 ile -3 ve +3 aralığında değerler alabileceği ileri sürülmektedir (Groeneveld & Meeden, 1984; DeCarlo, 1997; Schumacker & Lomax, 2010; Garson, 2012; Ak, 2016).

#### **1.6.6.5. Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri**

Ölçüm aracının doğru sonuçlar verebilmesi için güvenirlik ve geçerlik olmak üzere iki önemli unsurun dikkate alınması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Güvenirlik, ölçülecek nesne, kavram, olgu veya tutumun doğru ve tutarlı olarak ölçülmesini ifade etmektedir. Aynı koşullarda tekrar eden ölçümlerin benzer sonuçlar vermesi beklenmektedir. Aynı ölçüm yönteminin kullanılması ile tekrarlanan ölçümlerde aynı sonuçların alınması, ölçümün güvenilir olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir (Arıkan, 2013; İslamoğlu ve Alniaçık, 2014). Ölçüm güvenirliliğinin incelenmesinde, aynı soru formunun farklı zamanlarda aynı

örneklem üzerinde yeniden uygulanması sonucu veri üzerinde korelasyon analizi yaparak aralarında fark olup olmadığının araştırılması, eşdeğer formlar veya iç tutarlılık gibi farklı yöntemlerin kullanılabileceği belirtilmektedir (Fraenkel & Wallen, 2006; Kozak, 2015).

Ölçümlerin güvenilirliğinin tespit edilmesine ilişkin iç tutarlılık güvenilirlik kestiriminde Cronbach'ın Alfa katsayısına bakılmıştır. Cronbach'ın Alfa katsayısı, ölçekte yer alan maddenin varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. 0 ile 1.0 arasında değer alan Alfa katsayısının ( $\alpha$ ) değer aralıkları ve buna bağlı olarak ölçümün güvenilirlik durumuna ilişkin.  $0.60 \leq \alpha < 0.80$  ölçümün oldukça güvenilir,  $0.80 \leq \alpha < 1.0$  ise ölçüm güvenilirliğinin yüksek derecede olduğu belirtilmektedir (Kayış, 2016).

Geçerlik ise ölçülmek istenen niteliğin ölçülebilme durumunu belirtmektedir (Hair et al, 2010; Arıkan, 2013). Ölçüm geçerliğinin irdelenmesine ilişkin görünüş geçerliği (face validity), kapsam geçerliği (content validity), kriter geçerliği (criterion validity) ve yapı geçerliği (construct validity) gibi çeşitli geçerlik ölçütünden söz etmek mümkündür (Fraenkel & Wallen, 2006; Field, 2009).

Çalışmada uzman görüşleri ölçeğin görünüş ve kapsam geçerliği hakkında bilgi sağlamıştır. Bu çerçevede 4 akademisyen, 3 eylemli turist rehberi, 2 istatistikçi ve 1 psikolog tarafından değerlendirmeler yapılmış, uzman kişilerin desteği alınarak araştırma konusuna uygun içeriğe sahip olduğundan emin olmak üzere gerekli kontroller yapılmıştır.

Çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan “Mecbur kalırsam işimde kendi başıma da çalışabilirim” ifadesi öneriler doğrultusunda rehberlik mesleğinin ayırt edici özellikleri dikkate alınarak “Tur organizasyonu ile ilgili bir sıkıntı yaşarsam kendi başıma halledebilirim” şeklinde değiştirilmiştir. Çalışmada yapı geçerliğinin belirlenmesinde açılımlayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Diğer bir taraftan yarıya bölme tekniği ile %27'lik alt ve üst grup karşılaştırmaları dikkate alınmıştır.

### **1.6.7. Ön Uygulama**

Ankette yer alan ifadelerin düzenlenmesi ve anket formu tasarımının özenle gerçekleştirilmesinin ardından Kasım-Aralık 2015 tarihinde ön uygulama

gerçekleştirilmiştir. Ön uygulamada kullanılan anket formu çevrimiçi anket sitesinde tasarlanmış, akabinde İZRO'ya kayıtlı bulunan eylemli turist rehberlerine çevrimiçi anket bağlantısı iletilmiştir. Geri dönüşün yetersiz olması nedeni ile anket formu yüz yüze görüşmeler ile eylemli turist rehberlerine uygulanmıştır.

Ön uygulama esnasında katılımcıların yorumları araştırmacı tarafından kaydedilmiştir. Bu bağlamda kişisel bilgiler kısmında temel uygulamaya yönelik birtakım değişiklikler yapılmıştır. Neticede 42 katılımcıdan elde edilen veri analize tabi tutulmuştur. Ön uygulamada ölçüm güvenirliğini test etmek amacı ile Cronbach'ın Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Çizelge 1.2.'de ön uygulama verisine ilişkin her bir ölçekten elde edilen ölçümler için Cronbach'ın Alfa katsayısı ve ölçekteki ifade sayıları sunulmaktadır.

Çizelge 1.2. Ön uygulamada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Ölçüm Güvenirliği

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach'ın Alfa Katsayıları
Beş faktör kişilik özellikleri	44	.90
Psikolojik sermaye	24	.93
Mesleki bağlılık	18	.71
Ölçek geneli	86	.94

Çizelge 1.2. ön uygulamada kullanılan anket formundaki ölçeklerden elde edilen alfa katsayılarının .71 ile .90 arasında değiştiğini göstermektedir. Bu değerler ölçüm güvenirliğinin tatmin edici olduğuna işaret etmektedir. Ölçekte bulunan ifadelerin ölçekten çıkarılması durumunda güvenilirlik katsayısının değişimini incelemek amacı ile ifade silinirse Cronbach'ın Alfa katsayısına bakılmış ve ölçekten çıkarıldığında ölçüm güvenirliğini anlamlı bir şekilde arttıran ifadeye rastlanmamıştır. Ön uygulamada elde edilen sonuçlar ışığında temel uygulamanın yapılmasına karar verilmiştir.

## 1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın içerdiği bazı sınırlılıkları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür;

a- Araştırma kapsamında kişilik özellikleri, psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık arasındaki etkileşimler incelenmiştir. Bu bakımdan araştırma bu üç ana yapı ile sınırlıdır.

b-Araştırma, meslek odalarına kayıtlı olan turizm endüstrisinin temsilcileri arasında bulunan “eylemli” turist rehberleri özelinde gerçekleştirilmiştir. Bu bakımdan araştırma verisi meslek odalarına kayıtlı bulunan eylemli turist rehberlerinin görüşleri ile sınırlıdır.

c- Araştırmanın yapıldığı dönemde Türkiye’de yaşanan siyasi krizler, terör olayları gibi faktörlerin rezervasyon ve satış iptallerine neden olarak ülke turizmini olumsuz yönde etkilemesi, dolayısıyla tur sayılarındaki azalma turist rehberlerinin aktif olarak turları gerçekleştirememesine yol açmıştır. Bu durumda bazı turist rehberleri bu süreçte psikolojilerinin olumsuz etkilendiğini ileri sürerek anket çalışmasına katılmak istemediklerini belirtmişlerdir.

d- Turist rehberlerinin gerek yurtiçi gerek ise yurt dışında farklı turistik yerlerde, geniş bir coğrafik alanda mesleklerini icra etmeleri, diğer meslek gruplarına kıyasla belirli bir fiziki çalışma alanında sürekli bulunmamaları, mesleğin icra edildiği yerin tek bir bölge ile sınırlı olmaması, turist rehberlerine ilişkin iletişim bilgilerinin gizlilik ilkesi kapsamında odalar tarafından üçüncü kişiler ile paylaşılmaması sonucu rehberler ile birebir iletişim kurma imkânının kısıtlı olması tüm katılımcılara ulaşma güçlüğüne ortaya çıkarmıştır.

e- Turist rehberlerinin kayıtlı bulunduğu toplam on üç adet meslek odası bulunmaktadır. Araştırma kapsamında NERO yetkilileri ile gerçekleştirilen görüşme neticesinde, anketin çevrimiçi bağlantısının odaya kayıtlı eylemli turist rehberlerine elektronik posta ile gönderilmesi konusunda gerekli izin alınamamıştır. Bu bakımdan araştırma kapsamına on iki meslek odasına kayıtlı bulunan eylemli turist rehberleri alınmıştır.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmada temel amaca uygun olarak beş faktör kişilik özellikleri, psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık arasındaki etkileşim incelenmektedir. Bu bakımdan ele alınan kavramların kapsamlı bir şekilde açıklanması daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunabilecektir. Bu motivasyondan hareketle; araştırmanın bağımsız değişkeni olan beş faktör kişilik özellikleri, kişilik kavramı ve tanımından başlayarak aktarılmaktadır. Kişiliğin oluşumunu etkileyen faktörler, kişilik kuramları, temel sözcük hipotezi ve beş faktör kişilik özellikleri modelinin tarihsel gelişimi, beş faktör kişilik özellikleri modelinin barındırdığı temel alt boyutların ayrıntılı olarak irdelenmesinin ardından Beş Faktör Kişilik Modeli ile ilgili yazında yer alan çalışmalar özetlenmektedir. Araştırmanın ara değişkeni olan psikolojik sermayenin tanımı ve alt boyutlarına değinilmesinin ardından araştırmanın bağımlı değişkeni olan mesleki bağlılık kavramı ile ilgili kapsamlı bilgiler aktarılmakta, kavramın etkileşimde olduğu değişkenlere yer verilerek bölüm sonlandırılmaktadır.

### 2.1. Kişilik Kavramı ve Tanımı

Kişilik psikolojisi 1930lı yıllarda sosyal bilimler bünyesinde tanımlanabilir bir disiplin haline gelmiştir (McAdams, 1997). Kişilik psikolojisi çalışmalarının üzerinde durduğu konulardan biri temel davranışsal farklılıkları tanımlayarak, bu davranışların nedenlerini saptamaktır (Zuckerman, 2003; Ryckman, 2008). Genellikle insanların kişiliği ile ilgili konuşurken, bireyi diğerlerinden farklı kılan, belki de benzersiz olmasını sağlayan özelliklerden bahsedilmektedir. Kişiliğin bu yönü bireysel farklılıklar şeklinde ifade edilmektedir. Kişilik ile ilgili kuramlardan bazılarının odak noktası söz konusu olan bireysel farklılıklardır. Bu kuramlar, insanları sınıflamak ya da karşılaştırma yapmak bakımından yardımcı olabilecek özellikler gibi konulara büyük ilgi göstermektedir (Boeree, 2006).

Araştırmacıları kişilik çalışmalarına yönelten unsurlardan biri de insanları daha fazla tanıyabilmek ve onların davranışlarını analiz edebilmek bakımından birtakım sorulara yanıtlar aramaktır. Böylece diğerlerinin davranışlarını anlamak sadece merakın karşılanmasına değil aynı zamanda bireylerin kendi yaşamlarını kontrol ederek daha öngörülebilir ve daha az endişe verici hale getirmelerine olanak tanımaktadır. İnsan davranışlarını açıklayabilmek, kişilik psikolojisi

disiplini ile ilgilenen psikologların da odak noktalarından biri haline dönüşmüş, davranışlardaki bireysel farklılıkların nedenini açıklayabilmek bakımından araştırmacılar farklı kuramlar geliştirmişlerdir (Ryckman, 2008).

Kişilik kavramı çeşitli anlamlarda kullanılan bir kavram olmasına rağmen, genel olarak iki başlık altında sınıflandırılabilir. Birincisi, kişilik bireyin farklı koşullarda bulunan kişiler arasında olumlu tepkiler ortaya koyabilmesi ile değerlendirilmektedir. Öğrencisinin kişilik sorunu olduğuna değinen bir öğretmen, muhtemelen onun sınıf arkadaşları ve öğretmeni ile olan ilişkisinde sosyal becerilerinin yetersiz olduğunu belirtmektedir. İkinci kullanım ise bireyin diğerlerinde oluşturduğu belirgin izlenimleri dikkate almaktadır. Bu bakımdan bir kişinin saldırgan, korkak veya uysal bir kişiliğe sahip olduğu söylenebilir. Her iki durumda da gözlemci, bireye özgü olan ve onun diğerlerinde oluşturduğu izlenimin önemli bir parçası olan özellikleri seçmektedir (Hall & Lindzey, 1957).

Tıbbi uzak bireyler için kişilik, çoğunlukla sosyal çekicilik açısından tanımlanmaktadır. İyi bir kişiliğe sahip birey, insanlarla iyi geçinebilme yeteneği ile diğerlerini etkileyen bireydir. Sosyal çekicilik açısından yapılan tanım, kişilik yönleri olarak kabul edilen davranışların sayı ve türlerini kısıtlaması, algılanan kişinin çekici olup olmadığına karar verilirken sadece bu tür davranışların kişiliğin bir kısmı olarak dikkate alınması sebebiyle yetersiz kalmaktadır. Kişilik kavramına ilişkin birçok tanım yapılmasına rağmen genel olarak araştırmacılar çeşitli durumlarda biliş, motivasyon ve davranışları etkileyen kişiliğin dinamik bir yapıda olduğunu vurgulayarak onun aynı zamanda bireyin genetik altyapısını ve öğrenme geçmişini kapsayan, çeşitli ortamlarda ya da durumlarda bireyin tepkisini etkileyen psikolojik bir yapı olarak değerlendirilebileceğini belirtmişlerdir. Bu bağlamda, birçok araştırmacı kişilik çalışmalarını, insanların çeşitli durumlarda niçin ve nasıl benzersiz tepkiler verdiğini açıklayan bireysel farklılıkların bilimsel analizleri olarak değerlendirmektedirler (Ryckman, 2008).

Colman (2011) İngilizce karşılığı personality olarak kullanılan kişilik kelimesinin persona tabirinden türetildiğini belirtmektedir (Topçu, 2015). Persona kavramı, Roma tiyatrolarında oyuncuların temsil ettikleri bir rolü canlandırırken kullandıkları maskelere verilen isimdir. Tiyatro oyuncuları maskeler aracılığı ile temsil ettikleri kişilerin belli özelliklerini de ortaya koymaktadır (Feist & Feist, 2002). Kişilik çalışmalarında kullanılan kavram ise bu tanımın ötesinde insanların canlandırdığı rolden daha fazlasını belirtmektedir. Ancak kişilik kavramını

tanımlamaya ilişkin birçok kelimenin kullanılması, kişilik ile ilgili tanımsal bir sorunu ortaya çıkarmaktadır. Kişilik kavramına psikologlar farklı anlamlar yüklemekte, çoğu kişi tarafından kullanılan tanımlayıcı sıfat yaklaşımı bu tanımlarda sadece küçük bir rol oynamaktadır. Ayrıca bilim adamları farklı kuramsal yaklaşımlara dayalı olarak kişilik kavramını ele aldığı için kişilik ile ilgili tek bir tanımdan söz etmenin mümkün olmadığını belirtmektedirler (Luthans, 2011). Alanyazında farklı kişilik kuramlarını savunanların kendi kuramsal yaklaşımları doğrultusunda yaptıkları kişilik tanımlarında bazı ortak öğelerin vurgulandığı gözlenmektedir.

Alanyazındaki farklı kişilik tanımlarını derleyen Allport 1937 yılında kişiliği, “Bireyin çevreye karşı uyumunu belirleyen psikofiziksel sistemlerin dinamik örgütlenmesi” şeklinde tanımlamıştır. Allport 1961 yılında kişilik tanımını bir adım daha öteye götürerek kişiliği “Bireyin kendine özgü düşünce ve davranışlarını belirleyen psikofiziksel sistemlerin dinamik örgütlenmesi” şeklinde tanımlamıştır (McAdams, 1997; Feist & Feist, 2006; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015). Psikofiziksel sözcüğü ile kişiliğin psikolojik ve fiziksel yönü, dinamik örgütlenme kavramı ile kişiliğin farklı yönleri arasındaki uyum vurgulanmaktadır (Feist & Feist, 2006; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015).

McCrae & Costa (1989) kişiliği, bireyin çeşitli durumlardaki davranışlarını açıklayan, sürekliliği olan, duygusal, kişilerarası, deneyimsel ve motivasyonel tarzı olarak tanımlamıştır. Kişilik, psikolojik mekanizma ile birlikte bireyin düşünce, duygu ve davranışları ile ilgili karakteristik özellikleridir (Saucier & Goldberg, 2003).

Feist & Feist (2002) ise kişiliği bireyi diğerlerinden ayıran ve sürekliliği olan bireye özgü özellikler şeklinde tanımlamıştır. Çevre unsurunun, kişiliğin şekillenmesinde rolü olduğuna değinen Yelboğa (2006) ise, kişiliği, bir insanın davranışlarını şekillendiren unsurların bireye özgü durumu şeklinde tanımlayarak, dışarıdan ve içeriden gelen uyarıcıların etkisiyle kişiliğin, bireyin psikolojik, biyolojik, kalıtsal ve edinilmiş tüm özelliklerini kapsadığını vurgulamıştır.

Hellriegel & Slocum (2011) kişiliği, bireyin benzersiz doğasını oluşturan ve sürekliliğini koruyan psikolojik davranışların genel durumu şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca yazarlar, kişiliğin, bireyin görünüşünü, düşüncelerini, eylemlerini ve duygularını yansıtan, bireyi diğerlerinden farklı kılan ve zaman

içinde değişiklik gösterebilen fiziksel ve zihinsel özellikler olduğuna işaret etmektedir.

Luthans (2011)'a göre kişilik, bireylerin ölçülebilir iç ve dış özellikleri ile birey-durum etkileşimini açıklayan, aynı zamanda bireylerin diğer insanları nasıl etkilediklerini, kendilerini nasıl değerlendirdiklerini ve kendilerini nasıl gördüklerini de ifade eden bir kavramdır.

Darsana (2013)' ya göre kişilik, davranışları benzersiz ve dinamik olarak etkileyen, bireyin kendi görüntüsünün bir açıklamasıdır. Araştırmacıya göre kişilik, öğrenme süreci, eğitim, deneyim gibi unsurların davranışları değiştirebildiği için dinamik yapıdadır.

Yazgan İnanç ve Yerlikaya (2015), kişiliği “bireyi diğerlerinden ayıran, bireye özgü, tutarlı ve yapılaşmış özellikler bütünü” şeklinde tanımlamıştır. Açıklanan tanımlardan yola çıkarak kişilik ile ilgili evrensel olarak kabul edilen tek bir tanımın olmadığını, ancak kavrama ilişkin olarak yapılan tanımlarda bazı temel noktaların vurgulandığını belirtmek mümkündür. Buna göre;

- Kişilik, tutarlı bir yapıyı ifade eder,
- Kişilik, bireyi diğerlerinden ayıran özelliklerdir,
- Kişilik, kısa sürede değişmez, durağandır.
- Kişilik, davranışları şekillendirir.

Kişilik tanımlarının genellikle gözlemlenebilen özelliklere dayalı olarak yapıldığı söylenebilir. Kişilik, kim olduğumuzu yansıtır ve duygusal, davranışsal ve bilişsel tarzımızı belirler (Mount, Barrick, Scullen & Rounds, 2005). Özetle kişilik; doğuştan getirilen özellikler ile sosyalleşme sürecinde sonradan kazanılan, bireyin davranışlarını dinamik olarak etkileyen, tutarlı, bireye özgü özellikler bütünüdür denilebilir.



### **2.1.1. Kişiliğin Oluşumunu Etkileyen Faktörler**

Psikolojideki bazı kuramlara göre kişiliğin gelişimi kalıtsal faktörlerin yanısıra aile, eğitim ve sosyal çevre gibi faktörlerin etkileşimi ile de şekillenebilmektedir (Türküm, 2004). Girgin (2007), kişiliğin karmaşık bir olgu olduğunu ve onu oluşturan unsurların da tabii olarak çok boyutlu olacağını belirtmektedir. Bu nedenle karmaşık bir olgu olan kişilik bireylerin psikolojik, sosyal ve biyolojik bileşkelerini incelemeyi gerekli kılmaktadır (Eren, 2006).

Devrim Günel (2010), kişiliği belirleyen faktörler üzerinde detaylı araştırmalar yapılmasına karşın, bir bireyin kişiliğini belirleyen faktörlerin tümünü ortaya koyabilmenin, konunun psikolojik ve kalıtsal yönü ile mümkün olmadığını belirtmektedir. Kişiliğin oluşumunu etkileyen faktörlere yönelik olarak farklı görüşler olmasına rağmen, üzerinde görüş birliği sağlanan faktörler olduğunu belirtmek mümkündür. Bu bakımdan araştırmada, kişiliğin oluşumunu etkileyen faktörler olarak kalıtsal ve bedensel yapı faktörleri ile aile, kültür, coğrafi ve fiziki faktörler gibi kişiliği etkileyebilecek çevresel faktörler üzerinde durulacaktır.

#### **2.1.1.1. Kişiliğin Oluşumunu Etkileyen Kalıtsal ve Bedensel Yapı Faktörleri**

Kişilik psikolojisi alanında yapılan çalışmalardan elde edilen en önemli bulgulardan biri, bireyin sahip olduğu ayırt edici özelliklerin bir kısmının kalıtsal olarak açıklanabilmesi ve kalıtsal faktörlerin kişilik gelişiminde önemli bir rol üstlenmesidir (Borkenau, Riemann, Angleitner & Spinath, 2001; Penke, Denissen & Miller, 2007). Alanyazında kalıtımın kişilik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan çalışmaların, aile, ikizler ve evlat edinme gibi başlıklar altında toplandığı gözlenmektedir.

Birbirinden ayrı yerlerde yetişen ikizlere yönelik yapılan araştırmada kalıtımın kişiliği belirli ölçülerde etkilediği saptanmıştır. Yine benzer çalışmalarda, kişilik özelliklerinin yaklaşık olarak %50-55'inin kalıtsal olabileceği vurgulanmıştır (Hellriegel & Slocum, 2011). Teksas' taki evlat edinen 300 aile örneğinde Loehlin, Willerman & Horn (1982) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, evlat edinilen çocukların biyolojik çocuklara göre daha dışadönük kişilik özelliğine sahip oldukları saptanmıştır. Bu bakımdan, dışadönüklük özelliği için, evlat edinilmiş çocukların kişilik sonuçları, biyolojik annelerinin kişilik

sonuçlarıyla karşılaştırıldığında, benzerlik düzeyinin düşük olsa da anlamlı olduğu bulgulanmıştır. Loehlin, McCrae, Costa & John (1998) tarafından ikizler özelinde gerçekleştirilen çalışmada, beş faktör kişilik boyutlarının önemli bir bölümünün kalımsal olarak açıklanabileceği, buna karşın çevrenin bu boyutlar üzerindeki rolünün nispeten daha az olduğu saptanmıştır. Luthans (2011)' a göre kişiliğin oluşumunda etkili olan faktörlerden biri de beyindir; genler beyin fonksiyonlarını etkiler. Bu durum, bireyin çevresi ile nasıl etkileşimde bulunacağını ve böylece kişiliğini de etkileyecektir. Diğer bir taraftan yazara göre kişiliği etkileyen bir başka faktör ise fiziksel görünümüdür. Bireylerin boy, kilo, yüz hattı, ten rengi vb. gibi fiziksel özelliklerine göre çevrenin verdiği tepki farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, çok uzun boylu bir işgörenin diğerlerinde oluşturduğu etki ile çok kısa boylu bir işgörenin diğer insanlarda oluşturduğu etki birbirinden farklı olacaktır. Çevrenin söz konusu fiziksel özelliklere verdiği tepki kişilik üzerinde belirleyici olabilmektedir.

Yapılan çalışmalar kişiliğin oluşumu üzerinde kalıtımın önemli bir etkisi olduğunu destekler nitelikte olsa da, bireylerin kişiliğinin gelişiminde çevre mi etkendir yoksa kalıtım mı etkendir sorusuna yönelik olarak tartışmaların devam ettiği gözlenmektedir.

Schermerhorn, Hunt & Osborn (2002)'a göre, kalımsal faktörler bireyin kişilik özelliklerinin gelişimi ile ilgili sınırları belirlerken, çevre faktörü de bu sınırlar içerisinde kişilik gelişiminin nasıl gerçekleşeceğini belirlemektedir. Örneğin bir kişi, otoriterliğe daha eğilimli doğabilir ve bu eğilimin otoriter bir çevrede güçlendirilmesi gerekmektedir. Kalımsal faktörler, bireyin fiziksel özelliklerine etki etmektedir, ancak toplumsal ilişkilerde bireyin kendini ifade ederek davranışlarını yönlendirmesi bakımından tercih ettiği tutumlarda aile faktörü, sosyal ve kültürel faktörlerin de etkili olduğu söylenebilir (Tekin, Turan, Özmen, Turhan ve Kökçü, 2012).

Alanyazında kişilik, bireyin başkaları ile etkileşiminin bir sonucu olarak da değerlendirilmiştir. Genel bir ifade ile kişiliğin kalıtım ve çevre arasındaki etkileşimin bir ürünü olduğu (Saritaş, 1997; Schermerhorn et al., 2002; Triandis & Suh, 2002) ifade edilse de kişilik üzerinde sosyal çevrenin etkisinin fiziksel çevre etkisine göre daha baskın olduğu kabul edilmektedir (Saritaş, 1997). Çalışmada, kişiliğin oluşumunu etkileyen çevresel faktörler, aile faktörü, kültürel faktörler,

sosyalleşme süreci ve sosyal yapı faktörleri ve durumsal faktörler olarak irdelenmektedir.

### **2.1.1.2. Aile Faktörü**

Kişiliğin oluşumunda önemli rol üstlenen etkenlerden birisi bireyin yetiştiği aile ortamı ve bireylerarası ilişkilerdir (Sarıtaş, 1997). Çevresel faktörlerin kişiliğin oluşumu üzerindeki etkileri öncelikle aile ortamında gerçekleşmektedir (Zel, 2001). Anne babanın tutum, değer, ilgi ve inançlarının ifadesi ile birlikte, bakım ve eğitim davranışları, çocuk ve aile arasındaki etkileşimi oluşturmaktadır. Bu davranışlar çocuğun davranışlarını biçimlendirmekte ve gelecekteki davranışları üzerinde etkili olmaktadır. Bu bakımdan anne baba çocuk ilişkileri kişiliği belirleyen önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Yeşilyaprak, 1993).

Ebeveynler ile birlikte, kız ve erkek kardeşler, geniş aile içinde dede, amca, teyze ve kuzenler de bireylerin kişilik oluşumunu etkiler. Özellikle ebeveynlerin davranışları, çocuklar için ilk rol model olabilir, ebeveynlerin çocuklara yönelik ceza ya da ödüllendirme uygulamaları da kişiliğin oluşumuna etki etmektedir. Ayrıca, ailenin büyüklüğü, sosyo-ekonomik düzeyi, ırkı, dini, eğitim düzeyi de bireysel farklılıklara yol açan önemli unsurlar arasındadır (Hellriegel & Slocum, 2011).

### **2.1.1.3. Kültürel Faktörler**

Kültür, bir toplumda yaşayan bireylerdeki davranışsal benzerlikleri belirlemeye yardımcı olmaktadır. Ancak, toplumdaki bireylerde davranış farklılıkları da görülmektedir. Bazı toplumlar, diğerlerine göre birbirlerine daha çok benzerlik gösterse de, çoğu toplumlar homojen değildir. Örneğin batı kültürüne göre, insanlar genellikle zorlu işlerde iş etiği kurallarına uyar ve işe gitmeme isteği günah olarak değerlendirilir. Ancak bu değer, batı kültüründeki her bireyi aynı derecede etkilemeyebilir (Hellriegel & Slocum, 2011). Çevrenin ve toplumun kültürü bireylerin kişiliği üzerinde dolaylı bir etki oluşturabilmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013). Ancak, birey üzerindeki kültürel etkiler aynı değerleri ve davranış biçimlerini paylaşmayan anne-babalar ve insanlar tarafından iletildiği için durağan değildir (Isır, 2006).

Bir toplum bireylerinin ortak yaşantıları arasında ilk sırada yer alan çocuk yetiştirme tarzları, kişilik gelişiminde önemli bir konudur (İlbars, 1987). Ebeveynleri tarafından benimsenen çocuklar, dışadönük, duygusal olarak dengeli, kendine özgüveni yüksek ve olumlu bir dünya görüşüne sahip olacaktır. Bu durumun tersi olarak, ebeveynlerin, çocukları aşağılaması, ihmal etmesi, şiddet uygulaması, onlara karşı alaycı bir dil kullanması durumunda ise çocuk, kendine özgüveni olmayan, diğerlerine karşı düşmanca davranan, kararsız, olumsuz bir dünya görüşüne sahip bir yetişkin haline gelecektir (Triandis & Suh, 2002). Kültür, bireyin ne olduğunu ve ne öğreneceğini önemli ölçüde etkilemektedir (Jain, 2005). Kişilik, geniş ölçüde bir öğrenim ürünüdür. Bunda değerler sisteminin yani kültürün büyük payı vardır. Çünkü öğrenimin birçoğu da ilgili kültür tarafından sağlanmakta ve kontrol edilmektedir (İlbars, 1987).

#### **2.1.1.4. Sosyalleşme süreci ve Sosyal Yapı Faktörleri**

Bireyin ilişkide olduğu diğer kişiler, gruplar ve özellikle organizasyonlar kişiliğin oluşumunda etkili bir role sahiptir. Sosyal çevrenin bu sürekli etkisine sosyalleşme süreci de denilebilir (Luthans, 2011). Sosyalleşme süreci içerisinde, belirli kalıtsal yapı ile dünyaya gelen bireyin, toplum içerisinde rol üstlenmeye imkân tanıyan bazı değerler ve normlar oluşturması ile kişilik şekillenebilmektedir (Demirci, Özler ve Girgin, 2007).

Sosyalleşme süreci, bir annenin bebeği ile arasındaki ilk temas ile başlar. Bebeklik döneminden sonra, baba, erkek ve kız kardeşler, yakın akrabalar, aile dostları ile devam eden süreçte sosyal gruplar (yaşlılar, okul ve çalışma arkadaşları) da önemli bir rol üstlenir (Luthans, 2011). Bireyin bu gruplar vasıtası ile elde ettiği deneyimler ve roller bireysel farklılıklara neden olan önemli faktörler arasındadır. Bireyin oyun arkadaşları ve okul arkadaşları yaşamın erken dönemlerinde kişilik oluşumunu güçlü bir şekilde etkilese de, sosyal grup deneyimleri yaşamın daha sonraki dönemlerinde kişiliği etkilemeye devam edecektir. Bu bakımdan bir bireyin kişiliğinin doğru olarak değerlendirilebilmesi, bireyin şu an ya da geçmişte içinde yer almış olduğu sosyal grupların bilinmesi durumunda anlamlı olacaktır (Sarıtaş, 1997; Hellriegel & Slocum, 2011).

Toplumsal özelliklerin ve sosyal sınıfın da bireylerin kişiliğinin oluşumunda bir rol üstlendiği belirtilmektedir. Her birey sosyal yapı içerisinde farklı imkânlarla sahiptir ve bu imkânlar bireyi diğerlerinden ayıran farklılıkların

ortaya çıkmasına neden olur (Sarı, 2011). Üst sınıf içerisinde doğan çocuk ile alt sınıfa ait birey farklı davranışlar içerisinde bulunabilir. Örneğin üst sınıf içerisinde doğan çocuk sosyal statüsü yüksek bir meslek sahibi olmaya eğilim gösterebilir ve buna uygun davranışlar içerisinde bulunabilir (Soysal, 2008).

#### **2.1.1.5. Durumsal Faktörler**

Durumsal faktörler kişiliğin oluşumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Eylemler, durumlar tarafından belirlenmekte, kişilik de baskı ve kısıtlama getiren durumlara göre şekillenmektedir. Güç ve başarı ihtiyacı olan bir bireyin, bürokratik bir iş ortamında istihdam edilmesi durumunda, birey sınırlı ve saldırgan davranabilecektir (Ranganayakulu, 2005). Başka bir taraftan, bir sınıf ortamında, bireyler aşırı sevinçlerini ya da kişiliği ile ilgili diğer davranışlarını kontrol altına almaktadır. Ancak, bir spor etkinliğinde ise, zıplayan, tezahürat yapan ya da yüksek sesle hakemi eleştirenler olabilir (Schermerhorn et al., 2002). Buna göre durumsal faktörler, bireyin kişiliğinin genel olarak tutarlı olmasına rağmen bireyin bütün durumlarda aynı davranmadığını, farklı durumlarda değişen bir nitelik gösterebileceğini belirtmektedir (Luthans, 2011).

Sonuç olarak kişiliğin oluşumunu sadece kalımsal faktörler değil, aile, sosyalleşme süreci ve sosyal yapı, durumsal faktörler ve kültürel faktörlerin de yer aldığı çevresel faktörler de etkilemektedir. Bu bakımdan Kluckhohn ve Murray'in belirttiği gibi her birey genelde diğer insanlara benzer davranışlar gösterir. Ancak bazen hiç kimseye benzemeyen özgün bir davranış biçimi gösterirken bazen de farklı davranışlar gösterebilir (Özkalp, 2004).

#### **2.1.2. Kişilik Kuramları**

Karmaşık bir yapıya sahip olan insan kişiliği ile ilgili günümüze kadar yapılan araştırmalara paralel olarak, kişilik konusunda birbirlerinden farklı görüşlerin sayısı artış göstermiştir (Zel, 2001; Eren, 2015). Kişilik kuramları, bireysel farklılıkları ortaya çıkaran sorulara yönelmekte, insanlardaki nevrotik bozukluklar, çocukluk dönemindeki sarsıntıların erişkin yaşamına etkisi, ruh sağlığının tekrar kazanılabileceği durumlar, insan davranışlarının altında yatan temel motivasyonlar gibi bireyin yaşamında hayati önem taşıyan konular üzerinde durmaktadır (Hall, Calvin & Gardner, 1957).

Alanyazın ışığında, kişiliği açıklayan kuramlarla ilgili birçok sınıflamanın mevcut olduğunu söylemek mümkündür.

Kişilik kuramları bir ayrımda dört ayrı sınıfta incelenebilir (Feist & Feist, 2002);

- a- Psikodinamik kuramlar
- b- İnsancıl/Varoluşçu kuramlar
- c- Ruhsal kişilik kuramları,
- d- Öğrenme Kuramı.

Diğer bir ayrımla kişilik kuramları sekiz ana başlık altında incelenebilir (Schultz & Schultz, 2005);

- a- Psikanalitik kuram,
- b- Neo-psikanalitik kuram,
- c- Yaşam boyu kuramı,
- d- Özellik kuramları,
- e- İnsancıl kişilik kuramı,
- f- Bilişsel kişilik kuramı,
- g- Davranışsal kişilik kuramı,
- h- Sosyal öğrenme kuramı.

Kişilik kuramları bir diğer ayrıma göre aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır (Burger, 2004/ 2006);

- a- Psikanalitik kuram,
- b- Ayırıcı Özellik Kuramı,
- c- Biyolojik Kişilik Kuramı,

d- İnsancıl Kişilik Kuramı,

e- Davranışsal/Sosyal Öğrenme Kuramı,

f- Bilişsel Kişilik Kuramı.

Bir başka ayrımla kişilik kuramları dört temel sınıfa ayrılabilir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015);

a- Psikodinamik Kuramlar,

b- Davranışçı ve Bilişsel Kuramlar,

c- İnsancıl/Varoluşçu Kuramlar,

d- Araştırma Odaklı Kuramlar.

Çalışma kapsamında kişilik kuramları, Çizelge 2.1.'de açıklanmaya çalışılmıştır. Çizelge 2.1.'de belirtilen kuramlardan araştırma odaklı kuramlar arasında yer alan ayırıcı özellik kuramı, çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Ayırıcı özellik kuramı en çok kabul gören ve belirli davranışların ortaya çıkması ile yakından ilgili olan bir kuramdır. Kişilik özelliklerine odaklanan kuramlar, birey davranışlarının bazı kişilik özellikleri temelinde açıklanabileceğini varsaymaktadır (Awadh & Wan Ismail, 2012). Özellik kuramı olarak da adlandırılan ayırıcı özellik kuramına göre, bireysel farklılıklara yol açan kişilik, insanları belirli şekillerde davranmaya yönelten eğilimlerin ya da çeşitli özelliklerin kümesidir (Tokar, Fischer & Subich, 1998).

Çizelge 2.1. Kişilik Kuramları

KURAM TEMSİLCİ		KURAMIN TEMELİ
<b>Psikodinamik</b>	Bu gruptaki kuramcılar bilinçten çok bilinçdışına vurgu yaparak, psikolojik süreçlerin önemli bir kısmının bilinçdışı gerçekleştiğini ileri sürmüşlerdir. Buna göre, zihinsel faaliyetler önemli ölçüde bilinçdışı tarafından yönetilir ve bilinçdışı süreçler kişilik dinamiklerini ortaya çıkaran önemli bir faktördür.	Freud, Adler, Jung, Klein, Horney, Fromm, Sullivan, Erikson
<b>Davranışçı ve Bilişsel</b>	Kişiliği öğrenme perspektifi ile açıklar. Bu kuramlardan bazıları kişiliğin anlaşılmasında hem davranışçı hem de bilişsel öğelere yer vermektedir. Davranışçılar, kişinin içinde olup bitenlerle (biyolojik ya da bilişsel süreçlerle) ilgilenmek yerine gözlenebilir ve dolayısıyla ölçülebilir davranışların incelenmesi gerektiğini savunmuşlardır.	Skinner, Miller ve Dollard, Bandura, Kelly.
<b>İnsancıl/ Varoluşçu</b>	İnsancıl kuramı savunanlara göre, bireyin doğuştan getirdiği bazı mekanizmalar bulunmaktadır. Bu mekanizmalar, çevresel koşulların uygun olması durumunda, bireyin potansiyeli konusunda farkındalığını harekete geçirecektir. Kuramcılar, bireylerin benzersiz olduğunu vurgulayarak, insanların özgür iradeye sahip olduğunu ve hayatlarına kendilerinin yön vermeleri gerektiğini savunmuşlardır.	Maslow, Rogers, May
<b>Araştırma odaklı kuramlar</b>	Kişiliğin bilinçli ve somut yönlerine odaklanırken bilinçdışını ve davranışa ilişkin soyut açıklamaları önemsemezler. Kuramcılar kişiliği oluşturan temel etmenlerin evrensel olduğunu varsayımlardır. Araştırma odaklı kuramlar, bireyin kişiliğini oluşturan özelliklerin benzersiz yönlerine vurgu yaparak, kişilik özelliklerinin tutarlı olduğunu ve süreklilik gösterdiğini öne sürmüşlerdir.	Allport, Cattell, Eysenck, McCrae ve Costa

**Kaynak:** Feist, J. & Feist, G. J. (2002). *Theories of personality* (7th ed.). United States of America: Mc Graw Hill Company; Ryckman, R. M. (2008). *Theories of personality* (9th ed.). Belmont, CA: Cengage Learning/Wadsworth; Üngüren, E. (2011). *Psikobiyolojik kişilik kuramı ekseninde yöneticilerin kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve örgütsel sonuçlara yansımaları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E.E. (2015). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık'tan yararlanılarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.



Bir insanın ne derecede belirli bir kişilik özelliğini gösterdiği yönünde kişiyi sınıflandıran bu kurama göre kişilik özellikleri kısa sürede değişmez ve tutarlı bir yapıya sahiptir (McCrae & John, 1992; Burger, 2004/2006).

Ayırıcı özellik kuramcıları, kişiliğin tanımlayıcı ve daha durağan yönlerine vurgu yaparak, evrensel olarak kişilik özelliklerinin kısaca nasıl tanımlanabileceğini ele almışlardır (Dweck, 1996). Ayırıcı özellik kuramına göre kişilik özellikleri, benzer özelliklere sahip diğer bireylerin olası davranış ve tepkileri ile ilgili görgül genellemeler yapılmasına olanak tanımaktadır (McCrae & Costa, 2008). Ayırıcı özellikleri belirlemek ve tanımlamak için yapılan ilk çalışmalardan biri, tipoloji sistemleri geliştirmek olmuştur (Burger, 2004/ 2006). Kişilik özellikleri ile kişilik tiplerinin birbirinden farklı olduğuna vurgu yapan Quenk (1993), özellik kuramının desteklenmesini iki temel nedene dayandırmaktadır. Öncelikle tip kuramları kişiliği genellikle vücut yapısına göre açıklamaya çalışmaktadır. Bu bakımdan tip kuramları, insan kişiliğinin çeşitliliğini yansıtmayan durağan bir sistemdir. İkinci olarak kuramcılar, kişilik özelliklerinin geniş bir yelpazede istatistiksel tekniklerle ele alınabilmesine karşın, daha az sayıda yöntemin kişilik tipleri ile ilgili istatistiksel araştırmalar için uygun olduğunu belirtmektedir. Bu bakımdan kişilik tipleri ile ilgili çalışmalar zor ve çok daha zaman alıcıdır (Quenk, 1993).

Bu alanda bilinen önemli çalışmalardan biri Gordon Allport tarafından gerçekleştirilmiştir. Allport bireyin benzersiz yönüne dikkat çekmiştir. Allport'a göre bir kişinin inadı, diğer bir kişinin inadına göre farklılık göstermektedir. Bu bakımdan bir kişinin inadının dışadönüklük ile etkileşimi diğer bir kişinin inadı ile benzerlik göstermez (Feist & Feist, 2006). Allport, ayırıcı özellikleri iki gruba ayırmıştır. Buna göre, belirli bir kültürün üyesi olan her insanda bulunan özellikler ortak ayırıcı özelliklerdir. Bireye özgü olan özellikler ise bireysel ayırıcı özelliklerdir. Allport'un yaklaşımından bir başka ayırıcı özellik yaklaşımı, Raymond Cattell ve Hans Eysenck'in kişiliği faktör analizi kullanılarak incelemesi ile ortaya çıkmıştır. Kuramcılar, farklı insanlarda hangi farklı özelliklerin bulunduğu niceliksel olarak ölçülebileceğine inanmışlardır. Ayırıcı özellik çalışmaları ve kişiliğin temel boyutlarını belirleme çabaları 1970lerin sonunda ve 1980lerin başında, gerçekleştirdikleri çalışmalar ile kişiliğin beş temel boyutu olduğunu keşfeden Paul Costa ve Robert McCrae ile yeni bir noktaya gelmiştir (Alaçatlı, 2013; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Alanyazında kişilik yapısı ile ilgili gerçekleştirilen çalışmaların temelini faktör analizinin oluşturduğu görülmektedir. Araştırmacılar özellikler ile ilgili çeşitli sıfatları analiz ederek, kişiliği açıklayan beş faktörlü bir yapının ortaya çıktığı konusunda fikir birliğine varmışlardır (McCrae & John, 1992; Berings, Fruyt & Bouwen, 2004). Beş Faktör Kişilik Modeli son yıllarda oldukça kabul gören ve yaygın olarak bilinen bir kişilik modelidir (Awadh & Wan Ismail, 2012). Bu yönde, çalışmada Beş Faktör Kişilik Modeli ele alındığından modelin tarihsel gelişimi ve modelin boyutlarının detaylı olarak incelenmesinde fayda görülmektedir.

### **2.1.3. Temel Sözcük Hipotezi ve Beş Faktör Kişilik Modelinin Tarihsel Gelişimi**

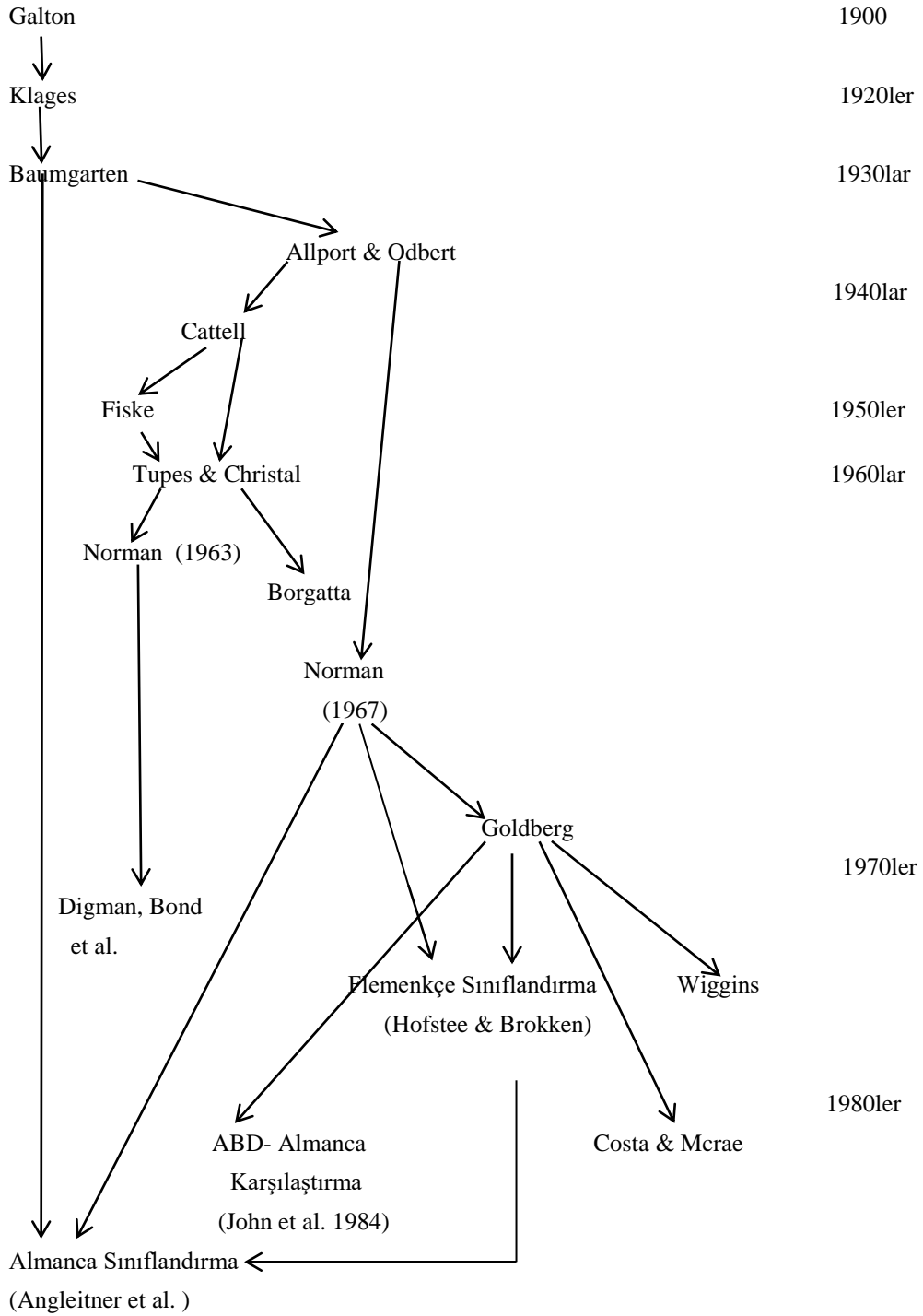
Bir araştırma alanı olarak kişilik özellikleri, 1980li yıllardan itibaren önemli oranda bir değişim göstermiştir. John, Naumann & Soto (2008)'ya göre araştırmacıların o dönemde karşılaştıkları sorunlardan biri araştırmalarda kullanılacak kişilik ölçeği ile ilgilidir. Aynı isme sahip olan bazı ölçekler bütünüyle farklı kavramları ölçerken, farklı isimdeki bazı ölçekler ise benzer kavramları ölçebilmektedir. Bu bakımdan kişilik psikolojisinde tanımlayıcı bir modelin oluşturulmasına ya da konu ile ilgili sınıflamaya gereksinim duyulmuştur. Kişilik psikolojisinde bu sınıflama, araştırmacılara insanı benzersiz kılan binlerce öznelikleri ayrı ayrı incelemek yerine, kişilik özellikleri ile ilgili belirli alanlar üzerinde çalışma imkânı sunmaktadır.

Kişilik özellikleri ile ilgili sınıflamanın başlangıç noktalarından biri kişiliğin açıklanmasındaki “doğal dil” dir. Klages (1932), Baumgarten (1933), Allport ve Odbert (1936)' den başlayarak çeşitli psikologlar, doğal dili bireylerin kişilik özelliklerinin birer kaynağı olarak yorumlamış ve bu konuya yönelmişlerdir (John et al., 2008). Kişilik özelliklerinin kaynağı olarak doğal dil unsurunun diğer kaynaklardan ayrılmasına neden olan ise temel sözcük hipotezidir (John, Angleitner & Ostendorf, 1988). William McDougall 1932 yılında, karakter ve kişilik kavramlarının iki dildeki anlamlarını ele alan bir yazı yazmıştır. Çalışma sonunda, kişiliğin zekâ, karakter, mizaç, eğilim ve huy olmak üzere ayırt edilebilir beş temel faktöre göre analiz edilebileceğini, bu faktörlerin her birinin son derece karmaşık olduğunu ve pek çok değişkeni kapsadığını belirtmiştir. Temel görüş, kişilik ile ilgili olan kelimelerin dikkatli bir şekilde analiz edilmesinin, kişiliğin

anlaşılmasına yardımcı olacağı şeklindedir (Digman, 1990). Şekil 2.1.'de kişilik özelliklerinin tarihsel gelişimi gösterilmektedir.

Kişilik özelliklerinin çalışılmasında temel bir yaklaşım, kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflama oluşturma çabalarıdır (Goldberg, 1990; Somer, 1998). İlk defa temel sözcük hipotezini fark eden ve geliştiren kişi olarak Francis Galton, kişilik ile ilgili sözcükleri tarayarak, bu kavramın dışavurumu olan bin kelimeyi bir araya getirmiştir (Goldberg, 1990). Galton'ın çalışması ve bu alanda yürütülen diğer ilk çalışmalar sınırlı etki göstermiş ve sistematik olmadığı için eleştirilmiştir (John et al., 1988).

Kişiliği tanımlayan sıfatlar arasındaki ilişkilerin kişiliği tanımlayan bir yapıya kavuşturulması için yapılan çalışmalardan bir diğeri L. L. Thurstone'a aittir. Faktör analizinin gelişimine öncülük eden L. L. Thurstone, kişiliği tanımlayan sıfatlar listesi oluşturmuştur, bu liste altmış adet sıfattan oluşmaktadır. Thurstone faktör analizi sonucunda, altmış adet sıfatın sadece beş temel faktörde açıklanabileceğini belirtmiştir (Goldberg, 1990).



**Kaynak:** John, O. P., Angleitner, A. & Ostendorf, E (1988). The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomic research. *European Journal of Personality*, 2, 171-203.

### Şekil 2.1. Kişilik özellikleri sınıflandırma çalışmalarının tarihçesi

Klages (1926) temel sözcük hipotezine kuramsal gerekçeler sunmakla birlikte, dil çalışmalarının kişiliğin anlaşılmasına katkıda bulunabileceğini ifade etmiştir. Franziska Baumgarten (1933) sistematik bir çalışma gerçekleştirerek, kişiliği tanımlayan sözcükleri Alman yayınlarından ve çeşitli sözlükler arasından tarayarak sıfat listeleri geliştirmiştir. Baumgarten'a ait çalışma Allport ve Odbert'in çalışmalarını etkilemiştir (John et al., 1988; Digman, 1990).

Allport & Odbert (1936) yaklaşık olarak 550000 terimi içeren Webster'in Yeni Uluslararası Sözlüğü'nü inceleyerek bireyi diğerlerinden ayırt eden sözcükler listesi oluşturmuşlardır. Bu listeden ayırt edici olmayan davranışlar ile ilgili sözcükleri listeden eledikten sonra kişiliği tanımlamak için 18000 kelimededen oluşan bir sözlük oluşturmuşlardır. Bu sözlük, sonraki yıllarda devam edecek olan dil temelli kişilik özellikleri araştırmalarının başlangıcı sayılmaktadır (Goldberg, 1990; John & Srivastava, 1999; Feist & Feist, 2002). Allport ve Odbert listede bulunan sözcükler ile ilgili dört temel kategori belirlemiştir. Bu kategoriler arasında tutarlı ve durağan nitelikteki kişilik özelliklerini belirten yaklaşık 4500 sözcük bulunmaktadır (John et al., 1988; Goldberg, 1990).

Cattell kişilik yapısı ile ilgili çok boyutlu bir modelin geliştirilmesi için Allport ve Odbert'in tanımladığı listeyi bir başlangıç noktası olarak kullanmıştır. Öncelikli amacı İngilizce sözlükteki kişilik boyutları ile ilgili temel sözcükleri belirlemek olan Cattell, sistematik bir çalışma gerçekleştirerek 4500 sözcüğü 35 iki uçlu değişkene indirgemiş ve faktör analizleri neticesinde 16 Kişilik Faktörü Ölçeğinin bir parçası olan 12 kişilik faktörünü tespit etmiştir (John et al., 1988; Digman, 1990; Goldberg, 1990; John & Srivastava, 1999).

Cattell'in çalışmalarını takiben, karmaşık sayıları ve daha büyük veriyi işleme yeteneğine sahip gelişmiş istatistiksel testler yardımı ile bu araştırmaya katkıda bulunulmuştur. Faktör analizi çalışmaları neticesinde araştırmacılar tutarlı bulgulara ulaşmışlardır (Burger, 2004/2006).

Cattel'in sıfatları farklı bir yöntemle faktör analizine tabi tutulduğunda sadece beş faktörün tekrarlanabilir olduğu ortaya çıkmıştır (Goldberg, 1990). Fiske, 1949 yılında 128 klinik psikoloji stajyeri özelinde yürütülen çalışmada 16 faktörün aslında beş faktör ile açıklanabileceğini ileri sürmüştür (John et al., 1988).

Amerikan Hava Kuvvetlerinden Tupes & Christal (1961), Cattel'in oluşturduğu korelasyon matrisini sekiz farklı örneklem içinde tekrar analiz etmiştir ve bu analiz sonucu diğer faktörlere göre daha güçlü ve tekrarlanan beş faktörlü bir yapının olduğu ortaya çıkmıştır. Bu faktörler (a)dışadönüklük (surgency), (b) uyumluluk (agreeableness), (c)güvenilirlik (dependability), (d)duygusal denge (emotional stability), ve (e)kültür (culture) olarak isimlendirilmiştir (Tupes & Christal, 1961; Goldberg, 1990; Barrick & Mount, 1991). Ancak Tupes & Christal' e ait araştırma Hava Kuvvetleri Teknik Raporları'nda basılmış ve bu nedenle birçok kişilik araştırmacısının bu rapordan haberi olmamıştır. Dolayısıyla, faktör analizi tekniği ile kişilik yapılarını araştıran çalışmalara Tupes & Christal'in çalışmaları yerine Cattell ve Eysenck'in çalışmaları öncülük etmiştir (Digman, 1990).

Cattell gibi kişiliğin incelenmesinde faktör analizinden yararlanılması gerektiğini belirten Eysenck, faktörleri belirlemede dört temel ölçüt ortaya koymuştur. Eysenck bu ölçütleri kullanarak gerçekleştirdiği faktör analizleri sonucunda insan davranışının en fazla üç özellikle açıklanabileceğini belirtmiştir. Eysenck'in temel kişilik boyutları dışadönüklük (extraversion), nevrozizm (neurotism) ve psikotizmdir (psychoticism) (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015: 272-276).

Daha sonra Tupes & Christal'in tespit ettiği beş faktörlü yapı Norman (1963), Borgatta (1964) ile Digman ve Takemoto-Chock (1981)'in çalışmalarında da desteklenmiştir (John et al., 1988). Beş Faktör Kişilik Modeli'ni geliştiren Norman (1963), Cattell'in sıfatlarından oluşturduğu iki uçlu ölçeklerle ve arkadaş derecelmeleri yöntemi ile yürütmüş olduğu çalışmasında beş faktörlü bir yapı elde etmiştir (Somer, 1998). Bu faktörler dışadönüklük (extraversion), duygusal denge (emotional stability), uyumluluk (agreeableness), sorumluluk (conscientiousness) ve kültür (culture)'dür (Barrick & Mount, 1991).

Kişilik özellikleri ile ilgili model geliştirme çabaları, 1970 ve 1980lere gelindiğinde yoğun eleştirilerle karşılaşmıştır ve bir duraklama dönemi geçirmiştir. 1980li yılların ortasında bu çabalar tekrar artış göstermiştir (Sommer, 1998; John & Srivastava, 1999, John et al., 2008). Norman (1967), Allport ve Odbert'in geliştirdiği sınıflamaların çok fazla değerlendirmeyi kapsadığını, tam anlamıyla ifade edilmediğini eleştirmiş ve kişilik sınıflamalarının daha net bir şekilde açıklanması gerekliliğine vurgu yapmıştır. Önceki çalışmalarda bulunan eksikliklerden yola çıkarak Norman 1967 yılında ikinci bir adım ile yeniden çalışmalara başlamıştır. Norman, Webster'in Üçüncü Yeni Uluslararası Sözlüğü (Webster's Third New International Dictionary)'nden hareketle Allport ve Odbert'in listesinde bulunmayan ve kişilik özelliklerini temsil eden 171 sözcük de ekleyerek bir liste oluşturmuş ve 75 semantik (anlamsal) kategori belirlemiştir (John et al., 1988; Goldberg, 1990; John et al., 2008).

Goldberg (1990), beş faktör yapısını açıklamak ve bu yapının genellenebilirliğini test etmek amacı ile bu listeyi kullanmıştır. Goldberg, 1710 sıfattan oluşan ve katılımcıların kendi kişilik özelliklerini değerlendirdiği bir kişilik ölçeği hazırlamış ve beş faktörlü bir sınıflama elde etmiştir. Goldberg, ilk çalışmasında 75 kümede gruplandırılan 1431 sıfat kullanmıştır. İkinci çalışmasında 133 benzer kümede gruplandırılan oldukça yaygın 479 terim kullanmıştır, üçüncü çalışması 339 özellik teriminden türeyen 100 kümeden oluşan bir setle sonuçlanmıştır. Üçüncü çalışmasında 339 özellik teriminden türeyen 100 küme analiz edilmiştir (Goldberg, 1990; John et al.,; Tekin, 2012). Goldberg (1990, 1992) beş faktör yapısı üzerine yapmış olduğu kapsamlı çalışmaları neticesinde sınıflama bulgularını birkaç tanımlayıcı sıfat listesinde biçimlendirmiştir, beş faktör yapısını daha da geliştirerek biri elli, diğeri yüz maddeden oluşan (Trait Descriptive Adjectives [TDA]) iki adet ölçek ortaya çıkarmıştır (John et al., 2008; Tekin, 2012). Bu şekilde Goldberg'in tanımlamış olduğu beş faktör ortaya çıkmıştır; dışadönüklük (surgency), uyumluluk (agreeableness), sorumluluk (conscientiousness), duygusal denge (emotional stability) ve zekâ (intellect) (Goldberg, 1990; Saucier, Hampson & Goldberg, 2000; Tekin, 2012).

Beş faktör modelinin diğer bir sıfatsal ölçümü Wiggins (1995) tarafından geliştirilmiştir. Wiggins, kişilik ile ilgili özellik sıfatlarını, kişilerarası davranışlardaki baskın (dominance) ve paylaşıcı (communion) özellikler boyutlarını açıklamak için kullanmıştır. Kişilere karşı baskın (dominance)

davranışlar dışadönüklük boyutu ile paylaşıcı özellikler ise uyumluluk boyutu ile benzerlik göstermektedir. Wiggins, diğer üç faktör boyutuna da sıfat ölçümleri ekleyerek Kişilerarası Sıfat Ölçeğini geliştirmiştir (John & Srivastava, 1999; John et al., 2008).

Beş faktör modeli özelinde gerçekleştirilen çalışmalardan elde edilen bulgular, beş faktör özelliklerine ait boyutların İngilizce dilinde gerçekleştirilen farklı çalışmalarda da tekrarlanabilir boyutlar olduğunu göstermektedir. Bu bakımdan farklı örneklem türlerinde kapsamlı değişkenler dizisine uygulanan faktör analizlerine göre yapının genellenebilir nitelikte olduğunu söylemek mümkündür. Dil ve kültürler arasında genellenebilirlik, kişilik sınıflamalarının değerlendirilmesi için önemli bir ölçüttür (John, Goldberg & Angleitner, 1984).

Hofstee, Kiers, De Raad, Goldberg & Ostendorf (1997), faktör benzerliğinin ampirik değerlendirmelerini yapabilmek amacıyla farklı dillerde faktör çözümünü karşılaştırmanın bir yolu olarak terimlerin çevirilerini kullanmışlardır. Çalışmada İngilizce, Flemenkçe ve Almanca'ya çevrilebilecek 126 kelime belirleyen araştırmacılar, bu kelimeleri üç dildeki faktör uyum katsayılarını değerlendirmek amacıyla kullanmışlardır. Farklı örneklerde ve birbirinden farklı özellik sıfatları üzerinde gerçekleştirilen çalışmada sadece beş faktörlü bir yapının tekrarlanabilir olduğu bulgulanmıştır ve üç farklı dilde önemli eşleşmelerin olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak Flemenkçe'deki beşinci faktör, diğer iki dilde tanımlanan beşinci faktöre göre farklı tanımlanmıştır (John & Srivastava, 1999).

Angleitner, Ostendorf & John (1990) ise kişilikle ilgili tanımlayıcı terimlere yönelik olarak Almanca dilinde kapsamlı bir sınıflama geliştirmek amacıyla çeşitli araştırmalarda bulunmuşlardır. Araştırmacılar ilk çalışmada Almanca sözlükte yer alan tüm sıfatların yarıya yakın kısmının, isimlerin ise %8'inin kişilik ile ilgili olduğunu bulgulanmıştır. İkinci çalışmada ise 5092 sıfatı 13 kategoriye indirgemişlerdir.

Ortaya çıkan liste Allport ve Odbert'in listelerine göre daha kullanışlı olmuştur. Angleitner et al. (1990)'un çalışmaları, farklı dillerdeki sınıflandırmalara yönelik sonraki araştırmalar için bir model oluşturmuştur (John et al., 2008). Ostendorf (1990) ise özellik terimlerini vurgulayarak beş faktör yapısını test etmek amacıyla Almanca dilinde sınıflamadan yararlanmış ve yaklaşık 450 sıfat üzerinde



gerçekleştirdiği faktör analizinde tekrarlanan beş faktör yapısını bulgulamıştır (John et al., 2008).

Kişilik sınıflamalarına yönelik çalışmalar İngilizce, Flemenkçe ve Almanca dilleri ile birlikte Çince (Yang & Bond, 1990), Çekçe (Hrebickova & Ostendorf, 1995), İbranice (Almagor et al., 1995), Macarca (Szirmak & De Raad, 1994), İtalyanca (De Raad, Di Blas & Perugini, 1998), Lehçe (Szarota, 1995), Rusça (Shmelyov & Pokhilko, 1993) gibi birçok farklı dil gruplarında da gerçekleştirilmiştir (John & Srivastava, 1999; Saucier et al., 2000).

Türkiye’de Somer ve Goldberg (1999) tarafından yapılan araştırmada Beş Faktör Modeli’ni destekleyen önemli bulgular elde edilmiştir. Somer, Korkmaz ve Tatar (2002) Türkiye’de beş faktörden oluşan 220 maddelik ölçek formu hazırlamışlardır. Ayrıca Bacanlı, İlhan ve Aslan (2009) Beş Faktör Kuramı’ndan hareketle Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT) geliştirmişlerdir.

Kişilik sınıflamaları ile ilgili yürütülen kültürlerarası çalışmalar devam ederken, kişiliği anket ölçümlerine göre değerlendiren araştırmacılar açısından bütünleştirici bir kişilik modelinin oluşturulmasına ihtiyaç duyulmuştur (John et al., 2008).

Costa & McCrae (1976) çalışmalarına Cattell et al. (1970) tarafından geliştirilen 16 Kişilik faktörünün küme analizi ile başlamışlardır. Araştırmada dışadönüklük ve duygusal denge boyutları yinelenirken, deneyime açıklık olarak adlandırılan bir boyut keşfedilmiştir. 1983 yılında Costa ve McCrae geliştirmiş oldukları NEO (Neuroticism, Extraversion, Openness) sisteminin beş faktör boyutları ile yakın benzerlik gösterdiğini, ancak uyumluluk ve sorumluluk boyutlarındaki özellikleri kapsamadığını farketmişlerdir. Başlangıçta üç boyutlu modeli savunan araştırmacılar daha sonra uyumluluk (agreeableness) ve sorumluluk (conscientiousness) kavramlarını da ekleyerek günümüzde bilinen beş faktörlü kişilik modelini (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) geliştirmişlerdir. 1992 yılında Costa ve McCrae beş faktörlü modelin ölçümüne yönelik olarak 240 maddeden oluşan, orta yaş ve üzeri yaştaki yetişkinler özelinde yapılan kişilik envanteri (NEO Personality Inventory- Revised [NEO-PI-R]) geliştirmişlerdir (Berings et al., 2004; John et al., 2008). Araştırmacılar, bu kişilik envanterinin pek çok araştırmada uygulama açısından oldukça uzun olması sebebi ile daha önce geliştirmiş oldukları NEO Kişilik

Envanteri'ni kısaltarak 60 maddelik bir kişilik envanteri (NEO Five Factor Inventory [NEO-FFI]) daha geliştirmişlerdir (McCrae & Costa, 2004; Feist & Feist, 2006).

Digman, 1997 yılında 14 veri seti üzerine yapmış olduğu araştırmada, beş büyük kişilik faktörü arasında ortak faktörlerin olduğunu belirterek bu faktörleri alfa ve beta olarak tanımlamıştır. Duygusal denge, uyumluluk ve sorumluluk boyutları ile ilişkili olan Alfa faktörü sosyalleşme ile ilgili iken, dışadönüklük ve açıklık boyutları ile ilişkili olan Beta faktörü ise kişisel gelişim ile ilgilidir. Digman (1997)'ın bu faktörleri alfa ve beta olarak yorumlaması, bu faktörlerin klasik kişilik kuramlarının yapıları ile ilişkilendirilmesini sağlamaktadır. Bununla birlikte sosyalleşme ve kişisel gelişim kavramları, temel eğilimlerin ya da özelliklerin yerine daha çok sonuçlarını vurgulamaktadır (DeYoung, Peterson & Higgins, 2002).

Kişilik araştırmacıları tarafından kabul gören beş faktörlü modelin daha kısa bir envanter ile ölçülmesi gereksinimine yönelik olarak John et al. (1991), 44 maddeden oluşan Büyük Beşli Envanteri (Big Five Inventory [BFI])'ni geliştirmişlerdir. Kısa ifadelerden oluşan ve karmaşık cümle yapılarından kaçınan 44 maddelik envanterin anlaşılması daha kolaydır ve kişilik özellikleri ile ilgili beş boyutun etkin bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanımaktadır (Benet-Martinez & John, 1998). Büyük Beşli Envanteri'nin yaklaşık beş dakikada yanıtlanabildiğine dikkat çeken Rammstedt & John (2007), 60 maddelik NEO-FFI ya da TDA ölçeklerinin daha uzun sürede yanıtlanabildiğini belirtmiştir. John & Srivastava (1999) ise, Büyük Beşli Envanteri'nin, zaman sınırının olduğu araştırmalar için daha uygun bir ölçek olarak kabul edildiğini vurgulamıştır.

Farklı yöntemlerin kullanıldığı çalışmalarda beş faktörün sık ortaya çıkması sebebi ile başlangıçta araştırmacılar bu beş faktörlü yaklaşımı Büyük Beşli (Big Five) olarak adlandırmışlardır (John & Srivastava, 1999; Burger, 2004/2006).

Kişilik özelliklerinin belirlenmesi amacı ile birçok ülkede yürütülen çalışmalarda dikkat çeken unsurlardan biri beşinci boyutun kavramsallaştırılmasında ortaya çıkan farklılıklardır. Sıfat temelli Büyük Beşli modelinde kişilik özelliklerinin beşinci boyutu Zekâ (Intellect) ya da Kültür (Culture) olarak adlandırılırken, Beş Faktör Kişilik Modeli'nde bu boyutun açıklık

(openness) olarak adlandırıldığı görülmektedir (Berings et al., 2004). Açıklık boyutu, sözlüklerden yola çıkarak özellik sıfatlarının yapısını araştıran çalışmalarda iyi belirlenemeyen özellikleri temsil etmektedir (Berings et al., 2004). Kültür, zekâ, açıklık arasındaki ilişkilerin ele alındığı çalışmada McCrae & Costa (1985) zihinsel kabiliyetin ayrı bir faktör olduğunu ancak deneyime açıklık ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır.

Beş Faktör Kişilik Modeli, bireyin kişilik özelliklerinin böyle sınırlı sayıda faktörden oluştuğu görüşüne karşı çıkan araştırmacılar tarafından eleştirilmiştir. Ancak Beş Faktör Kişilik Modeli, kişilik farklılıklarının sadece beş faktöre indirgenebileceğini ifade etmez. Aksine bu yapı ortaya çıkan her bir boyutun soyut olarak pek çok sayıda kişilik özelliklerini kendi içinde barındırdığını belirtir (John & Srivastava, 1999). Bu bakımdan model kişilik özelliklerini hiyerarşik bir sınıflama içinde verir, modelde her bir boyutta birbirinden farklı ve daha belirgin özellikler yer alır (McCrae & John, 1992; McAdams, 1992).

McCrae & John (1992) bu modelin, özellik kuramlarının temel ilkelerini benimsediğini savunmuşlardır. Buna göre bireyler tutarlı olan düşünce, duygu ve davranışlarına göre sınıflandırılabilir, kişilik özellikleri niceleyici olarak değerlendirilebilir. Buna ek olarak McCrae ve Costa temel kişilik özelliklerinin 30 yaşına kadar biraz esnek olduğunu, ileriki yaşlarda ise daha durağan olduğunu vurgulamıştır (Feist & Feist, 2002).

Temel motivasyonlarından biri kişilik psikolojisinde tanımlayıcı bir modelin oluşturulması ya da kişilik özellikleri ile ilgili sistematik, kapsamlı ya da bu kişilik özelliklerini temsil edebilecek açıklamalar yapılması olan kişilik araştırmalarının (Hofstee, 2003) Costa ve McCrae'nin çalışmaları ile yeni bir boyut kazanması ile modelin diğer savunucuları konu ile ilgili farklı görgül çalışmaların yapılmasına öncülük etmiştir. Kişilik özelliklerinin dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olarak beş temel boyutta açıklanabileceğini savunan çalışmalar batı ülkeleri ile sınırlı kalmamış, çeşitli kültürlerde yürütülen çalışmalarda da bu beş faktörlü modeli destekleyen bulgular elde edilmiştir (Feist & Feist, 2002).

Beş Faktör Kişilik Modeli'nin başarısı, bireylerarası farklılıkları belirten özellik boyutlarının evrensel nitelikte olmasına dayanmaktadır (McAdams, 1992),

kişilik özelliklerinin hiyerarşik bir sınıflandırması olan model bu niteliği ile uluslararası alanda genel kabul görmüştür (Saucier & Goldberg, 1998). Başlangıçta, yalnızca kişilik özelliklerinin sınıflaması olan bu beş faktör, zaman içerisinde bireyin davranışının tahmin edilmesi ve açıklanmasına yardımcı olan bir kişilik kuramına dönüşmüştür (Feist& Feist, 2002; Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2015).

Bireysel farklılıklar ile ilgili bu beş boyutta yer alan sıfatlar dizisini kullanarak gerçekleştirilen değerlendirmeler Briggs (1989)'in belirttiği gibi kişilik psikolojisinde önemli gelişmelere yol açmaktadır. Öncelikle Beş Faktör Kişilik Modeli, bireysel farklılıkları belirten sıfatları sistematik ve geniş bir şekilde temsil edebilecek bir kişilik ölçeğinin oluşturulması ile ilgili çerçeve oluşturmaktadır. Diğer taraftan model, kişilik psikolojisinde bireysel farklılıklara odaklanan çalışmaların da devam etmesi gerektiğine dikkat çekmektedir (McAdams, 1992).

Modele yönelik olarak yapılan eleştirilerden bir diğeri beş faktörlü kişilik modelinin yapısına dönüktür. Örneğin Eysenck üç ana faktörden oluşan kişilik modeli sunmuştur. Diğer bir taraftan Digman (1997), Büyük Beşli'nin Alfa ve Beta olarak isimlendirdiği iki faktörü kapsadığını belirtmiştir.

Alanyazında yer alan eleştirilerden bir başka eleştiri ise tek bir Büyük Beşli'nin olmadığı ile ilgilidir. Farklı çalışmalarda beş faktör yapısı desteklenmiş olsa da, bu çalışmalarda kişilik özellikleri boyutlarının farklı isimlendirildiği görülmektedir. Örneğin Cattell 16 Kişilik Faktörü Ölçeğinin bir parçası olan 12 kişilik faktörünü tespit etmiştir. Ölçek Cattell'in ölçeği olarak bilinir. Çünkü ölçek sadece Cattell'a aittir. Buna karşın Büyük Beşli birçok çalışmada ortaya çıkmıştır ve dolayısıyla herhangi birine ait değildir. Bu görüş "Hangi Büyük Beşli?" ya da "Kimin Büyük Beşlisi?" sorularının sorulmasına neden olmuştur (John et al., 2008:125).

Bu tür eleştirilere rağmen, kişilik sınıflamalarına ilişkin olarak farklı dil gruplarında yürütülen çalışmalarla da desteklenen Beş Faktör Kişilik Modeli, son yıllarda araştırmalarda en fazla kullanılan bir model olmuştur (Somer vd., 2002). Model, kişilik özelliklerini anlamlı olarak kategorilere ayırması, konu özelinde araştırma yapmak için ortak bir dil ve ortak bir çerçeve sunması, neredeyse tüm kişilik alanını kapsaması sebepleri ile önem arz etmektedir (Smith & Canger, 2004). Diğer bir taraftan McCrae & John (1992)'a göre uzun bir geçmişi olan

modelin kültürlerarası yürütülen çalışmalarda da desteklenmesi, birçok yöntem ile görgül olarak doğrulanması bu modeli kişilik psikolojisinin temel bir keşfi haline getirmiştir. Bu bakımdan çalışmada kişiliğin beş faktörünü oluşturan boyutları açıklamak faydalı olacaktır. Beş faktör boyutları dışadönüklük (extraversion), uyumluluk (agreeableness), sorumluluk (conscientiousness), duygusal denge (neuroticism) ve deneyime açıklık (openness to experience) (McCrae & Costa, 1989; O'Connor & Paunonen, 2007; Hellriegel & Slocum, 2011) olarak açıklanacaktır.

#### **2.1.4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Modeli Boyutları**

Beş Faktör Kişilik Modeli'nin barındırdığı her bir boyut, kişiliği oluşturan çeşitli özelliklerden veya yönlerden oluşan geniş bir alanı temsil etmektedir (McCrae & Costa, 1989). Her biri iki uçlu olan modeldeki beş temel kişilik faktörü olarak (Somer vd., 2002), dışadönüklük bir kişinin ne derecede sosyal ya da çekingen olduğunu, duygusal denge kişinin duygusal yönden kararlılığını belirtir. Uyumluluk, kişinin başkalarına duyduğu duygusal yakınlık derecesini, sorumluluk kişinin düzen, planlı olma ve doğruluk derecesini gösterir. Deneyime açıklık ise kişinin hayal gücünü ya da özgünlük derecesini belirten bir kişilik özelliğidir (Brown, Mowen, Donavan & Licata, 2002).

Bu kısımda beş faktör kişilik özelliklerini oluşturan temel boyutlara ilişkin açıklamalara yer verilecektir.

##### **2.1.4.1. Dışadönüklük**

Sosyal egemenliğin veya sosyal uyumun bir türü olan dışadönüklük boyutu (Wrosch & Scheier, 2003) ile ilişkili olan özellikler arasında öngörülü, sosyallik, başka kişilerle bir arada olmaktan hoşlanma, kendine güvenme, konuşkan, liderlik, güç, istekli olma, samimi, eğlenceyi sevmeye gibi özellikler bulunmaktadır (McCrae & Costa, 1986; Barrick & Mount, 1991; Somer vd., 2002; Kappe & van der Flier, 2010). Ayrıca, cana yakın, enerji dolu, neşeli, heyecan arayan ve baskın (yüksek puan); mesafeli, sakin, içedönük ve yalnızlığı tercih eden, sessiz ve çekingen (düşük puan) gibi özellikler de bu boyutu temsil etmektedir (Demirci vd., 2007; Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012).

O'Neill & Xiao (2010), dışadönüklük boyutunun pozitif duygulanımın temel kaynakları arasında bulunduğunu belirtmektedir. Dışadönüklük düzeyi

yüksek olanlar işlerin yolunda gitmesi konusunda iyimser bir bakış açısına sahiptir. Bununla birlikte dışadönüklük düzeyi yüksek olan bireyler kendilerini ve çevrelerini daha olumlu şekilde algılama eğilimi gösterdikleri için bu bireyler, çalışma çevresi ile ilgili daha çok olumlu bilgileri anımsarlar (Zimmerman, 2008).

Dışadönüklük, bireyin etrafında bulunan kişilerle, kendini rahat hissettiği ilişkilerin sayısı ile ilgilidir. Yüksek düzeyde dışadönüklük, daha fazla sayıda ilişkiyi ve bireyin bu ilişkilerden zevk almasını ifade eder. Düşük düzeyde dışadönüklük ise bireyin daha az sayıda kişi ile ilişki kurması ve onlarla daha az zaman geçirmesini belirtir (Howard & Howard, 1995). Dışadönüklük düzeyi yüksek olan bireyler daha rahat iletişim kurarlar (Merdan, 2013).

Dışadönüklük düzeyi düşük olan kişiler, coşku, enerji ve hareketlilik seviyesinden yoksundurlar (Deniz ve Erciş, 2008). İçedönük olarak nitelendirilebileceğimiz bu kişiler sessiz olmayı tercih ederek, sosyallikten uzak durma, çekingen olma ve başkaları ile daha az etkileşim kurma eğilimi gösterirler (Watson & Clark, 1997; Deniz ve Erciş, 2008).

Özetle, dışadönüklük boyutunun baskın olma, sosyallik, ifade gücü ve olumlu duygular, deneyimler ile ilişkili olduğu söylenebilir. Dolayısıyla olumlu etkileri olabileceği belirtilmektedir (Benet-Martinez & John, 1998; Clark & Watson, 1991). Ayrıca bu boyuttaki belirtilen özellikler dışadönüklük düzeyi yüksek olan bireylerin daha hizmet odaklı olduğunu açıklar (Cran, 1994). Çalışma yaşamında dışadönüklük düzeyi yüksek olan bireylerin sosyal olmaları sebebi ile başkaları tarafından güvenilmesi ve başkaları ile iyi etkileşimler kurması muhtemeldir (Zimmerman, 2008).

#### **2.1.4.2. Uyumluluk**

Beş Faktör Kişilik Modeli'nin bu boyutunda yüksek puan alan kişiler güler yüzlü, yardımsever ve uzlaşmaya istekli kişilerdir (Hellriegel & Slocum, 2011). Ayrıca bu kişiler sosyal ortamlarda mütevazı, hoşgörülü, samimi bir şekilde hareket eder ve işbirliği yapmaya hazırdırlar (Kappe & van der Flier, 2010). Uyumluluk düzeyi yüksek olan kişiler başkalarına yardım etmeye ve onlara hizmet vermeye eğilimlidirler (Cui, 2010). Bu boyutla ilişkilendirilen özellikler arasında nazik, yumuşak başlı, güvenen, iyi huylu, affedici, merhametli olma gibi özellikler de bulunmaktadır (Barrick & Mount, 1991). Bir diğer taraftan McCrae & Costa

(1989)' e göre uyumluluk boyutu sempati, güven ve fedakârlık özelliklerini barındırmaktadır.

İnsan doğasına yönelik iyimser bir bakış açısına sahip bu kişiler insanların özünde dürüst, nazik ve güvenilir olduğuna inanmaktadır (Hellriegel & Slocum, 2011). Diğer bir taraftan uyumlu bireyler herhangi bir olumsuz durum karşısında ılımlı ve sakin bir şekilde hareket ederek çözüm yoluna gider (Merdan, 2013).

Feist & Feist (2002), uyumluluk boyutunda düşük puan alan bireylerin kuşkulu, düşmanca, asabi davrandığını ve başkalarını eleştirdiğini ifade etmektedir. Uyumluluğu düşük olan bireyler, çıkarları ve inançları için kavgayı göze alabilmektedir (Burger, 2004/ 2006). Ayrıca bu bireyler başkalarının refahı ile ilgilenmez ve başkalarına yardımcı olmaya nispeten daha az eğilim gösterir (Hellriegel & Slocum, 2011). Uyumluluk boyutundan düşük puan alan bireyler işbirliği yerine rakip olmayı tercih ederler (Rothmann & Coetzer, 2003).

#### **2.1.4.3. Duygusal Denge**

Duygusal denge boyutu, kişileri sakin, kendine güvenen, emin (olumlu), sınırlı, gergin, güvensiz (olumsuz) olarak niteler (Robbins & Judge, 2013). Bu boyuttaki yüksek puan duygusal dengenin göstergesidir (Rothmann & Coetzer, 2003). McCrae & Costa (1989)' ya göre modeldeki bu boyut kaygı, depresyon ile duygusal istikrarsızlıktaki diğer bilişsel ve davranışsal belirtileri içerisinde barındırmaktadır. Ayrıca kızgınlık, karamsarlık, duygusallık (Barrick & Mount, 1991; Cui, 2010), düşük benlik saygısı, rasyonel olmayan inançlar ve kötümser tutumlar (McCrae & Costa, 2008), korku, hüznün, utanç, öfke, nefret ve suçluluk duyma gibi olumsuz etki eden duyguları deneyim edinme eğilimi (Bono, Boles, Judge & Lauver, 2002; Rothmann & Coetzer, 2003) gibi özellikler de bu boyutun tanımlayıcı özellikleri arasında bulunmaktadır.

Feist & Feist (2002)'e göre duygusal denge puanı düşük, diğer bir deyişle duygusal dengesizlik puanı yüksek olan kişiler huysuz, endişeli, kendine acıyan, içine kapanık, duygusal, stresle ilişkili rahatsızlıklara karşı savunmasız kişilerdir. Duygusal denge puanı yüksek olan kişiler ise sakin, halinden hoşnut, hassas kişilerdir.

Howard & Howard (1995)'a göre duygusal denge boyutu, kişinin olumsuz duygular yaşamasına neden olabilecek uyarıların sayısı ve bu uyarıların gücü

ile ilişkilidir. Duygusal olarak dengeli olan kişiler çevrelerindeki daha az sayıdaki uyarıcıdan rahatsızlık duyarlar ve bu uyarıcıların onları rahatsız etmeleri için güçlü olmaları gerekir. Duygusal denge düzeyi düşük olan kişiler ise daha fazla sayıda uyarıcıdan rahatsızlık duyarlar ve bu uyarıcılar güçlü olmasa da onları rahatsız edebilirler.

Judge, Higgins, Thoresen & Barrick (1999)' e göre düşük düzeyde duygusal denge iki tür eğilime yol açar. Bu eğilimlerden biri anksiyete (istikrarsızlık ve stres eğilimi) ile ilgili iken bir diğeri kişinin refahına (kişisel güvensizlik ve depresyon) yöneliktir. Bu bakımdan düşük düzeyde duygusal denge, pozitif psikolojik uyum ve duygusal dengenin eksikliğine işaret etmektedir.

Hellriegel & Slocum (2011)'a göre duygusal olarak dengeli olan kişiler rahat, dengeli, kolay sinirlenmeyen, krizlerle iyi bir şekilde mücadele eden, başkalarıyla ilişkilerinde güvenilir olan kişilerdir. Duygusal denge düzeyi düşük olan kişiler tipik olarak daha heyecanlı ve duygusal anlamda daha tepkilidirler. Bu kişiler başkaları ile olan ilişkilerinde güvensizdir ve şiddetli olarak duygusal dalgalanmalar yaşarlar.

Rothmann & Coetzer (2003), duygusal dengesizlik puanı yüksek olan kişilerin bazı psikiyatrik sorunlar açısından risk altında olabileceğini belirtmektedir. Bu durumdaki kişilerin rasyonel olmayan düşüncelere sahip, dürtülerini kısmen kontrol edebilen ve stresle başa çıkma becerisi düşük olan kişiler olduğu belirtilmiştir.

Duygusal denge düzeyinin kişinin stresle baş edebilme becerisi ile bağlantılı olduğunu vurgulayan (Robbins & Judge, 2013)'a göre duygusal denge düzeyi düşük olan kişiler sınırlı, endişeli ve depresif özellikler göstermektedir. Bu bakımdan Merdan (2013) bu kişilerin özellikleri ile uyum sağlayan bir iş seçmeleri gerektiğinin önemine değinmektedir. Nitekim duygusal olarak dengeli bireyler diğerlerine göre stres yönetiminde daha başarılıdır (Hellriegel & Slocum, 2011).

#### **2.1.4.4. Sorumluluk**

Sorumluluk boyutu düzen, süreklilik, özenli olma, başarı yönelimli olma, kararlı olma, planlı hareket etme, çalışkan olma gibi özellikleri barındıran bir boyutu ifade etmektedir (McCrae & Costa, 1989; Barrick & Mount, 1991; Feist & Feist, 2002; Kappe & van der Flier, 2010). Ayrıca sorumluluk boyutu özdisiplin,



sorumluluk sahibi olma ve davranışları yönlendirme ile ilişkilidir (Hellriegel& Slocum, 2011). Sorumluluk düzeyi yüksek olan bireyler görev duygusuna sahiptir ve etkin olma eğilimindedirler (Cui, 2010).

Howard & Howard (1995)'e göre sorumluluk boyutu kişinin odaklandığı hedef sayısı ile ilişkilidir. Hellriegel & Slocum (2011), sorumluluk düzeyi yüksek olan kişilerin birkaç hedefe odaklanmaları sebebi ile dikkatli, güvenilir, sorumlu ve özdisiplinli hareket etme olasılıklarının daha yüksek olabileceğini ifade etmektedir. Sorumluluk düzeyi düşük olan kişiler ise hedefle ilişkili olarak daha dağınık ve daha az özenli olma eğilimi gösterebilecektir. Rothmann & Coetzer (2003)'e göre yüksek sorumluluk düzeyi rahatsız edici bir titizliğe ve işkolik davranışlara yol açabilir.

Feist & Feist (2002), sorumluluk boyutundan yüksek puan alan kişilerin dakik ve azimli çalıştıklarını belirtmektedir. Buna karşılık, sorumluluk boyutundan düşük puan alan kişilerin ise düzensiz, amaçsız, tembel olabileceklerini ve bu kişilerin zorlu işlerden uzaklaşma eğilimi gösterebileceklerini ifade etmektedir. Yürür (2009)' e göre, sorumluluk boyutundan düşük puan alan kişilerde ahlaki ilkeler yoksunluğu olmasa da bu kişiler ahlaki ilkelere uyuma nispeten daha az eğilimlidir.

#### **2.1.4.5. Deneyime Açıklık**

Daha önce de belirtildiği gibi deneyime açıklık boyutu farklı çalışmalarda araştırmacıların en az görüş birliğine vardıkları boyuttur. Bu boyut bazı çalışmalarda zekâ ya da kültür olarak adlandırılırken, Beş Faktör Kişilik Modeli'nde açıklık olarak adlandırılmıştır. Deneyime açıklık boyutunda bulunan kişilik özellikleri, modeldeki her hangi bir kişilik özelliği boyutu ile zayıf bir ilişki içerisinde olduğu için yapılan çalışmalarda da bu boyut en zayıf ilişki olarak tespit edilmektedir (McCrae & Sutin, 2009). Deneyime açıklık boyutu, kişilerarası ilişkilerde yakınlık ve rahatlıktan çok deneyimlere açık olmayı belirtir. Deneyime açıklık boyutunda yüksek puan alan kişiler sürekli olarak farklı ve çeşitli deneyimler arayan kişilerdir (Feist& Feist, 2002). Ayrıca bu kişiler meraklı, yaratıcı, hayal gücü kuvvetli, gelenekçi olmayan, bağımsız bireyler olarak tanımlanmaktadır (McCrae & Costa, 1989; Cui, 2010). Bu boyutla ilişkilendirilen özellikler arasında kültürlü, orijinal, zeki, açık fikirli, sanata ilgisi yüksek, geniş

ilgi alanlarına sahip olma gibi özellikler bulunmaktadır (Barrick & Mount, 1991; Kappe & van der Flier, 2010).

Deneyime açıklık düzeyi yüksek olan bireyler hem iç dünyayı hem dış dünyayı merak ederler. Ayrıca bu kişilerin yaşamları deneyim açısından daha zengindir. Deneyime açıklık düzeyi yüksek olan kişiler olumlu ve olumsuz duyguları, deneyime açıklık düzeyi düşük olan bireylere göre daha belirgin olarak yaşarlar (Rothmann & Coetzer, 2003).

Ayrıca deneyime açıklık düzeyi yüksek olan kişiler yeni ve sıradışı sorular sormaya ve düşünmeye eğilim gösterirler (Schermerhorn et al., 2002). Deneyime açık olan, aktif olarak deneyim arayan bireyler karşılaştıkları fikirler konusunda düşünceli ve özenli olmaya uygundur (McCrae & Costa, 1997).

Buna karşılık deneyime açıklık düzeyi düşük olan bireyler ise muhafazakâr görünme eğilimindedirler. Bu kişilerin duygusal tepkileri biraz sessizdir (Rothmann & Coetzer, 2003). Ayrıca bu kişiler zihinlerini değiştirme konusunda daha az istekli olma eğilimindedirler (Hellriegel & Slocum, 2011). Bir diğer taraftan deneyime açıklık düzeyi düşük olan kişiler, geleneksel değerleri destekleme eğilimindedirler ve sabit bir yaşam biçimini korurlar (Feist & Feist, 2002). Deneyime açıklık düzeyi düşük olan insanlar karmaşıklık ve belirsizlikten çok açık ve basit olanı tercih ederler (Hellriegel & Slocum, 2011).

İlgili yazın incelemesinde beş faktör kişilik özelliklerinin iş performansı (Barrick & Mount, 1991; Rothmann & Coetzer, 2003; Yelboğa, 2006; Tsai, Chen & Liu, 2007; Awadh & Wan İsmail, 2012), örgütsel bağlılık (Erdheim, Wang & Zickar, 2006; Panaccio & Vandenberghe, 2012; Spagnoli & Caetano, 2012), akademik güdülenme (Bitlisli, Dinç, Çetinceli ve Kaygısız, 2013), asta yönelik tutumlar (Smith & Canger, 2004), iş tatmini (Sudak ve Zehir, 2013), yardım etme stilleri (Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012), yabancılaşma (Develioğlu ve Tekin, 2013), psikolojik esneklik (Fayombo, 2010), duygusal zeka (Sudak ve Zehir, 2013), işten ayrılma niyeti (Zimmerman, 2008; Ünsar, 2011), akademik performans (O'Connor & Paunonen, 2007; Kappe & van der Flier, 2010), iş değerleri (Berings et al., 2003), iş doyumu (Demirkan, 2006), liderlik (De Hoogh, Den Hartog & Koopman, 2005), başarı motivasyonu (Hart, Stasson, Mahoney & Story, 2007), duygusal tükenme (O'Neill & Xiao, 2010) değişkenleri olan ilişkisine dayalı çalışmalar bu konunun önemini ortaya çıkarmaktadır.

Shafer (2000)'e göre, kişilik özelliklerinin daha iyi anlaşılabilmesi için, kişilik özellikleri ve sonuçları ile ilgili araştırmalar kuramsal olarak zenginleştirilmeli ve aracı değişkenler ile birlikte kişilik özelliklerinin açıklama gücüne yönelik çalışmaların sayısı artırılarak alanyazındaki eksikliğin giderilmesi gerekmektedir. Nitekim aracılık modelleri, bağımlı değişken üzerindeki etkiye yönelik olarak kişilik özellikleri ile aracı değişken arasındaki etkileşim hakkında önemli bilgiler sunmaktadır.

Birçok durumda, aracılık modelleri açısından kişilik özelliklerinin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisi, aracı değişken kanalıyla dolaylı etkiye dönüşebilmektedir (Shafer, 2000). Bu bakımdan çalışmada, kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisinin var olup olmadığı irdelenmektedir.

Yıldız (2015), kişilik özelliklerinin, psikolojik sermayenin bireysel öncüllerinden biri olduğunu belirtmiştir. Erdem vd. (2016)'nin İç Denetim ve Koordinasyon Kurulunun organize ettiği iç denetçi sertifika eğitimine katılan kamu iç denetçi adayları özelinde yapılan çalışmaları beş faktör kişilik özellikleri boyutlarından deneyime açıklık boyutunun psikolojik sermaye üzerinde pozitif etkilere sahip olduğunu göstermiştir.

## **2.2. Pozitif Psikoloji ve Psikolojik Sermaye**

Çalışmada ele alınan kavramların daha iyi anlaşılması bakımından bu başlık altında psikolojik sermaye kavramı üzerinde durularak ulusal ve uluslararası alanyazına kazandırılan ilişkilere yer verilmektedir. Psikolojik sermaye kavramına geçmeden önce, kavramın tarihsel gelişimini irdelemek bakımından pozitif psikoloji hareketine ve pozitif örgütsel davranış kavramına değinmekte fayda bulunmaktadır.

İkinci Dünya Savaşı'ndan önce psikoloji; zihinsel rahatsızlıkların iyileştirilmesi, insan yaşamının daha verimli hale getirilmesi, üstün yeteneklerin belirlenmesi ve geliştirilmesi olmak üzere üç farklı amaç üzerine odaklanmıştır (Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006). İkinci Dünya Savaşı'nın ardından zihinsel rahatsızlıkların iyileştirilmesi ile ilgili bilgiye yönelik ihtiyaç doğrultusunda Ulusal Ruh Sağlığı Enstitüsü (National Institute of Mental Health) ruhsal sorunlar üzerinde çalışan psikologlara maddi destek sağlamıştır. Bu durum

klirik psikoloji alanında istihdam imkânının artmasına neden olmuştur. Böylece klinik psikologlar, psikolojik rahatsızlıklara neden olan etmenlerin belirlenmesi ve zihinsel rahatsızlıkların iyileştirilmesi bakımından dikkatlerini daha çok negatif yaklaşımlara vermişlerdir (Luthans, 2002b).

Psikolojik araştırmaların önemli bir bölümünde depresyon, şiddet, benlik saygısı, sıkıntılarla büyüme, patolojik teşhis ve tedavi, insanlardaki yetersizlikler, fonksiyonel bozukluklar, sanrılar, önyargılar gibi konular ön plana çıkmıştır (Luthans, 2002b; Gable & Haidt, 2005). Buna karşın bireylerin olumlu yönleri ile ilgili çalışmaların ihmal edildiği görülmektedir (Gable & Haidt, 2005). Psikoloji biliminin bu tek taraflı gelişimi birçok bilim adamının dikkatini çekmiştir. Linley et al. (2006) psikolojik araştırmaların kayıp, acı, hastalık gibi konuların ötesinde ilişki, kendini gerçekleştirme, sağlık ve iyi oluş konuları özelinde de yürütülmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Seligman (1998) iş ahlakı, umut, inanç gibi olumlu kavramların psikoloji alanı için yeni kavramlar olmadığını, aksine iş yaşamında ve iş yaşamı dışında “mutluluk sağlayan şeyin” ne olduğunun daha iyi anlaşılmasına yönelik olgununun geliştirilmesinin “yeni” olduğunu belirtmektedir. Csikszentmihalyi’ye göre “iyileştirme, sadece bozuk olanın tamir edilmesi değil, aynı zamanda en iyinin desteklenmesidir” (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000: 7).

Öznel düzeyde pozitif psikoloji, iyi oluş, memnuniyet ve doyum (geçmişteki), umut ve iyimserlik (gelecek için), akış ve mutluluk (şimdiki) gibi değerli öznel deneyimleri incelemektedir. Bireysel düzeyde pozitif psikoloji; bireylerin sevgi veya bir mesleğe karşı olan kapasiteleri, cesaretleri, kişilerarası iletişimleri, estetik duyarlılıkları, azimleri, affedicilikleri, özgünlükleri, ileri görüşlülükleri, yetenek ve bilgelikleri gibi pozitif kişisel özellikleri üzerinde durmaktadır. Grup düzeyinde pozitif psikoloji ise sorumluluk, şefkat, yardımseverlik, nezaket, ölçülülük, hoşgörü ve iş etiği gibi bireyi daha iyi bir vatandaş olmaya yönlendiren sivil erdemler üzerinde durmaktadır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Pozitif psikoloji hareketi, pozitifliği ve güç tabanlı yönetimi çalışma yaşamında uygulayan iki alt akımı teşvik etmiştir. Bu alt akımlardan biri Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu’dur. Michigan Üniversitesi bilim adamlarının çalışmalarına dayanan bu yaklaşım, örgütün hayatta kalabilmesini sağlayacak ve etkinliğini arttırabilecek pozitif örgütsel niteliklere vurgu yapmaktadır. Pozitif

psikoloji hareketine bağlı olarak gelişen ikinci alt akım ise Pozitif Örgütsel Davranıştır (Luthans & Youssef, 2004; Luthans & Avolio, 2009).

Örgütsel davranış alanında Western Electric Company’de yürütölen Hawthorne çalışmalarının önemli bulgularından biri işğörenin pozitif duyguları ile performansları arasında açık bir ilişki olduğu yönündedir. Zaman içerisinde örgütsel davranış araştırmacıları, pozitif güçlendirme, pozitif etki ve pozitif odaklı işğören davranışlarının performans üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir (Luthans, 2002a).

Gallup Liderlik Enstitüsü tarafından desteklenen ilk Pozitif Psikoloji Konferansı’nda Martin Seligman ve Ed Diener tarafından sunulan bildirimler araştırmalardaki bu negatif eğilimi fark eden Fred Luthans’ın aklına pozitif yaklaşımın örgütsel davranış alanına nasıl uyarlanabileceği sorusunu getirmiş ve Luthans, psikolojide olduğu gibi örgütsel davranış alanında da pozitif eğilimin güçlendirilmesi gerektiğine dikkat çekmiştir (Luthans, 2002b).

Pozitif örgütsel davranış hareketi, işyeri müdahaleleri ve öngörölü yönetim ile geliştirilebilen durumsal değişkenlere odaklanmaktadır. Diğer taraftan pozitif örgütsel davranış, geçerli yöntemler ile ölçölebilen ve performansın iyileştirilmesine yol açan psikolojik durumları kapsamaktadır (Luthans & Youssef, 2004).

Pozitif örgütsel davranış, “günümüz çalışma yaşamındaki performansın arttırılması için insan kaynaklarının ölçölebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönetilebilir pozitif odaklı güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleri ile ilgili yapılan çalışmalar ve uygulamalar” şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans, 2002a: 59). Bu tanımdan hareketle pozitif örgütsel davranışın durumsal eksenli pozitif yönleri barındırdığı ve bu pozitif yönlerin eğitim programları aracılığı ile çalışma yaşamında öğrenme, gelişme ve yönetilmeye açık olduğu söylenebilir (Luthans, 2002b).

Pozitif örgütsel davranış hareketine göre, işğörenler, çalışma yaşamında arzulanan sonuçlara ulaşmayı sağlayan bir yol olmaktan çok daha fazlasını ifade etmektedir. Bu bakımdan ilgili alana gerçek anlamda bir katkıda bulunabilmek için pozitif örgütsel davranış hareketi işğörenlerin mutluluğunu, sağlığını ve iyileştirme sorunlarını da bir hedef olarak barındırmalıdır (Wright, 2003).

Alanyazında pozitif örgütsel davranışın belirli ölçütlere sahip olduğu görülmektedir. Bu ölçütler temel olarak (1) kuram, araştırma ve geçerli ölçüm temeline dayalı olma, (2) daha sabit özelliklere karşı durumluk öğeler içermeye ve gelişime açık olma, (3) performans üzerinde etkili olma şeklinde sıralanabilir (Luthans & Avolio, 2009). Bu duruma göre pozitif örgütsel davranış hareketi liderlik, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve performans düzeyinin artırılması ile ilgili araştırmaların sürdürülebilirliği ve güvenilirliğine yönelik bilimsel bir yaklaşımı ifade etmektedir (Luthans et al., 2007).

Pozitif örgütsel davranış, örgütsel davranış araştırmalarının uzun yıllar pozitif duygulanım, iş tatmini, bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu yapılar özelinde de yürütüldüğünü kabul eden bir akımdır. Pozitif psikoloji ve onun örgüt yaşamına yansımaları şeklinde ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış pozitif yaklaşımın önemini yeniden vurgulamaya çalışmaktadır (Youssef & Luthans, 2007). Pozitif örgütsel davranış, örgütsel düzeyin aksine bireysel çalışanlara odaklanmakta (Larson, 2004) ve geçmişteki araştırmaları sınıflandırarak, pozitif durumlar ve pozitif çıktılar özelinde şimdi veya gelecekte yürütülecek çalışmalara bir çerçeve oluşturmaktadır (Roberts, 2006).

Avey et al. (2010), pozitif örgütsel davranışın gelişim sürecinde ortaya çıkan pozitif yapıların, öz değerlendirme, kişilik özellikleri, iş-işgören uyumu, örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma niyeti gibi değişkenler ile ilişkisinin değerlendirilmesi için ampirik analizlere ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Pozitif psikolojiden yola çıkarak Luthans ve arkadaşları özyeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kavramlarının pozitif örgütsel davranışın sahip olduğu ölçütleri en iyi şekilde karşılayan yapılar olduklarını ifade etmişlerdir.

Pozitif örgütsel davranış alanındaki araştırmacıların önemli ölçüde dikkatlerini çeken, birleştirildiğinde Psikolojik Sermaye (PsyCap) olarak adlandırılan (Luthans, 2002a; Luthans & Youssef, 2004; Luthans et al., 2007) bu yapıların çalışmanın ara değişkeni olarak belirlenmesi sebebi ile kapsamlı bir şekilde irdelenmesinde fayda görülmektedir.

### **2.2.1. Psikolojik Sermaye Kavramı**

Pozitif psikoloji, bireylerin özünde bir takım pozitif olan özelliklere sahip olduğunu belirtir. Bu özellikler, çalışma yaşamında performans üzerinde etki

göstererek bireylerin yaşamları boyunca gelişmelerine olanak tanır. Ayrıca pozitif psikoloji, bireyleri daha olumlu duruma getiren bu özelliklerin belirlenmesi açısından katkıda bulunur (Brandt et al., 2011). Pozitif psikolojinin örgütsel alana uyarlanması şeklinde ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış kapsamında ölçüme, geliştirilmeye ve etkili bir şekilde yönetilmeye ilişkin olarak psikolojik yapılar özelinde yürütülen çalışmalar, sosyal sermaye, beşeri sermaye gibi geleneksel sermaye türlerine ek olarak “Psikolojik Sermaye (Positive Psychological Capital-PsyCap)” kavramının yazına girmesine olanak tanımıştır (Luthans et al., 2007).

Pozitif örgütsel davranış akımı ile şekillenen ve bireyin pozitif psikolojik gelişme halini ifade eden psikolojik sermaye kavramı şu şekilde tanımlanmıştır (Luthans et al., 2007: 3):

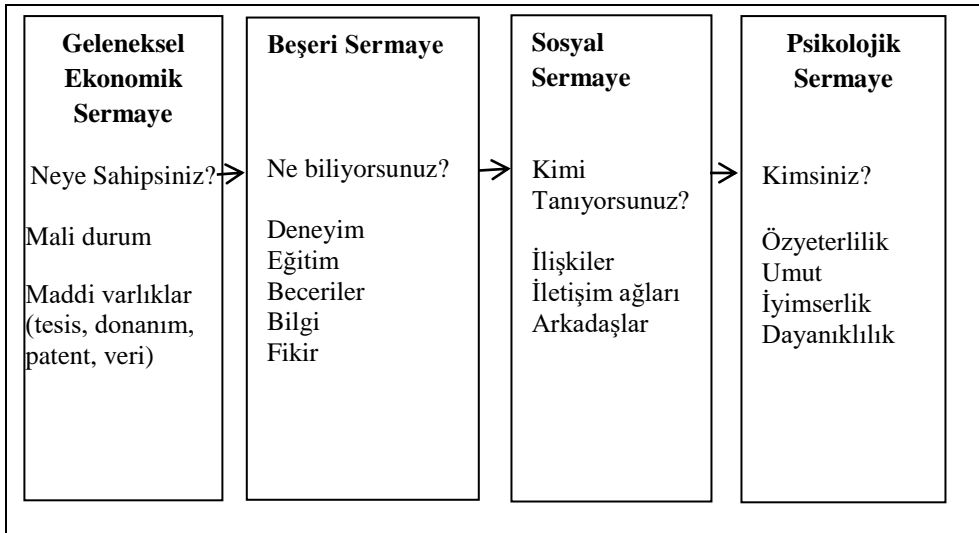
*[...] bireyin psikolojik durumunun olumlu olarak gelişimidir ve zorlu işleri başarmak için gerekli çabayı gösterebileceğine güvenme (öz-yeterlilik), şimdi ve gelecekte başarılı olmaya yönelik olumlu bir atf (iyimserlik), hedeflere yönelik çaba gösterme ve gerektiğinde başarılı olmak için hedeflere yönelik yeni yollar arama (umut), sorunlar ve sıkıntılar ile karşılaşıldığında başarıya ulaşmak için bunu kaldırabilme ve kendini toparlama (dayanıklılık) boyutları ile nitelendirilmektedir.*

Psikolojik sermaye, öz-yeterlilik (self-efficacy), umut (hope), iyimserlik (optimism) ve dayanıklılık (resilience) olmak üzere dört temel alt boyutu barındırmaktadır. Bu boyutlar, daha durağan ve süreklilik gösteren kişilik özelliklerinin aksine bireyin gelişiminde önemli rol oynayan durumsal eksenli pozitif yapılar olarak değerlendirilmektedir (Avey, Patera & West, 2006). Bu bakımdan psikolojik sermayenin barındırdığı öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının değişime ve geliştirilmeye daha açık olduğu söylenebilir. Psikolojik sermaye amaçları gerçekleştirmeye ve başarılı olmaya yönelik motivasyonel eğilimi etkileyen bu dört boyutu farklı oranlarda bir araya getiren ve bütünleştiren üst seviyede bir çekirdek yapısıdır (Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010).

Daha sabit özelliklere karşı durumsal eksenli pozitif yapı olarak değerlendirilen psikolojik sermayenin alt boyutları her ne kadar bağımsız yapılar olsa da bu yapılar arasında ortak yönlerin olduğunu ifade etmek mümkündür (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011). Örneğin Bandura (1998)’ ya göre

“insanoğlunun başarısı ve psikolojik iyi oluşu, başarıya yönelik sayısız engelin ortadan kaldırılmasına yönelik iyimser bir bakış açısı gerektirir. Her ne kadar başarısız girişimler gerçekleşse de bu girişimlerin ardından başarı ortaya çıkabilir. Burada önemli olan ise kişisel dayanıklılıktır.” Bu bakımdan çekirdek bir yapı olarak psikolojik sermaye, alt boyutlarının aynı anda kullanılması sonucu sinerji oluşturmaktadır (Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005; Luthans et al., 2007). Bu nedenle; bütünün etkisinin (psikolojik sermaye), parçaların bağımsız etkilerinin toplamından (öz-yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık) daha büyük olduğu ileri sürülmektedir (Luthans et al., 2007).

Psikolojik sermayenin temelleri beşeri sermaye ve sosyal sermayeye benzer şekilde gelecekteki getiriler için kaynakların yatırıma dönüştürüldüğü ve kullanıldığı ekonomik sermayeye dayanmaktadır. Şekil 2.2.’ de geçmişten günümüze değişen sermaye türlerine ilişkin sorular ve içerikleri yer almaktadır.



**Kaynak:** Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45–50.

### Şekil 2.2. Rekabet Avantajı için Genişleyen Sermaye Türleri

Psikolojik sermaye beşeri sermayenin “ne biliyorsunuz?”, sosyal sermayenin “kimi biliyorsunuz?” sorularının ötesinde; “kimsiniz?” ve daha da önemlisi “ileride kim olacaksınız?” sorularına yoğunlaşan bir sermaye türüdür (Luthans et al., 2006). Şekil 2.2. incelendiğinde organizasyonlara rekabet avantajı sağlayan sermaye türlerinin sorduğu sorular ve barındırdığı kavramlar itibariyle



zaman içerisinde değişim göstererek geleneksel sermaye, beşeri sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye şeklinde birbirinden ayrıldığı görülmektedir. Geleneksel sermaye olarak “neye sahipsiniz?” sorusunu karşılayan tesis, donanım, veri gibi varlıkların, rekabet edebilme bakımından kolaylıkla taklit edilemeyen kaynaklar olmaları gerekmektedir (Luthans & Youssef, 2004). Deneyim, eğitim, beceriler gibi unsurları kullanarak “ne biliyorsunuz?” sorusunu yanıtlayan beşeri sermayenin etkin bir biçimde geliştirilmesi ve yönetilmesi durumunda performans çıktıları üzerinde önemli bir başarı faktörü olacağı ileri sürülmektedir (Luthans et al., 2004). “Kimi tanıyorsunuz?” sorusunu yanıtlayan sosyal sermaye ise Envick (2005) tarafından bir anlamda bireylere, maddi varlığa dönüştürülme imkânı sunan bir “kimlik” olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle sosyal sermaye, tanınan kişiye göre bireyin elde edebileceği mevcut ve potansiyel varlıkların değerini ifade etmektedir. Psikolojik sermaye, performans düzeyinin gelişimi ve rekabet avantajının geri dönüşümüne yönelik bir yatırımdır (Luthans, Vogelgesang & Lester, 2006).

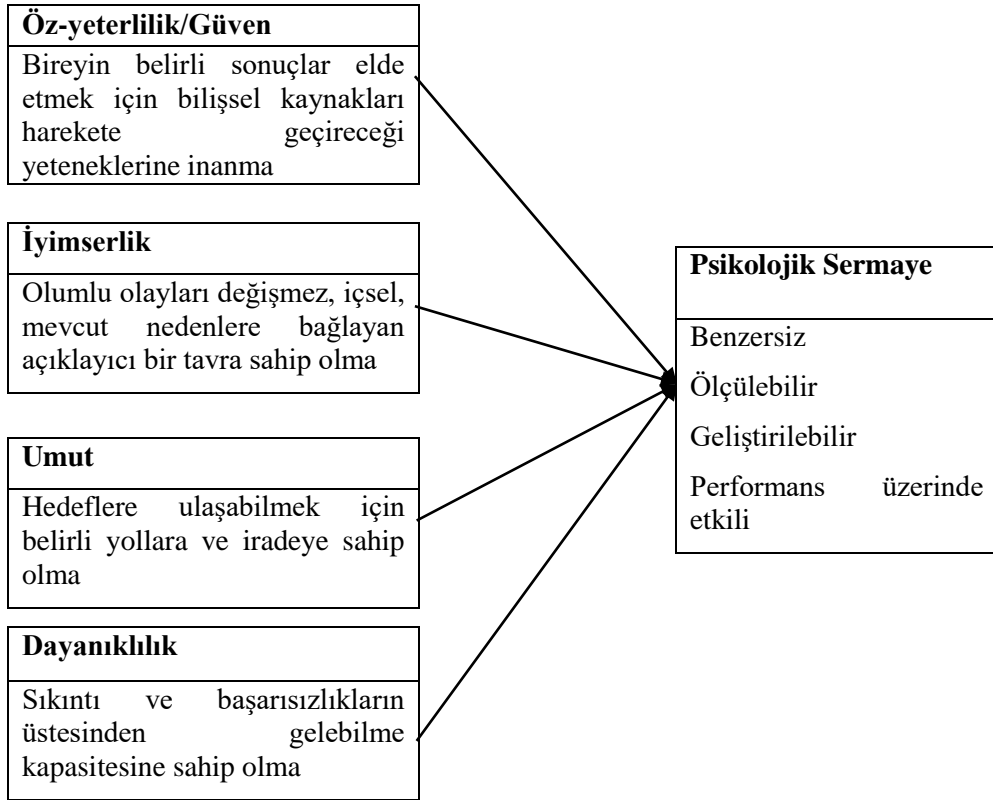
Günümüzde “kim olduğunuz” sorusu “ne biliyorsunuz?” ve “kimi biliyorsunuz?” soruları kadar önem taşımaktadır. Güçlü yönlere ve iyi özelliklere odaklanma, çalışma yaşamındaki bireylerin umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz-yeterlilik düzeylerinin geliştirilmesine ve böylelikle hem bireysel hem de örgütsel performansın iyileştirilmesine katkıda bulunacaktır. Ayrıca psikolojik sermayeye gereken önemin verilmesi ile insan faktörünün gücü daha iyi anlaşılacak ve organizasyonlar şimdi ve gelecekte karşılaşacağı zorluklar ile daha etkin mücadele edilebilecektir (Luthans et al., 2004).

Benzer şekilde psikolojik sermaye, stresli olaylar ve koşullarla etkin bir biçimde mücadele edebilmek için ihtiyaç duyulan kritik faktörlerden biridir. Stres ve kayıpları, hayatta kalabilmenin yanı sıra bireylerin gelişiminde kilit rol oynayan bir unsur olarak değerlendiren Lazarus (2003)’a göre öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutları, stresle nasıl mücadele edilmesi gerektiğinin daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunan önemli bir yoldur. Psikolojik sermaye, birçok araştırmada bireysel ve örgütsel düzeyde pozitif çıktılarla olan ilişkisi sebebi ile desteklenen ve gelişmekte olan bir konudur (Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010). Bu açıdan geleneksel sermaye, beşeri sermaye ve sosyal sermayeye yönelik yatırımlar her ne kadar gerekli olsa da, bugünkü çalışma yaşamında artık yeterli olmadığı ileri sürülmektedir. Psikolojik sermaye özelinde yürütülen çalışmalardan hareketle, bu sermaye türüne yapılan yatırımların oldukça

önemli getiriler sağlayabileceğini söylemek mümkündür (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007).

## 2.2.2. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Bağlamsal koşullara ve bireysel özelliklere göre değişebilen psikolojik sermaye bazı temel boyutları barındırmaktadır (Luthans & Youssef, 2004). Şekil 2.3.' de psikolojik sermayenin temel boyutları gösterilmektedir.



**Kaynak:** Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160, 2004.

Şekil 2.3. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermayenin Şekil 2.3.'de gösterilen öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarını farklı oranlarda bir araya getiren ve bütünleştiren üst seviyede bir çekirdek yapı olduğu ve bu boyutların bağımsız

etkilerinin toplamından daha fazla etkiye sahip olduğunun unutulmaması oldukça önemlidir. Psikolojik sermayenin alt boyutları olarak öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının kuramsal altyapılarına ve etkileşimde olduğu kavramlara değinilmesi, çalışmanın ara değişkeni olarak belirlenen psikolojik sermayenin daha iyi anlaşılması bakımından gerekli görülmektedir.

### **2.2.2.1. Öz-Yeterlilik**

Psikolojik sermaye boyutları dikkate alındığında üzerinde daha çok araştırma yapılmış olan ve psikolojik sermaye özelliklerini en iyi karşılayan boyutun öz-yeterlilik boyutu olduğu söylenebilir (Luthans et al., 2007). Kavramı örgütsel davranış yazınına kazandıran Bandura (1997)' ya göre öz-yeterlilik, engeller ile karşılaşan bireylerin bu deneyimler karşısında kendine güvenmesi ve bu inancı doğrultusunda çaba sarf etmesi ile karakterize edilmektedir. Stajkovic & Luthans (1998), öz-yeterlilik kavramını “belirli koşullarda, belirli bir görevi başarılı bir şekilde yürütebilmek için gereksinim duyulan güdüler, bilişsel kaynakları ve davranış biçimlerini harekete geçirme noktasında bireyin kendine duyduğu güven” şeklinde tanımlamışlardır. Tanımdan hareketle öz-yeterlilik kavramının genel bir nitelik olmadığı, belirli bir olay veya eylem odaklı olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, olayın benzersizliğini göz önünde bulunduran birey, başarı ihtimalini değerlendirip öz-yeterlilik algısına bağlı olarak bir eylemi gerçekleştirir. Birey, belirli bir durumdaki başarı derecesini basit bir şekilde tahmin edebilir (Avey, Nimnicht & Pigeon, 2009).

Öz-yeterlilik, bireylerin olayları algılama ve yorumlama biçimlerini etkilemektedir (Bandura, 1994; Bandura, 1997). Öz-yeterlilik düzeyi düşük olan bireyler, zorluklara karşı gösterilen çabanın gereksiz olduğunu düşünürler ve bu bakımdan olumsuz stres belirtilerini yaşamaya daha yatkındırlar. Belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirmek için gereksinim duyulan güdü, davranışsal ve bilişsel kaynakları bir araya getirebileceğine inanmayan birey, büyük bir olasılıkla görevin zorlu yönlerini dikkate alacak, yeterli çaba göstermediği için başarısız olabilecektir (Stajkovic & Luthans 1998). Öz-yeterlilik düzeyi yüksek olan bireyler ise, zorlu görevleri kaçınılması gereken tehditler olarak algılamak yerine, gerekli çabanın sarf edilerek zorluklarla yüzleşilmesi gerektiğini düşünürler (Bandura, 1994; Bandura, 2008). Kendi yetkinliğine yönelik inancı yüksek olan bireyler, zorlu görevleri tercih edip hedefleri başarıyla gerçekleştirmek için çaba göstererek zorluklara karşı direnirler (Luthans & Youssef, 2004).

Bireylerin öz-yeterliliği, büyüklük (magnitude), güç (strength) ve genellik (generality) olmak üzere üç boyuta göre birbirinden farklılık gösterir (Bandura, 1977). Büyüklük boyutu, bireyin başaracağına inandığı görevlerin zorluk derecesi ile ilgilidir. Görevlerin zorluk derecesine göre, başarılı bir performans için gösterilmesi gereken çaba farklılık gösterecektir. Güç boyutu, görevlerin büyüklüğünün zorluk veya kolaylığı konusunda kişinin kararına işaret eder. Son olarak öz-yeterlilik, genellik bakımından farklılık gösterebilir. Kişisel yetkinlik inancı, benzer faaliyet alanlarında genel hale gelebilir. Bazı deneyimler daha sınırlı yetkinlik inancı oluştururken, diğer deneyimler ise daha genel bir yetkinlik hissi uyandırır (Bandura, 1977; Stajkovic & Luthans 1998).

Öz-yeterlilik kavramına ait alt boyutlara değinmek ile birlikte bu kavramın kaynaklarını incelemekte fayda bulunmaktadır:

**Ustalık Deneyimi (Mastery Experiences):** Belirli bir görevin ustalıkla ya da başarıyla gerçekleştirilmesi, öz-yeterlilik inancının arttırılmasındaki temel kaynaklardan biridir (Bandura, 2008; Avey, Wernsing & Luthans, 2008). Geçmişte yaşanan başarısızlıklar ise kişiyi caydırabilmekte, özellikle öz-yeterlilik inancının geliştirilmesine yönelik ilk dönemlerde bireyin kendine olan inancını azaltabilmektedir (Bandura, 1994; Bandura, 2008).

**Temsili Deneyim (Vicarious Experiences):** Modeller, istek, yetkinlik ve güdüleme kaynağıdır. Bu süreçte birey, kendine benzer kişinin belirli bir görevi başarıyla tamamlaması sürecini gözlemler (Avey et al., 2008). Benzer özelliklere sahip kişilerin başarılarının gözlemlenmesi, kişilerde başarıyla ilgili benzer yeteneklere sahip olduğu inancını doğurur. Aynı şekilde, gözlemlenen kişinin çaba göstermesine rağmen belirli bir görevde başarısız olması, bireyin kendi yetkinliklerine ilişkin kararlarını etkileyerek çabalarını zayıflatabilir (Bandura, 1994; Bandura, 2008).

**Sözlü İkna (Verbal Persuasion):** İnsan davranışlarını etkilemeye yönelik girişimlerde sözlü ikna yaygın olarak kullanılmaktadır (Bandura, 1977). İşgörenin güven duyduğu ya da yetkin olarak gördüğü biri tarafından sözlü bir biçimde desteklenmesi, öz-yeterlilik düzeyinin geliştirilmesinde önemli bir kaynak olarak görülmektedir. Sözlü ikna, yetenek ve becerilerin ötesinde, kişinin öz-yeterlilik inancının geliştirilmesini amaç edinmektedir (Stajkovic & Luthans, 1998). Bir görevde başarılı olabilecekleri konusunda ikna edilen kişiler, sorunlar karşısında

kişisel yetersizlikler üzerine odaklanmak yerine daha çok çaba göstermeye devam edeceklerdir (Bandura, 1994).

Duygusal Uyarılma (Emotional Arousal): Bireyler öz-yeterliliklerini değerlendirme konusunda psikolojik ve duygusal durumlarına kısmen güven duyarlar. Çünkü bireyler psikolojik ve/veya duygusal durumları hassasiyet ve işlev bozukluğu belirtileri olarak algılayabilir, stres ve gerilimi performansı olumsuz etkileyen bir kaynak olarak değerlendirebilirler. Bireylerin öz-yeterliliklerini değerlendirme konusunda etkili olan faktörlerden biri de ruh halidir. Pozitif bir ruh hali öz-yeterliliği arttırmaktadır. Bu bakımdan bireylerin öz-yeterlilik inancı; kaygı ve depresyonun azaltılması, fiziki dayanıklılık oluşturulması, olumsuz duygu durumunun değiştirilmesi ile artırılabilir (Bandura, 1977; Bandura 1994, Stajkovic & Luthans, 1998).

Luthans et al. (2007)'a göre öz-yeterliliği olan kişilerin beş temel ayırt edici özelliği bulunmaktadır. Bu kişiler;

- a- Kendileri için yüksek hedef belirleyen ve zorlu görevleri tercih eden,
- b- Zorluklardan kaçınmayan,
- c-Önemli ölçüde kendilerini motive eden,
- d- Hedeflere ulaşılması bakımından gerekli çabayı gösteren,
- e- Engeller ile karşılaştıklarında direnen kişilerdir.

Öz-yeterlilik, bireylerde psikolojik iyi oluşun, kişisel başarının ve güdülemenin temelini oluşturan yapı taşlarından biridir. Bunun nedeni, eylemlerin istenilen sonuçlar üretebileceğine inanılmaması durumunda, zorluklarla yüzleşmek ya da zorluklara karşı dayanıklılık göstermek konusunda güdülenme düzeyinin yeterli olmayacağıdır (Hefferon & Boniwell, 2011). Öz-yeterlilik inancının belirli bir göreve özgü nitelik gösterdiği unutulmamalıdır. Bu bakımdan günümüz çalışma yaşamının beraberinde getirdiği zorlukların işgörenin öz-yeterlilik düzeyini olumsuz yönde etkileyebileceği gerçeği, sürekli değişen çalışma ortamında, bireylerin öz-yeterlilik inançlarını arttırmaya yönelik çabaların devam ettirilmesini gerekli kılmaktadır (Luthans et al., 2007).

Karatepe, Araslı & Khan (2007), özyeterliliğin iş performansı, iş doyumunu ve duygusal örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada öz-yeterliliğin iş performansının önemli belirleyicilerinden biri olduğuna dikkat çekmişlerdir. Ayrıca çalışmada özyeterliliğin duygusal örgütsel bağlılığın bir öncülü olduğu bulgulanmıştır. Chan, Lau, Nie, Lim & Hogan (2008), 2130 ilkokul öğretmeni ve 1853 ortaokul öğretmeninden oluşan örneklem grubu üzerinde gerçekleştirilen araştırmada öz-yeterlilik ile mesleki bağlılığın pozitif yönlü ilişkili olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Wu et al. (2012) tarafından sağlık çalışanları özelinde yürütülen çalışmada öz-yeterliliğin mesleki bağlılık ve iş tatmini ile pozitif yönlü ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Cherian & Jacob (2013), çalışanların özyeterlilik düzeylerinin motivasyon ve iş performansı arasındaki ilişkilerini incelemeye yönelik gerçekleştirdikleri meta analizinde çalışanların motive edilmesi ve performanslarının artırılması için özyeterlilik düzeyinin artırılması gerektiğini vurgulamışlardır.

Üngüren ve Ercan (2015) yüksek öz-yeterliliği olan çalışanların fikir ve düşüncelerini paylaşmaktan çekinmediğini ortaya çıkarmışlardır. Fong, Lo, Songan & Nair (2016), sürdürülebilir kırsal turizmin gelişimi bakımından yerel toplulukların yeteneklerine ilişkin görüşlerinin incelenmesini amaç edinen çalışmada öz-yeterliliğin, sosyal, kültürel, ekonomik ve çevresel sürdürülebilirlik ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

#### **2.2.2.2. Umut**

Günlük dilde yaygın olarak kullanılan umut kavramı, pozitif psikolojide kuramsal desteğe sahip özel bir anlam taşımaktadır (Avey et al., 2009). Umudun da geliştirilebilir, durumsal eksenli değişkenlere benzer şekilde fiziksel ve psikolojik sağlık üzerinde etkili bir kavram olduğu ileri sürülmektedir (Avey et al., 2006). Umut düzeyinin değiştirilmesi, bir öğrenme sürecine dönüşmektedir. Umut ile ilgili yapılan birçok araştırmada, klinik çalışmaların ve eğitim müdahalelerinin mevcut umut düzeyinin artırılmasında etkili olduğu belirtilmektedir (Luthans & Jensen, 2002).

Pozitif psikoloji alanında Snyder (2000)' in çalışmaları ile ortaya çıkarılan umut kavramı, hedefe yönelik sarf edilen enerji ile hedefe ulaşma doğrultusunda yapılan planlamadan oluşan etkileşimli başarı anlayışına dayanan pozitif

güdüleyici durum olarak tanımlanmaktadır (Snyder, Irving & Anderson, 1991: 287; Helland & Winston, 2005). Umut, başarılı olabilir hedeflere öncülük eden davranışlar ile tutulan bilişsel bir süreçtir. Umut, hedefler, davranışlar ve her ikisinin sonuçları arasındaki sistematik ilişki sebebiyle arzu etmenin ötesinde daha geniş bir anlamı barındırır (Avey et al., 2009). Pozitif psikoloji içerisinde umut, en zorlu engellerle karşılaşıldığında dahi, iyi bir geleceğin düşünülmesi ve hedeflerin belirlenerek bu hedeflerin peşinden gidilmesini sağlayan bir güç olarak tanımlanmıştır (Helland & Winston, 2005). Bir diğer taraftan umut, hedefleri açıkça belirleme, belirlenen hedeflere ulaşmak için stratejiler belirleme ve bu stratejileri uygulama doğrultusunda kendini motive edebilme kapasitesi ve bu kapasiteye ilişkin algı olarak nitelendirilmiştir (Snyder, Lopez, Shorey, Rand & Feldman, 2003).

Umut yalnızca bir duygu değil, dinamik, güçlü ve yayılabilir bir bilişsel süreçtir. Bu süreç, formel organizasyonlarda olduğu gibi pek çok yapıda da gözlemlenebilir (Helland & Winston, 2005). Umut; hızla değişen teknoloji, birleşmeler, iflaslar, küçülmeler, krizler gibi zorlukları barındıran çalışma koşullarında bireylere pozitif bir kaynak sağlar (Luthans & Jensen, 2002; Avey et al., 2009).

Yapılan araştırmalarda umudun bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu birçok kez kanıtlanmıştır. Hefferon & Boniwell (2011), umutlu olan kişilerin hastalıkların önlenmesine daha fazla odaklandığını ve bu kişilerin performans ve akademik başarılarında daha yüksek sonuçlar edindiğini ifade etmektedir. Araştırmalar umut kavramının akademik ve sportif başarı, fiziksel ve psikolojik sağlık, hayatta kalma ve baş etme becerisi, pozitif yaşam ve psikolojik iyi oluş gibi alanlarla olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermektedir (Luthans et al., 2007).

Çalışma ortamıyla ilgili araştırmalarda umudun, performans, iş tatmini, mutluluk, örgütsel bağlılık ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulgulanmıştır (Youssef & Luthans, 2007). Peterson & Luthans (2003), umut düzeyi yüksek işgörenlerden oluşan örgütlerin daha çok kâr elde ettiğini ve yüksek düzeyde umuda sahip olan yöneticilerin daha iyi performans sergileyen iş birimlerine sahip olduğunu tespit etmiştir. Başka bir çalışmada umut ile keyfi ve zorunlu işgören devamsızlığı arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Avey et al., 2006). Reichard, Avey, Lopez & Dollwet (2013)'in umut ile örgütsel çıktılar arasındaki ilişkileri

belirlemeye yönelik yaptıkları meta analizi çalışmasında, umut ile performans ve işgören refahı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır. Karaoğlu ve İnce (2013) umut ile sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğunu tespit etmiştir. Thakre & Mayekar (2016) tarafından özel sektör çalışanları özelinde umut, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin tespit edilmesine yönelik yürütülen araştırmada, umudun örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönlü ilişkili olduğu bulgulanmıştır.

Umudun ilişkili olduğu kavramlar dikkate alındığında bireysel ve örgütsel açıdan arzu edilen çıktılara sahip olmak için umut düzeylerinin artırılmasının bir gereklilik olduğu karşımıza çıkmaktadır. Umut düzeyinin farklı yöntemler ile artırılabilmesine değinen Luthans et al. (2007), hedeflerin belirlenmesi, belirlenen hedeflere adım adım ulaşılması (bu süreçte uzun vadeli ve zorlu hedeflerin daha kısa süreli ve kolay yönetilebilen parçalara ayrılması gerekliliğine vurgu yapılmıştır), katılımcı bir çalışma ortamı, ödüllendirme sistemi, önceliklerin belirlenmesi, etkin kaynak tahsisi, yönetim desteği, işgörenlerin niteliklerine uygun pozisyonda görevlendirilmeleri ile uygulamalı, etkileşimli ve katılımcı eğitimlerin bu konuda etkili yöntemler olduğunu vurgulamıştır.

### **2.2.2.3. İyimserlik**

İyimserlik, bireylerin geleceğe yönelik ne derecede pozitif beklentilere sahip olduğunu gösteren bireysel farklılık değişkenidir (Carver, Scheier & Segerstrom, 2010). Mutluluk, başarı, sağlık, azim kavramları ile ilişkili olan iyimserlik güdüleyici ve duygusal bileşenleri barındıran bilişsel bir süreçtir (Peterson, 2000). Alanyazında iyimserliğin açıklanması bakımından, kişiliğe özgü iyimserlik (dispositional optimism) ve açıklama biçimi olarak iyimserlik (explanatory optimism) şeklinde iki temel yaklaşım olduğu dikkat çekmektedir.

Kişiliğe özgü iyimserlik: Carver & Scheier (2002), iyimserliği sabit eksenli kişilik özelliği (trait-like) olarak yorumlamıştır. Kavram genel olarak geleceğe yönelik beklentiler ile ilişkilendirilmiştir. Bu bakımdan geleceğe yönelik olumlu beklentiler iyimserlik, geleceğe yönelik olumsuz beklentiler ise kötümserlik şeklinde açıklanmıştır (Avey et al., 2008).

Açıklama biçimi olarak iyimserlik: Buchanan & Seligman (1995)'a göre iyimserlik, bireylerin kötü olayların nedenlerine yönelik getirdikleri karakteristik



açıklama biçimlerini ifade eder. Bu yaklaşıma göre iyimserlik olumlu olayları içsel, kalıcı ve genellenebilir nedenlere, olumsuz olayları da dışsal, geçici ve özel faktörlere atfeden bir açıklama biçimidir (Peterson, 2000; Gillham, Shatte, Reivich & Seligman, 2001; Luthans et al., 2007; Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010; Hefferon & Boniwell, 2011).

Zorluklar ile yüzleşme, zorlukların üstesinden gelme, sosyal ve sosyo-ekonomik kaynaklar olayların algılanma biçimini etkilemektedir. İyimser ve kötümser bireylerin olayları algılama biçimleri de farklılık göstermekte ve bu farklılıklar bireylerin yaşamlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Carver et al., 2010). İyimser bireyler, negatif olayları geçici engeller olarak yorumlarken, karşıtı kötümser bireyler bu tür engellerin uzun süre devam edeceğini düşünmektedir.

Benzer şekilde, iyimser bireyler pozitif olayları deneyimlerken başarıyı kalıcı unsurlara atfetmekte, kötümser bireyler ise bu deneyimi şans ya da fırsat gibi nedenlere yüklemektedir (Peterson, Balthazard, Waldman & Thatcher, 2008). Bu nedenle, olumsuz bir olayın yaşanması durumunda iyimser bireyler başarı yönündeki motivasyon eğilimini devam ettirmektedir. Çünkü bu bireylere göre başarısızlık kendilerine özgü değil, duruma özgü birşeydir. Bu bakımdan ikinci defa tekrarlanan girişimler muhtemelen başarısızlığa neden olmayacaktır. Dolayısıyla iyimser bireyler geçmişteki sorunlara ve engellere rağmen pozitif beklentilerle ilerlemeye devam edecektir (Avey et al., 2008).

Seligman (2000)' a göre iyimser bireyler, psikolojik açıdan daha sağlıklıdır. Aynı zamanda bu bireyler sebat ederek daha fazla başarıya eğilimi gösterir. İyimser bireylerin pozitif olayları içsel, kalıcı ve yaygın olarak atfetmesi, kişilerin olumlu olaylar yaşamasına olanak tanıyarak öz saygılarının artmasına ve moral düzeylerinin yükselmesine yol açar. İyimser bireylerin, negatif olaylardan kaçınması, depresyon, suçluluk ve umutsuzluğa kapılma gibi birçok duygunun yaşanma ihtimalini azaltır. Stresli ve gergin durumlara daha pozitif yaklaşabilen iyimser bireyler zorluklarla mücadele etmeye devam ederek sorunların çözüme kavuşması için farklı yollar aramaktadır (Luthans & Youssef, 2004; Rego, Sousa, Marques & Cunha, 2012).

Alanyazında iyimserlik kavramının sabit eksenli ya da durumsal eksenli olduğu yönünde tartışmaların yer aldığı dikkat çekmektedir. İyimserliği sabit eksenli bir kişilik özelliği olarak yorumlayan Carver, Scheier (2002)' in aksi

yönünde Seligman (1998) tarafından öğrenilmiş iyimserlik (learned optimism) kavramının öne sürüldüğü çalışmada iyimserliğin öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir boyut olduğu savunulmuştur (Larson & Luthans, 2006; Seligman, 2006).

İyimserliğin geliştirilebileceğine vurgu yapan Schneider (2001) iyimser tutum geliştirilmesi yönünde geçmişe hoşgörü ile bakmak, anın değerini bilmek ve geleceğe fırsat arayışı şeklinde bakmak olarak açıkladığı üç yaklaşım öne sürmüştür. Bu doğrultuda öncelikle, yönetici ve çalışanlar, geçmişteki başarısızlıklarını kabul ederek bu hatalar nedeni ile kendilerini affetmelidir. Kontrol edilebilen ve edilemeyen unsurları barındıran mevcut yaşama yönelik memnuniyet duyulması yaklaşımını benimseyen organizasyonlar, iyimserlik düzeyinin geliştirilmesi yönünde uygun bir çalışma ortamı sağlar. Ayrıca, geleceği ve geleceğin barındırdığı belirsizliklerin büyüme ve gelişme yönünde bir fırsat olarak görülmesi, pozitif ve kendinden emin bir şekilde benimsenmesi yönünde çalışanların desteklenmesi de iyimser tutum geliştirilmesine katkı sağlar (Luthans & Youssef, 2004).

Psikolojik sermayenin temel alt boyutlarından biri olan iyimserlik, olumlu duygular ve motivasyon içeren olaylara karşı bireylerin pozitif bir açıklama biçimi benimsemesini ifade etmekte ve bu noktada gerçekçi olunması gerektiğine dikkat çekilmektedir (Luthans, 2002b).

Psikolojik sermaye açısından iyimserlik, esnek iyimserlik (flexible optimism) ve gerçekçi iyimserlik (realistic optimism) şeklinde vurgulanmıştır. Esnek iyimserlik, kişilerin hem iyimser hem de kötümser olmak üzere farklı açıklama biçimlerini mevcut duruma uyarlayarak kullanabilmelerine olanak tanır. Gerçekçi iyimserlik, mevcut kaynakların göz önünde bulundurularak belirli bir durumda “Neyi başarabilirim?” ve “Neyi başaramayabilirim?” sorularına verilen yanıtların değerlendirilmesini kapsayan bir olgudur. Bu durumda başarıyı etkileyen faktörlerin açıkça belirlenmesi, kişinin daha etkin olmasına ve umut düzeyinin artmasına katkıda bulunur (Luthans & Youssef, 2004; Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008).

Alanyazında iyimserlik üzerine yürütülen birçok çalışmanın olduğu gözlenmektedir. Chang, Rand & Strunk (2000), iyimserliğin mesleki tükenmişliğin önlenmesinde güçlü bir belirleyici olduğunu bulgulamıştır.

Bir başka çalışmada Jensen & Luthans (2006) tarafından, girişimcilerin iyimserlik düzeyleri ile otantik liderlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Avey et al. (2011) tarafından yürütülen meta analizi çalışmasında iş tatmini, örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş üzerinde iyimserliğin olumlu etkileri olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Youssef & Luthans (2007), iyimserlik ile performans, iş tatmini, mutluluk ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki bulmuştur. Kara ve Beğenirbaş (2016) tarafından otel çalışanları özelinde yürütülen araştırmada iyimserlik ile doğal duygu gösterimi arasında pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışmada iyimserliğin derinden rol yapmayı negatif ve anlamlı olarak yordadığı rapor edilmiştir.

#### **2.2.2.4. Dayanıklılık**

Masten (2001) tarafından “insanlarda bulunan sihirli bir özellik” şeklinde ifade edilen dayanıklılık boyutunun, stresli ve karmaşık çalışma ortamında kişilere yön veren en önemli psikolojik kaynaklardan biri olduğu ileri sürülmektedir (Avey et al., 2009). Psikolojik sermayenin temel boyutlarından bir diğeri olan dayanıklılık, Luthans (2002b: 702) tarafından “zorluk, çatışma, belirsizlik, başarısızlık hatta pozitif değişim, gelişmeler ve sorumluluk artışı karşısında bireyin kendini toparlayabilmesi ve iyileşmesi için sahip olduğu psikolojik kapasitesi” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan hareketle, dayanıklılık boyutunun zorluklarla ve olumlu olaylarla karşılaştığında istenilen sonuçlara ulaşmada kullanılabilecek pozitif bir güç olduğu söylenebilir (Eid, Mearns, Larsson, Laberg & Johnsen, 2012; Kappagoda, Othman & Alwis, 2014).

Pozitif psikologlar, dayanıklılık boyutunun insanlar ile ilgili doğru ve iyi olan faktörlerin en temel örneklerinden biri olduğunu ileri sürmüşlerdir (Luthans et al., 2006). Coutu (2002)’a göre dayanıklılık, değişen ve belirsiz olan durumlarda, bireylerin esnek olmalarına ve bu değişimlere uyum sağlamalarına yardımcı olan bir olgudur. Dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler, zorluklarla karşılaştığında duygu durumu daha dengeli, değişime uyum sağlayan ve yeni deneyimlere açık olan bireylerdir (Luthans et al., 2006; Fredrickson, Tugade & Waugh, 2003). Önemli ölçüde klinik odaklı araştırmalardan yola çıkarak

alanyazına kazandırılan dayanıklılığın üç ortak belirgin ögesi bulunmaktadır. Coutu (2002) dayanıklı bireylerin bu ortak öğelerini (a)gerçeğin kabulü (b) genellikle benimsenen değerler ile güçlü bir biçimde desteklenen, yaşamın anlamlı olduğu konusunda derin bir inanç (c)beklenmeyen olaylar ile karşılaşıldığında doğaçlama ve değişime uyum sağlama yeteneği şeklinde sıralamaktadır.

Alanyazında, klinik ve pozitif psikoloji açısından dayanıklılığın, ilk olarak durağan özellik olduğu savunulsa da günümüzde bu boyutun durumsal eksenli ve geliştirilmeye açık olduğunu vurgulayan çalışmalara da rastlamak mümkündür (Luthans et al., 2006; Avey et al., 2009). Örneğin, sarsıntı öncesi ve sonrası yinelenen olumlu duygulara maruz kalınması durumunda bireylerin dayanıklılık kapasitelerinin güçleneceği savunulmaktadır (Fredrickson et al., 2003).

Dayanıklılık düzeyinin geliştirilmesine yönelik çeşitli önerilerde bulunan Masten & Reed (2002), bu önerileri risk odaklı stratejiler, varlık odaklı stratejiler ve süreç odaklı stratejiler olmak üzere üç başlık altında toplamıştır. Risk odaklı stratejiler, arzulanmayan çıktılarının ortaya çıkma olasılığını azaltabilecek risk yönetimi stratejilerini vurgulamaktadır. Varlık odaklı stratejiler, olumlu sonuçların olasılığını arttıracak algılanan ve gerçek kaynak düzeyinin artırılmasına odaklanmaktadır. Varlık odaklı stratejiler, beşeri sermaye, sosyal sermaye ve hatta diğer psikolojik sermaye bileşenleri ile geliştirilmektedir. Süreç odaklı stratejiler ise etkili uyarılma sistemlerine ve süreçlerine dikkat çekerek, ilgili risk faktörlerinin etkin bir biçimde yönetilmesi için, kaynakların belirlenmesi, seçilmesi, geliştirilmesi ve korunması sürecini ifade eder (Luthans et al., 2007).

Diğer bir taraftan, eğitim sistemi, sosyal içerme, aile refahı, danışmanlık ve kariyer geliştirme programları ile bireylerin dayanıklılık kapasitelerini geliştirmek mümkündür. Bu tür programlar bireylerin değişime ve öğrenme sürecine uyum sağlamalarına yardımcı olmaktadır (Cole, Daly & Mak, 2009).

Psikolojik dayanıklılık yaşam doyumu, iyimserlik ve huzur da dâhil olmak üzere birçok psikolojik kaynak ile ilişkilendirilmektedir. Dayanıklılık düzeyi yüksek bireylerin sorunlara olumlu bir anlam yükleme olasılıkları daha yüksektir (Fredrickson et al., 2003). Dayanıklılık, sorunlu ve karmaşık bir çalışma ortamında işgörenlerin performans düzeylerinin artırılmasında etkili olan bir boyuttur (Avey et al., 2009). Dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireylerin, iş doyumu ve örgütte kalma isteği daha yüksektir (Larrabee et al., 2010).

Youssef & Luthans (2007) tarafından imalat organizasyonları, hizmet organizasyonları özelinde yürütülen araştırmada; umut, iyimserlik ve dayanıklılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu ortaya çıkarılmıştır. Luthans et al. (2007) dayanıklılık ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu bulgulamıştır.

etin ve Basım (2011), 257 banka çalışanı özelinde gerçekleştirdikleri çalışmada dayanıklılık faktörü ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumları arasında aynı yönlü ilişki tespit etmiştir.

etin, şeşen ve Basım (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada dayanıklılık ile tükenmişliğin boyutlarından biri olan duygusal tükenme arasında ters yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Dayanıklılık, iş tatmini ve iş performansına pozitif etki etmektedir (Luthans et al., 2007; Erkuş ve Fındıklı, 2013).

Jung & Yoon (2015) tarafından otel çalışanları özelinde gerçekleştirilen araştırmada dayanıklılığın örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde anlamlı olarak etkilediği bulgulanmıştır.

etin, Yeloğlu ve Basım (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada dışadönüklük, sorumluluk, deneyime açıklık ve uyumluluk seviyeleri yüksek, duygusal denge seviyeleri düşük kişilerin psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda psikolojik sermaye, zorlu görevlerin üstesinden gelmek için güvene sahip olma; şimdi veya gelecekte başarılı olacağına dair olumlu beklenti; zorlu amaçların üstesinden gelme; başarıyı sürekli hale getirmek için sorunların üstesinden gelmeye yönelik bireyin olumlu psikolojik durumu olarak özetlenebilir. Luthans et al. (2007) psikolojik sermaye kavramının bireyin davranışlarını açıklamaya yardımcı olduğunu belirtmektedir. Bu yapı, bireyin durumları olumlu değerlendirmesi sonucunda, kişisel çabaya ve azme dayalı harekete geçirilmiş bir başarıyı göstermektedir. Psikolojik sermayenin barındırdığı kavramların bir araya getirilmesindeki temel fikir ortak özellikleri olan görev ve amaçların başarılımasında güdüleyici bir eğilime katkı sağlamalarıdır (Avey et al., 2008).

Yazında psikolojik sermaye ile ilgili yayınların eğitim, sanayi, ağırlama, bilişim, sigortacılık, bankacılık, pazarlama, sağlık, havacılık ve akaryakıt gibi farklı sektörlerde gerçekleştirildiği görülmektedir. Araştırmalarda psikolojik sermayenin; pozitif liderlik davranışları (Abdullah, 2009), performans (Luthans et al., 2005; Luthans et al., 2007; Avey et al., 2009; Hodges, 2010), duygusal emek (Biçkes, Yılmaz, Demirtaş & Uğur 2014), iş tatmini (Larson & Luthans, 2006; Kaplan ve Biçkes, 2013), örgütsel bağlılık (Larson, 2004; Larson& Luthans, 2006; Çoban, 2013); psikolojik iyi oluş (Cole et al., 2009), liderlik (Gupta & Singh, 2014), yaratıcı performans (Sweetman et al., 2011), iş yaşam kalitesi (Mortazavi et al., 2012), işte kalma niyeti (Luthans& Jensen, 2005), örgütsel vatandaşlık (Luthans & Avey, 2010), kişilik (Brandt et al., 2011), kariyer bağlılığı (Kaya, 2012), çalışan mutluluğu (Youssef & Luthans, 2007), işe adanmışlık (Larson et al., 2013; Çalışkan, 2015) ile pozitif yönlü ilişkili olduğu bulgulanmıştır.

Bir diğer taraftan psikolojik sermaye kavramının iş stresi (Liu et al., 2012; Görgens-Ekermans & Herbert, 2013 ), örgütsel sinizm (Avey et al., 2010; Karacaoğlu ve İnce, 2013); stres belirtileri (Luthans & Avey, 2009), tükenmişlik (Çetin, Şeşen ve Basım, 2013; Görgens-Ekermans & Herbert ,2013; Çalışkan, 2015), işten ayrılma niyeti (Töremen ve Demir, 2016) gibi arzulanmayan çıktılar ile negatif yönlü ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Alanyazında psikolojik sermayenin tartışılan bir konu haline gelmesine rağmen, turizm yazınında mevcut araştırmaların nispeten daha sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Oysaki Avey et al. (2011), psikolojik sermayenin etkilerini belirlemeye ilişkin gerçekleştirdikleri meta analizinde; psikolojik sermayenin, hizmet odaklı endüstrilerde, imalat odaklı endüstrilere oranla daha fazla etkisinin olduğunu vurgulamıştır. Turizm endüstrisinde hizmetin üretilmesinden sunulmasına kadar olan süreçte “emek” faktörünün rolünün büyük olması nedeni ile psikolojik sermaye konusu endüstri açısından oldukça önemli hale gelmektedir. Bu bakımdan konaklama işletmeleri, seyahat acentaları ve restoran çalışanları ile turizm endüstrisinin önemli aktörleri arasında yer alan ve misafirler ile birebir iletişim kurma imkânına sahip turist rehberlerinin örneklem grubunu oluşturduğu araştırmaların gerçekleştirilmesi ile ilgili yazına katkı sağlanabileceği önerilmektedir (Eğe ve Özoğul, 2016).

Bir hizmet endüstrisi olan turizmde, üretim yoğun işgücü ile gerçekleştirmekte, müşteri ile çalışanların etkileşimlerinin süreklilik arz ettiği bir

alanda insan faktörü daha da önem kazanmaktadır (Akoğlan Kozak, 2004). Diğer bir taraftan, turizm endüstrisinde iyi eğitimli, kalifiye, yetenekli, istekli ve kararlı işgücü oldukça önemli bir yere sahiptir (Kuşluvan & Kuşluvan, 2000). Bu bakımdan turizm endüstrisinin önemli bir girdisi olan insan faktörünün psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olmasının gerek bireysel gerek ise örgütsel düzeyde olumlu çıktılara yol açacağı unutulmamalıdır.

### **2.3. Mesleki Bağlılık Kavramı**

Çalışma yaşamında bağlılık, işletme, yönetim, psikoloji gibi alanlarda birçok araştırmacının dikkatini çeken kavramdır. Örgütsel bağlılığın kavramsal gelişimi, mesleki bağlılık, kariyer bağlılığı, iş bağlılığı gibi farklı bağlılık türlerinin de yazına kazandırılmasını sağlamıştır. Bu bağlılık türlerinin performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, işgören devamsızlığı gibi davranışların önemli birer öncülü olduğu ileri sürülmektedir (Cohen, 2007).

Çalışma yaşamında bağlılık türleri üzerine yapılan araştırmalar arasında giderek önemi artan yapılardan biri mesleki bağlılıktır (Goswami et al., 2007). Günümüz karmaşık çalışma yaşamında örgütler, teknolojik gelişmelerin takip edilmesi gerekliliği ya da ekonomik krizler gibi dışsal faktörlerin etkileriyle örgütsel değişim süreci ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu süreçte örgütsel yeniden yapılanmalar, örgüt içerisinde iş güvencesinin sağlanamaması gibi örgütsel dinamikler bireylerin çalıştıkları örgütler yerine mesleklerine yönelik bağlanma eğilimlerinin artış göstermesine yol açmaktadır (Blau, 2003; Ivtzan, Sorensen & Halonen, 2013).

Meslek kavramı, Türk Dil Kurumu (TDK)' nun güncel Türkçe sözlüğünde “Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” şeklinde tanımlanmıştır (www.tdk.org.tr, 2017). Meslek, bireylerin yaşamsal faaliyetlerini sürdürüebilmek amacı ile belirli bir zaman diliminde uğraştığı iş koludur (Lee, Carswell & Allen, 2000).

Bağlılık kavramı TDK sözlüğünde “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr, 2017). Kanter (1968) bağlılığı, bireylerin sadakat ve enerjilerini sosyal sistemlere verme istekliliği, kendini ifade eden sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleri şeklinde

tanımlamıştır. Bağlılık, beklenti-eşitlik koşulları karşılanmadığı ve işlev göstermediği zaman davranış yönünün belirlenmesi için gerekli dengeleyici güçtür (Scholl, 1981).

Bağlılık, kişinin gerçekleştirdiği bir faaliyeti sonlandırması durumundaki maliyet veya kayıpları düşünerek tutarlı davranış dizisini sürdürme eğilimidir (Becker, 1960). Bağlılık, bireyi belirli bir amaca yönelik davranmaya iten güçtür (Meyer & Herscovitch, 2001).

Bagraim (2003) ise bağlılığı meslek odaklı ele almıştır. Bağlılık, işgörenin mesleği ile ilişkisini şekillendiren psikolojik bir durumdur ve bireyin mesleğine devam edip etmeyeceği yönünde güçlü etkilere sahiptir (Bagraim, 2003). Lee et al. (2000)' a göre mesleki bağlılık; bir mesleğe karşı duygusal tepki üzerine kurulu olan, bireyin mesleği ile arasında geliştirdiği psikolojik bağdır. Mesleki bağlılık, tercih edilmiş bir meslekte çalışabilmeyi sağlayan bireysel güdüyü yansıtmaktadır (Carson & Bedeian, 1994). Mesleki bağlılık bireyin, kendisi ile mesleği arasında geliştirdiği duygusal bağdır (Meyer et al., 1993). Mesleki bağlılık, meslek ile özdeşleşme, mesleğe kendini adama, mesleki etik ve mesleki hedeflere inanma ile bunların benimsenmesidir (Sorensen & Sorensen, 1974). Mesleki bağlılık, bireyin seçtiği mesleğin değerlerine inanması, bu değerleri benimsemesi ve meslekteki üyeliğinin devamını arzu etmesidir (Vandenberg & Scarpello, 1994).

Mesleki bağlılık ele alındığında yazında meslek (occupation) kavramının, kariyer (career), diploma gerektiren meslek (profession) gibi kavramlarla birbirleri yerine kullanıldığı ve bu nedenle kavram karmaşasının ortaya çıktığı görülmektedir. Bu konuda Cohen (2003), bu kavramların ayrı birer bağlılık kavramı olarak incelenmesinin kavram karmaşasına neden olabileceği için tümüne mesleki bağlılık denilmesinin daha uygun olacağını ileri sürmüştür.

Bireylerin mesleğe yönelik tutumlarını inceleyen çalışmalarda söz konusu kavramların birbirleri yerine kullanılmasını eleştiren Meyer et al. (1993), bu bağlılık türlerinin aynı anlamı taşımadığının altını çizerek, profesyonel olan veya profesyonel olmayan tüm bireylerin yaptıkları işe yönelik bağlılık eğilimi gösterebileceği gerçeği ile meslek (occupation) kavramını kullanmayı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bu görüşü destekler nitelikte Lee et al. (2000) meslek kavramının, diğer iki kavrama göre kişinin işi ve görevi için daha genel bir anlam



taşıdığını ve bu nedenle geniş bir meslek alanını incelerken “meslek (occupation)” kavramının kullanılması gerektiğini ileri sürmüşlerdir.

Mesleki bağlılık, kariyer bağlılığı ile örgütsel bağlılıktan farklıdır. Bu bağlılık türü, mesleğin birey yaşamında ne kadar önemli olduğuna işaret etmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Mesleğin giderek daha değerli olması durumunda birey, mesleğinin ideolojisini içselleştirmeye başlamakta ve onu daha ileriye götürmek için önemli güdüler kazanmaktadır (Balay, 2000). Mesleğine karşı yüksek derecede bağlılık duyan bireyler mesleklerine yönelik olumlu duygular beslemektedir (Blau, 2003; Turner & Chelladurai, 2005). Ayrıca mesleğine bağlılık duyan bireylerin, mesleğini geliştirmeye yönelik araştırma etkinliklerini daha fazla gösterdiği ve genellikle iş-aile arası çatışma yaşadığı ileri sürülmektedir (Balay, 2000).

Mesleki bağlılığın, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki temel yaklaşım içerisinde ele alındığı belirtilmektedir (Çöl, 2004). Tutumsal yaklaşımda daha çok bağlılığın gelişimine katkıda bulunabilecek öncüller tanımlanmaktadır. Davranışsal yaklaşımda ise davranışın hangi koşullarda tekrarlanabileceği ve bu davranışların tutumların değişimindeki olası etkilerinin neler olabileceğine yanıt aranmaktadır. Bağlılığın davranışsal sonuçları, bağlılığın sürdürülmesi veya bağlılık düzeyinin değişmesi üzerinde etkilidir (Meyer & Allen, 1991). Bağlılık, bireyin kabul ettiği belirli inanışlar temelinde, bunların işaret ettiği eylemlere yönelik bireysel bir adanmışlığı içerdiği için bağlılık algısının tutum ve davranışa dönüşmesi önem arz etmektedir (Çetin, Cihangiroğlu ve Türk, 2010).

### **2.3.1. Mesleki Bağlılık ve Diğer Benzer Kavramlar**

Alanyazında, çalışma yaşamında ayrı bir öneme sahip olan bağlılık kavramının çeşitli formlarda ve farklı hedeflere yönelik ele alındığı görülmektedir (Meyer, 2014). Söz konusu bağlanılan kavram örgüt, meslek, iş, yönetici, çalışılan birim veya iş grupları üzerine olabilir (Meyer, Becker & Vandenberghe 2004; Cohen, 2007). Çalışan davranışlarının daha iyi anlaşılması konusunda bağlılık formları çeşitli araştırma modellerinde bağımsız değişken, bağımlı değişken, aracı ve düzenleyici değişken olarak incelenmiştir (Kim & Mueller, 2011). Meyer et al. (2004), bağlılık formları üzerine geliştirilen modellerde örtüşmeler olmasına rağmen, önemli farklılıkların da ortaya çıktığını vurgulamaktadır.

Alanyazında birbirinden bağımsız veya birbirleriyle etkileşimli olarak ele alınan bağıllık formlarından özellikle örgütsel bağıllık ve işe bağıllığa çeşitli araştırmacılar tarafından dikkat çekildiği görülmektedir. Bu kavramlar içerik ve kapsam açısından mesleki bağıllık ile farklılık arz etmektedir. Dolayısıyla çalışmada bu kavramlara kısaca değinmenin mesleki bağıllığın anlaşılması açısından katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

### **2.3.1.1. Örgütsel Bağıllık**

Mesleğe bağıllıktan farklı olarak örgütsel bağıllık bireyin mesleği yerine çalıştığı kuruma olan bağıllığına atıfta bulunur. Örgütsel bağıllık, işgörenlerin örgütün sürekli bir üyesi olma kararına katkıda bulunan bir davranıştır (Meyer & Allen, 1991).

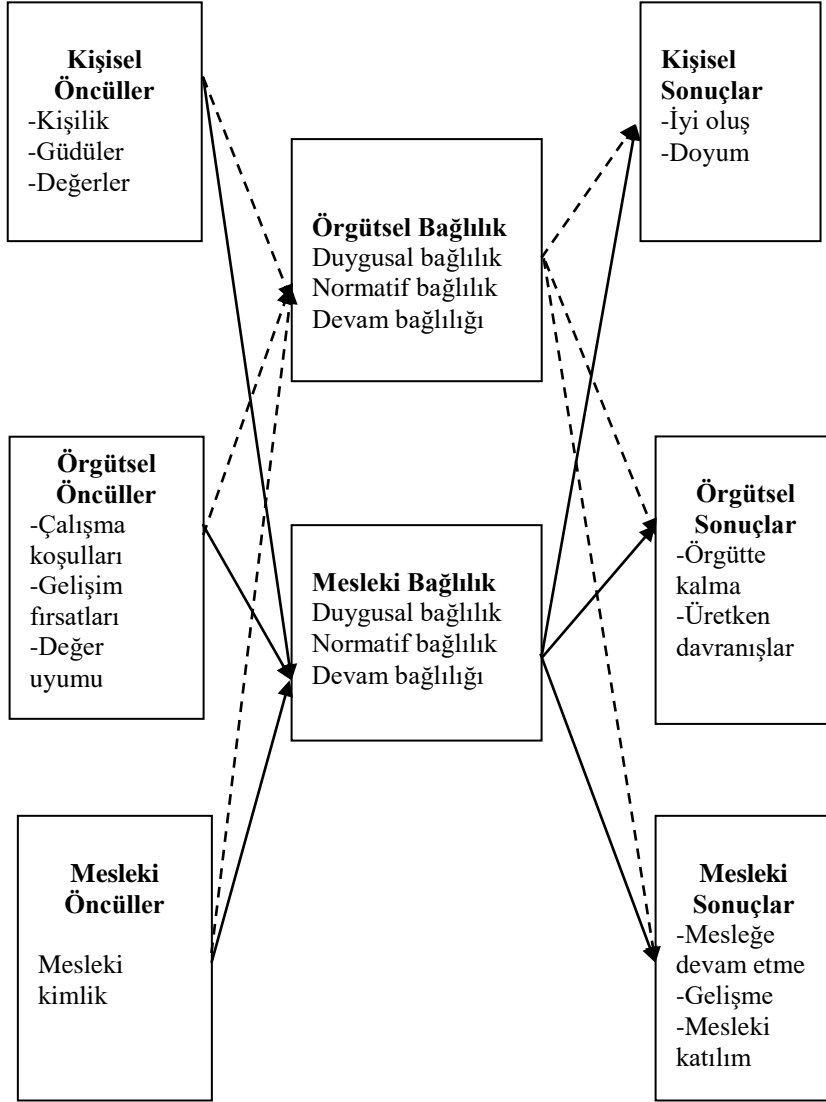
Bağıllığı konu edinen çeşitli araştırmalar örgütsel bağıllık ve mesleki bağıllık arasında ilgi farklılığı olduğunu savunurken, bazı araştırmalar bu bağıllık türlerinin birbirine zıt olması gerekmediğini ileri sürmektedir. Balay (2000)'ın aktardığına göre, örgüte bağıllık ve mesleğe bağıllık arasındaki ilgi farklılığı kısmen Gouldner'in "yerel olanlar" ve "kozmpolitanlar" arasındaki ayrımına dayanmaktadır. Gouldner, örgütsel bağıllığı daha güçlü olan profesyonel işgörenleri "yereller", mesleğe bağıllığı daha güçlü olan bireyleri ise "kozmpolitanlar" olarak tanımlamıştır. Yerel eğilimi yüksek olan bireyler örgütlerine bağıllık duymanın yanı sıra işlerine de sarıldıkları için işlerinden ayrılmaya daha az eğilim göstermektedir. Yüksek düzeyde kozmpolitan eğilimli bireyler ise örgütlerine daha az bağıllık gösterip meslekten ayrılmayı daha az düşünmektedir (Cohen, 2007; Meyer & Espinoza, 2016). Burada dikkati çeken nokta işgörenlerin her iki bağıllık türünden sadece biri üzerine eğilim göstereceğidir.

Thornton (1970), önceki araştırmalarda ortaya çıkan işgörenin örgütsel ve mesleki bağıllıktan sadece birine eğilim göstereceğinin aksi yönünde, bir işgörenin aynı zamanda hem örgütüne hem de mesleğine bağıllık gösterebileceğini ileri sürmektedir. Benzer şekilde Vandenberg & Scarpello (1994), mesleklerine bağıllı olan bireylerin aynı zamanda örgütlerine de bağıllı olabileceklerine dikkat çekmektedir.

Cihangiroğlu, Teke, Özata ve Çelen (2015), mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı, zayıf bir ilişki tespit etmişlerdir. Araştırmacılar mesleki bağlılık arttıkça örgütsel bağlılığın da artacağını ileri sürmüşlerdir. Bu açıdan örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyeceği düşüncesine kapılmadan örgütlerin mesleki bağlılığı destekleme konusunda çaba göstermeleri gerektiği belirtilmektedir (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002).

Hem mesleki bağlılık hem de örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda bu bağlılık türlerinin benzer değişkenler ile olan ilişkisinin ele alındığı görülmekle birlikte kavramların öncülleri ve sonuçları üzerine de çalışmalar yapıldığı dikkat çekmektedir. Şekil 2.4.'de mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılığın öncülleri ve sonuçları yer almaktadır.

Şekil 2.4.'de mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığa ait öncüllerin ve sonuçların kişisel, örgütsel ve mesleki düzeyde ele alındığı görülmektedir. Mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın kişisel öncülleri kişilik özellikleri, güdüler, mesleğe ve örgüte yönelik değerleri barındırmaktadır. Diğer taraftan örgütsel öncül olarak değerlendirilen çalışma koşulları, gelişim fırsatları ve değer uyumu örgütsel bağlılığın birer öncülü olduğu gibi aynı zamanda mesleki bağlılığın da öncülleri arasında yer aldığı dikkat çekmektedir. Ayrıca mesleki bir öncül olarak mesleki kimlik faktörü, mesleki bağlılığın ve örgütsel bağlılığın bir öncülü olarak kabul edilmektedir.



**Kaynakça:** Meyer, J. P. & Espinoza, J. A. (2016). Occupational commitment. In J. P. Meyer (Ed.). *Handbook of employee commitment* (pp.135-149). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

Şekil 2.4. Mesleki Bağlılık ile Örgütsel Bağlılığın Öncülleri ve Sonuçları Arasındaki İlişkiler

Şekil 2.4’de mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın birtakım benzer sonuçlara yol açtığı görülmektedir. Buna göre mesleki ve örgütsel bağlılığın iyi oluş ve doyum kavramlarını barındıran kişisel sonuçlar, örgüt üyeliğini sürdürmeye devam etme ve üretken davranışları içeren örgütsel sonuçlar, mesleğe devam etme ve mesleki katılımın dâhil olduğu mesleki sonuçlar oluşturduğunu söylemek mümkündür. Bu bakımdan mesleki ve örgütsel bağlılık düzeyinin geliştirilmesinin kişisel, örgütsel ve mesleki yönde katkılar sağlayacağı ifade edilebilir. Ceylan ve Bayram (2006), istenilen bağlılık gelişimine katkıda bulunan koşulların oluşturulması gerektiğine dikkat çekmiştir. Mesleki bağlılık örgütsel çerçevenin ötesinde bir bağlılık türüdür. Çünkü mesleki bağlılık, bireyin yaşamının önemli bir parçasıdır. Çalışan performansı ile ilişkili olan mesleki bağlılığın önemsenmesi, kişilerin gelişiminin daha iyi anlaşılmasına ve bu bağlılık türünün diğer formlarla bütünleştirilmesine katkıda bulunur (Lee et al., 2000).

### **2.3.1.2. İşe Bağlılık**

Yazında çeşitli araştırmalara konu olan bağlılık formlarından bir diğerinin işe bağlılık olduğu görülmektedir. İşe bağlılık konusu örgütsel bağlılık gibi mesleki bağlılık kavramı ile birlikte kullanılabilir ve karıştırılabilir. Lodahl & Kejner (1965) işe bağlılığı, kişinin gözünde işin doğruluğu hakkındaki değerlerin ve işin öneminin içselleştirilmesi olarak tanımlamış ve işe bağlılığın, benlik saygısı için önemli olduğunu belirtmiştir.

İşe bağlılık düzeyinin düşük olması örgütte yabancılaşma, örgütsel amaçlardan uzaklaşma ve yaşamın bir parçası olarak gördükleri ile yaptıkları iş arasında ayırım yapma duygularının yaşanmasına neden olabilmektedir (Hafer & Martin, 2006). Araştırma bulguları işe bağlılığın, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, görev süresi, yetki, güç ve kontrol düzeyi gibi bireysel farklılıklar ile özerklik, görevin önemi, görev ile özdeşleşme, geribildirim ve denetleyici davranışlar gibi iş özellikleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Brown & Leigh, 1996).

Benligiray ve Sönmez (2011) mesleki bağlılığın artması ile işe bağlılığın da artacağını ifade etmektedir. Mesleğini sürdürmeye ve çaba göstermeye daha istekli olan bireylerin meslek ile özdeşleşmesi mümkündür. Bireyin kendisi için önem arz eden mesleği icra etmesinin önemli bir aracı da işlerdir. Blau & Lunz (1998)’a göre bireyin örgüt ya da iş ile ilgili hisleri, bireyin mesleğe yönelik

kararlarında daha etkin olabilmektedir. Bu bakımdan mesleki bağlılığın oluşmasında diğer bağlılık türlerinin de etkisinin bulunabileceği söylenebilir.

### **2.3.2. Mesleki Bağlılığın Kavramsal Olarak Gelişimi ve Mesleki Bağlılığın Ölçümü**

Mesleki bağlılığın kavramsal olarak gelişimi iki temel yaklaşıma dayandırılmaktadır. İlk yaklaşım, profesyonellik kavramına atfedilmektedir. Bu yaklaşıma ait ilk tipolojilerden biri Becker & Carper (1956) tarafından geliştirilmiştir. Profesyonellik üzerinde duran araştırmacılar çeşitli disiplinlerde yer alan öğrencilerle yaptıkları görüşmeler neticesinde meslek ile özdeşlemede dört temel unsurun öne çıktığını belirtmişlerdir. Bunlar; meslek ünvanı, göreve bağlılık, belirli bir organizasyona veya kurumsal pozisyona bağlılık, kişinin toplumdaki konumu için önem derecesi şeklindedir. Becker (1960)'in daha çok örgütsel bağlılığa uygulanan yan bahis kuramı, mesleki bağlılığın da kuramsal temellerini oluşturduğu ifade edilmektedir (Cohen, 2003).

Yan bahis kuramına göre birey, duygusal bir bağlılık hissettiği için değil, bağlılık göstermediği durumda ortaya çıkacak maliyeti ve kaybedeceklerini düşündüğü için örgüte veya mesleğine bağlanmaktadır. Bireyin bazı yan bahislerle girerek tutarlı davranış dizisini o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları birleştirmesi ile bağlılık oluşmaktadır (Meyer & Allen, 1984; Gül, 2003). Alanyazında örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık konusunda yan bahis kuramının geçerliliğinin tespit edilmesine yönelik birçok çalışma yer almaktadır (Cohen, 2007). Becker tarafından geliştirilen ölçek, oldukça basit bir ölçek olduğu ve Becker'ın kavramsallaştırdığı gibi yan bahis kuramının bağlılığı ölçmediği yönünde eleştirilmiştir (Meyer & Allen, 1984).

İkinci yaklaşım ise mesleki bağlılık kavramının temelini kariyer kavramı ile yapılan çalışmalara atfedilmesi yönündedir (Cohen, 2003). Hall (1971) kariyer bağlılığını, kişinin tercih ettiği kariyer rolünü yerine getirmek için sahip olduğu motivasyon gücü olarak tanımlamıştır. Greenhaus (1971) mesleki bağlılığı “bireylerin yaşamında bir işin ya da bir kariyerin önemli olması” şeklinde tanımlamıştır (Tak ve Çiftçioğlu, 2008). Greenhaus (1971), Kariyer Önemi Ölçeğini (Career Salience Scale) geliştirerek mesleki bağlılık kavramının gelişimi sürecinde önemli katkıda bulunmuştur. Greenhaus bu ölçeği; (a) İşe yönelik genel tutumlar (b) kariyer planlama ve düşünme (c) işin ve kariyerin önemi olmak

üzere üç alanı ölçmek için geliştirmiştir (Morrow, 1983; Allen & Ortlepp, 2002). Morrow (1983), Greenhaus'un kariyer önemine ilişkin tanımını belirgin olmadığı gerekçesiyle eleştirerek beş faktörlü bir bağlılık formunu öne sürmüştür.

Günlük (2010)'un aktardığına göre Aranya, Barak & Amernic (1981) tarafından geliştirilmiş olan temel teori, mesleki bağlılığı anlamada kullanılan yaygın ve önemli yaklaşımdır. Aranya et al. (1981) mesleki bağlılığı bu yaklaşımda, “(a) mesleğe ait değer ve hedefleri kabul etme (b) mesleğin gelişimi konusunda çalışmalar yapma ve (c) mesleğini devam ettirme konusunda isteklilik” olarak karakterize etmişlerdir (Günlük, 2010).

İlgili yazına yön veren araştırmacılardan biri olarak Blau (1985) ise kavramı kariyer bağlılığı temelinde kişinin işine veya mesleğine karşı tutumu şeklinde tanımlamıştır. Blau (1985), farklı bir bakış açısıyla kariyer bağlılığı ifadesini tercih ederek kariyer bağlılığı özelinde üç önemli çalışma (Blau, 1985, 1988, 1989) ile Kariyer Bağlılığı ölçeğini geliştirmiş, kavramın işe bağlılık ve göreve bağlılıktan farklı olduğunu savunmuştur (Meyer, Jackson & Maltin, 2008). Bu ölçekte yer alan ifadeler kariyerin öneminden çok belirli bir mesleğin üyesi olmanın önemini tespit eder niteliktedir (Allen & Ortlep, 2002).

Blau (1985), ilk çalışmasında iş kavramı yerine profesyonel kavramını kullanmıştır. Bu çalışmada Blau işe katılım ve örgütsel bağlılık formlarının birbirlerinden ayırt edilebilir yapılar olduğunu bulgulamıştır. İkinci çalışmasında Blau (1988), hemşirelere göre nispeten daha az profesyonel kabul edilen işçiler örnekleminde kariyer bağlılığı ölçeğinin güvenilir ve geçerli olduğunu tespit etmiştir. Blau (1989) üçüncü çalışmasında kariyer bağlılığı ölçeğinin genellebilirliğini analiz ederek kariyer bağlılığının işten ayrılma üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma bulguları kariyer bağlılığı ile işten ayrılmanın negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Blau, Paul & St. John (1993), kariyer bağlılığı ölçeğinin gözden geçirilmesi çalışmalarında ise kariyer kavramı yerine mesleki bağlılık kavramını kullanmış ve mesleki bağlılık kavramını bireyin mesleğine karşı duygu, inanç ve davranışsal niyeti de içerisinde barındıran tutumu olarak tanımlamışlardır.

Mesleki bağlılığın tek boyutlu olduğunu savunan Blau (1985)'nin aksi yönünde Meyer et al. (1993) ile Carson & Bedeian (1994) mesleki bağlılığın çok

boyutlu olduğunu ileri sürmüşlerdir (Cohen, 2003; Meyer et al., 2008; Meyer & Espinoza, 2016).

Meyer et al. (1993) duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarını barındıran mesleki bağlılık modelini tanımlamışlardır. Yazarlara göre mesleki bağlılığın üç boyutlu olarak incelenmesi, bireyin mesleği ile arasında geliştirdiği bağın daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.

Carson & Bedeian (1994), Blau (1985) tarafından geliştirilen Kariyer Bağlılığı Ölçeğini içerik geçerliliğinin yüksek olmadığı, buna bağlı olarak birtakım istatistiksel sorunlar ortaya çıkaracağı konusunda eleştirerek mesleki bağlılığın çok boyutlu olarak kavramsallaştırılması gerektiğini öne sürmüşlerdir (Cohen, 2003). Carson & Bedeian (1994) çeşitli mesleklerdeki 476 çalışan özelinde gerçekleştirdikleri çalışma neticesinde kariyer bağlılığı ölçeğinin kariyer özdeşleşmesi, kariyer planlama ve kariyer esnekliği olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu belirtmişlerdir. Carson ve Bedeian tarafından geliştirilen ölçek 12 ifadeden oluşmaktadır.

Meyer et al. (1993)'un geliştirdiği üç boyutlu mesleki bağlılık modelinden hareketle Carson et al. (1995, 1996) mesleki siper (occupational entrenchment) kavramını geliştirmişlerdir. Bireylerin mesleklerini sürdürmemeye yönünde karar almaları, mesleğe yapılan yatırımdan ve duygusal katkılardan yoksun kalmaya neden olabilmektedir. Bu durumda mesleki siper konusunda mesleki yatırım, duygusal maliyet ve mesleki alternatif sınırlılığı olmak üzere üç boyut tanımlanmıştır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009; Meyer & Espinoza, 2016).

Blau, Meyer et al. (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu mesleki bağlılık modeli ile Carson et al. (1995)'un geliştirdiği mesleki siper kavramsallaştırmasını birleştirerek yeni bir model ileri sürmüştür. Bu modelde devam bağlılığı boyutu (continuance commitment) yeniden kavramsallaştırılmış ve modele birikim maliyeti dördüncü boyut olarak dâhil edilmiştir (Blau, 2001; Tak ve Çiftçioğlu, 2009).

Bu çalışmada mesleki bağlılığın ölçümü konusunda Meyer et al. (1993) tarafından geliştirilen çok boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Meyer et al. (1993) tarafından geliştirilen model ve ölçeğin mesleki bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir (Irving, Coleman & Cooper,



1997; Özmen, Özer ve Saatçioğlu, 2005; Snape, Wing-hung Lo & Redman, 2008). Bu bakımdan çalışmanın bu bölümünde Meyer et al. (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu mesleki bağlılık modeline ve boyutlarına değinmekte fayda görölmektedir.

### 2.3.3. Mesleki Bağlılığın Boyutları

Meslek, insan yaşamının önemli bir bölümünü temsil etmektedir. İşgören performansı ile potansiyel ilişkilere sahip olan mesleki bağlılık, bireylerin iş ile ilgili birtakım bağlılık formlarını nasıl oluşturduğunun tespit edilmesi konusunda dikkat çeken bir faktördür. Bu bakımdan kuramsal ve uygulama yönünde katkıda bulunabilmek için mesleki bağlılığın anlaşılmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Lee et al., 2000). Bireyler, örgütsel beklentilerinden daha çok mesleki beklentileri ile güdülenmektedir. Bu yönde mesleki bağlılığın, örgütsel bağlılık ve işe bağlılığa göre bireylerin iş sonuçları üzerinde daha büyük etkilere sahip olduğu belirtilmektedir (Cohen, 2000).

Örgütsel bağlılığın ve mesleki bağlılığın pozitif olarak birbiriyle ilintili olması (Ivtzan et al., 2013) sonucu Meyer et al. (1993) örgütsel bağlılık kavramsallaştırmasına dayanarak mesleki bağlılığın da çok boyutlu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Meyer et al. (1993) örneklemini hemşirelik okulu öğrencileri ve hemşirelerin oluşturduğu çalışmada örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin doğrulatoryıcı faktör analizinin uygulanması ile örgütsel bağlılık modelinin, mesleki bağlılığı konu edinen araştırmalar için uyarlanabileceğini ve örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık formlarının ayırt edilebilir yapılar olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Araştırmacılar mesleki bağlılığın; duygusal bağlılık (affective commitment), devam bağlılığı (continuance commitment) ve normatif bağlılık (normative commitment) olmak üzere üç temel alt boyutu barındırdığını ifade etmişlerdir. Irving et al. (1997) Kanada'da hükümet alışanları, Snape & Redman (2003) ise Birleşik Krallık'ta insan kaynakları yönetimi uzmanları özelindeki araştırmalarıyla ölçüm güvenilirliği ve geçerliğini desteklemişlerdir.

Meyer et al. (1993), üç boyutlu mesleki bağlılık modelinde bulunan her bir bağlılık türünün meslekten ayrılma niyeti ve mesleğe devam etme kararı üzerinde önemli bir değişken olduğunu savunmuşlardır (Goswami et al., 2007). Mesleki bağlılığın üç boyutu da bireyin meslekte kalma olasılığı ile ilişkili iken, bireyin

mesleği sürdürme biçimi baskın olan bağlılık türüne göre farklılaşabilmektedir (Meyer et al., 2003).

Mesleki bağlılık modelinin barındırdığı mesleğe duygusal bağlılık boyutu, bireyin mesleği sürdürmeyi güçlü bir şekilde arzu etmesini açıklarken, mesleğe yönelik devam bağlılığı boyutu nispeten daha az duygusal temele dayanarak meslekten ayrılmanın yüksek maliyetli oluşunu açıklamaktadır. Normatif bağlılık boyutu ise mesleği sürdürme konusundaki zorunluluk hissine atfedilmektedir (Blau, 2001).

### **2.3.3.1. Duygusal Bağlılık**

Duygusal bağlılık, bireyin mesleğe katılımı, bireyin meslek ile arasında duygusal bir bağ hissetmesi şeklinde açıklanmaktadır. Bu bağlılık türüne göre bireylerin, kendi istekleri doğrultusunda mesleklerine devam ettikleri, meslek ile ilgili derneklere üye oldukları ve mesleki toplantılara katılarak mesleki gelişmeleri yakından takip ettikleri belirtilmektedir. Bu bağlılık türünde bireyler kendilerini mesleğin bir parçası olarak gördükleri için gerektiğinde daha fazla çaba gösterebilmektedir (Bagraim, 2003).

Mesleğine duygusal olarak bağlı olan bireyler mesleklerinden ayrılmaya niyeti içerisinde değildir (Tak, Özçakır, Çiftçioğlu ve Divleli, 2009). Duygusal mesleki bağlılık bireylerin mesleği sürdürmeleri konusunda kendi arzularını yansıttığı için, mesleki devam bağlılığı veya mesleki normatif bağlılığa göre daha güçlü bir bağlanma türünü ifade etmektedir (Meyer & Herscovitch, 2001). Duygusal bağlılık, bireyin mesleği ile özdeşleşmesi, kendini mesleğine ve onun değerlerine adanması açısından en önemli bağlılık türüdür (Mowday, 1998). Duygusal mesleki bağlılık, kişinin mesleği tercih etmesi ile başlamakta ve mevcut mesleki deneyimleri ile şekillenmektedir (Weng & McElroy, 2012). Bireylerin mesleğe yönelik tatmin düzeyini arttıracak pozitif deneyimler yaşamaları, duygusal mesleki bağlılığı geliştiren önemli bir etkidir (Meyer et al., 1993; Lee et al., 2000).

Turist rehberliği mesleği açısından ele alındığında birtakım olumsuz yönleri barındırmasına rağmen bireylerin aktif olarak uzun yıllar rehberlik mesleğini sürdürdüğünü belirtmek mümkündür. Aktif olarak mesleğini sürdüren bireyler meslekte mevsimsel yoğunluk olması, sürekli iş garantisinin olmaması,

çalışma saatlerinin düzensiz ve uzun olması gibi bazı mesleki sorunlar ile karşılaşabilmektedir. Ancak bu duruma rağmen, farklı kültürlerden gelen tur katılımcıları ile sosyalleşmenin sağlanması, yabancı dilin geliştirilmesi, bilgi ve becerinin artırılması gibi olumlu deneyimler yaşayan rehberler mesleklerini sürdürebilmektedir. Bu bakımdan duygusal bağlılığı yüksek olan turist rehberlerinin mesleki sorunların iyileştirilmesi konusunda çaba gösterdiği ve kendi istekleri ile çeşitli mesleki seminerlere katılarak mesleki gelişime katkıda bulunan faaliyetleri yakından takip ederek meslek ile özdeşleştikleri söylenebilir.

### **2.3.3.2. Devam Bağlılığı**

Mesleki devam bağlılığı, bireyin meslekten ayrılması durumunda karşılaşacağı maliyetin yüksek olacağını algılaması ve yaptığı yatırımlardan kaynaklı olarak mesleğini devam ettirme gereksinimi hissetmesi sonucu oluşan bağlılık türüdür. Mesleğe yönelik yapılan yatırımlara bireyin mesleğe yönelik bilgi ve becerilerini geliştirmek için çaba göstermesi ve zaman ayırması örnek verilebilir. Güçlü derecede devam bağlılığı olan birey, meslekten ayrılmanın sonucunda, bunun maliyetinin yüksek olacağını düşünmekte ve mesleği sürdürme ihtiyacı duymaktadır (Meyer et al., 1993; Bagraim, 2003).

Mesleki devam bağlılığı, yeni bir meslekle ilgili daha iyi alternatiflerin yetersizliği sonucu bireylerin meslekten ayrılmak istememeleri ile ortaya çıkmaktadır. Bu duruma göre seçeneklerin sınırlı olması ile algılanan yüksek maliyetin devam bağlılığının bir ön koşulu olduğu söylenebilir (Blau, 2003). Ancak bireyin yeterince fayda sağlayan bir fırsatla karşılaşması durumunda ise bu bağlılığın sona ereceği ileri sürülmektedir (Snape et al., 2008). Mesleki devam bağlılığı güçlü olan birey, diğerlerine göre mesleki faaliyetlere katılmaya daha az eğilim göstermektedir (Meyer et al., 1993).

Mesleki devam bağlılığı, mesleki bir alternatif eksikliği nedeniyle kişinin meslekte kalabilmek için mesleğine yatırım yapacağı ve meslekten ayrılması durumunda yaşayacağı duygusal çöküntü riskini göze alması anlamına gelmektedir (Sağsan ve Fırtına, 2015). Bu bağlamda bir turist rehberi oniki ay sürekli istihdam edileceği, çalışma haklarının korunduğu, önem verildiği alternatif bir seçeneğinin olmaması ve meslekten ayrılması sonucu mesleğe sahip olmak için yaptığı yatırımın karşılığını alamayacağını algılaması durumunda ihtiyaç duyduğu

için rehberlik mesleğini sürdürebilecektir. Böyle bir durum devam niteliğinde bir mesleki bağlılığı ortaya çıkarabilecektir.

### **2.3.3.3. Normatif Bağlılık**

Normatif bağlılık, mesleğe karşı zorunluluk duygusuna dayalı olan bir bağlılığı ifade eder. Bu bağlılık türüne göre bireyler zorunluluk hissettikleri için mesleklerini sürdürmektedir (Meyer et al., 1993; Blau, 2001). Ancak bu zorunluluk hissi mali kaynaklı bir unsur olmaktan çok; aile, çalışma ortamı, meslektaş gibi dışsal faktörlerden kaynaklanmaktadır (Özer ve Uyar, 2010).

Bireylerin belli bir davranış şeklini benimsemeye ilişkin normatif baskıları içselleştirerek fayda görmeleri mesleğe yönelik olarak normatif bağlılık geliştirmelerine neden olabilmektedir. Örneğin bireyin belirli bir mesleğe katılımı ilgili geçmişe sahip ailenin üyesi olması veya kariyer gelişimi için finansal destek kabul etmesi normatif nitelikte bir bağlılığa sebep olmaktadır (Meyer et al., 1993).

Normatif bağlılık, bireyin mesleki hedeflerine ve amaçlarına dayalı bir gereksinimi yansıtmadığı için mesleki devamlılık bağlılığından ve mesleki duygusal bağlılıktan farklılık göstermektedir. Normatif bağlılığın temelindeki görev ve sadakat duygusu bireyin zorunluluk hissi nedeni ile mesleğe devam edip etmeyeceğini etkileyebilmektedir (Clugston, 2000).

Özetle mesleki bağlılığın her bir boyutu birey ile meslek arasında bir bağ oluştursa da bu bağın niteliğinin farklı olduğunu söylemek mümkündür. Bu doğrultuda güçlü mesleki duygusal bağlılığı olan birey kendi istediğinden, mesleki devam bağlılığı güçlü olan birey ihtiyaç duyduğundan, normatif nitelikte mesleğine bağlı olan bireyin ise zorunluluk hissettiğinden mesleğine devam ettiği söylenebilir (Blau, 2001; Tang, Cunningham, Frauman, Ivy & Perry, 2012).

### **2.3.4. Mesleki Bağlılıkla İlgili Yapılan Çalışmalar**

Mesleki bağlılık pek çok değişkenle etkileşimli olması yönünde giderek dikkat çeken bir konu haline gelmektedir. Alanyazında mesleki bağlılık ile ilgili araştırmaların çeşitli meslek grupları özelinde gerçekleştirildiği görülmektedir. İlk yapılan çalışmalar ile birlikte mesleki bağlılık hemşirelik öğrencileri ve hemşireler, akademisyenler, öğretmenler, büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterler, muhasebeciler, akademisyenler, banka çalışanları, kamu hastanesinde

görev yapan hekimler, otomotiv sektöründe çalışan beyaz yakalı personeller gibi birçok meslek grubu üzerinde araştırılmıştır. Mesleki bağlılık çalışmalarında özellikle demografik değişkenlerin bu bağlılık formunu nasıl farklılaştırdığı sıklıkla incelenmiştir. Çizelge 2.2.'de demografik değişkenler ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkileri irdeleyen birtakım çalışmalar özetlenmektedir.

Çizelge 2.2.'de görüldüğü üzere çeşitli örneklem grupları üzerinde yapılan araştırmalarda yaş, görev süresi, cinsiyet, eğitim, medeni durum gibi demografik değişkenlerin mesleki bağlılık üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Araştırma bulgularına göre dikkat çekici unsurlardan biri ele alınan değişkenlerin mesleki bağlılık ile ilişkisinin meslek gruplarına göre farklılık gösterebileceği yönündedir. Örneğin Meyer et al. (1993) tarafından yapılan çalışmanın hemşireler ile ilgili bulguları yaşın mesleğe duygusal ve normatif bağlılıkla ilişkili olduğu yönündedir. Sağsan ve Fırtına (2015) tarafından yapılan çalışmada elde edilen bulgular ise kütüphanecilerin yaşı ile mesleki duygusal bağlılıkları ve mesleki devamlılık bağlılıklarının ilişkili olduğu yönündedir.

Özmen vd. (2005) tarafından akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen çalışmada yaş ile mesleğe bağlılık arasında negatif yönlü ilişki bulgulanması üzerine araştırmacılar yazının ortaya koyduğu savın aksi yönünde elde ettikleri bu bulgunun, ölçeğin yapısal sorunlarından mı kaynaklandığı yoksa mesleğe özgü bir özellik mi olduğunun tartışılması gerektiğine dikkat çekmektedir.

Çizelge 2.2. Demografik Değişkenler ile Mesleki Bağlılık İlişkisi

Araştırmacılar	Değişken	Bulgu
Meyer et al. (1993)	Görev süresi	Görev süresi mesleki devam bağlılığı ile pozitif yönlü ilişkilidir.
Irving et al. (1997)	Cinsiyet	Örneklem grubunda bulunan erkeklerin kadınlara göre mesleki devam bağlılıkları daha yüksektir
Şimşek ve Aslan (2012)	Medeni durum	Boşanmış ve eşi vefat etmiş hemşirelerin, evli ve bekâr hemşirelere göre mesleğe duygusal bağlılıkları daha düşük bulunmuştur.
Butucha (2013)	Cinsiyet, okul türü	Erkek öğretmenlerin duygusal mesleki bağlılıkları kadınlara göre daha yüksektir. Ayrıca araştırmada kamu ortaöğretim okullarındaki öğretmenlerin özel ortaöğretim okullarındaki öğretmenlere göre normatif mesleki bağlılıkları ile mesleki devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu raporlanmıştır
Benligiray ve Sönmez (2013)	Görev süresi, eğitim durumu, medeni durum	Hemşirelerin eğitim durumu ile mesleki devam bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Görev süresi ile mesleki bağlılık negatif yönlü ilişkilidir. Medeni durum ile mesleki bağlılık pozitif yönlü ilişkilidir.
Sağsan ve Fırtına (2015)	Yaş, kıdem	Kütüphanecilerin yaşı ile mesleğe yönelik duygusal bağlılık ve mesleğe yönelik devam bağlılığı arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Kişinin meslekteki kıdemi ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.
Tümkaya ve Uştu (2016)	Cinsiyet, kıdem	Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşarak erkek öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır ( $t=-2.04$ , $p<.05$ ). Erkek öğretmenlerde kadınlara göre mesleğe bağlılık daha yüksektir. Öğretmenlerin mesleğe olan bağlılık düzeyine meslekte geçirilen sürenin herhangi bir etkisi bulunmamaktadır.

Diğer taraftan yazında mesleki bağlılığın, işten ayrılma niyeti, işgören devamsızlığı ve işten ayrılma, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, tükenmişlik gibi birçok değişkenle etkileşimine sıklıkla yer verildiği görülmektedir. Meyer et al. (1993), hemşirelik okulu öğrencileri ve hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, hemşirelik okulu öğrencilerinin duygusal ve normatif mesleki bağlılığı ile kariyer yapma niyeti arasında pozitif yönlü, mesleki devam bağlılığı ile kariyer yapma niyeti arasında negatif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca duygusal ve normatif mesleki bağlılığı yüksek olan hemşirelerin mesleki gelişmeleri takip ettiği raporlanmıştır.

Blau & Lunz (1998), meslekten ayrılma niyetine odaklanan daha az ampirik araştırmaların yapıldığına dikkat çekerek medikal çalışanların mesleki bağılılığı ile meslekten ayrılma niyetlerini incelemiştir. Çalışmada mesleki bağılılığın, meslekten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca çalışmada daha genç ve iş tatmini düşük medikal çalışanlarının meslekten ayrılma niyetleri yüksek tespit edilmiştir. Meslekten ayrılma niyeti cinsiyete göre farklılık göstermiştir. Araştırmacılar erkeklerin meslekten ayrılma niyetinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu raporlamıştır.

Lee et al. (2000)'nin meta analiz araştırmasında mesleki bağılılığın, işe katılım ve iş doyumunu olarak iş odaklı değişkenlerle pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmüştür. Bireyin işe yönelik tutumları meslek odaklı geliştirilen bağılılık formunun temel kaynaklarından biri olabilir.

Wang & Armstrong (2002) tarafından yapılan araştırmada mesleki bağılılık ve örgütsel bağılılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu, işgörenlerin mesleki bağılılık düzeylerinin örgütsel bağılılık düzeyinden daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Lu, Lin, Wu, Hsieh & Chang (2002) işten ayrılma niyeti, iş doyumunu ve mesleki bağılılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik araştırma yapmışlardır. 2197 hemşire üzerinde gerçekleştirilen araştırmada iş doyumunu ile mesleki bağılılık arasında pozitif yönlü, mesleki bağılılık ile meslekten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Ceylan ve Bayram (2006) tarafından gerçekleştirilen araştırmada mesleki bağılılığın, örgütsel bağılılığın yalnızca devam bağılılığı alt boyutu ile etkileşim göstererek örgütten ayrılma niyetini etkilediği tespit edilmiştir.

Chang et al. (2007), hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada duygusal mesleki bağılılığın, meslekten ayrılma niyeti ile negatif yönlü ilişkili olduğunu bulgulanmışlardır. Ayrıca çalışmada meslekten ayrılma niyetinin, duygusal mesleki bağılılık ile örgütten ayrılma niyeti ilişkisi üzerinde aracılık rolü üstlendiği raporlanmıştır.

Snape et al. (2008) mesleki bağılılığı Çinli ve İngiliz muhasebeciler özelinde irdelemiştir. Araştırmada duygusal ve normatif mesleki bağılılığın Çin

örnekleminde daha yüksek olduğu, mesleki devam bağlılığının ise İngiliz örnekleminde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Aslan (2008) tarafından, Afyon ilinde çeşitli hastanelerde çalışan 225 hemşire üzerinde gerçekleştirilen araştırmada mesleğe yönelik duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ancak örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Tak vd. (2009), hekimler özelinde gerçekleştirdikleri araştırmada duygusal mesleki bağlılığın meslekten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkiye, meslekten ayrılma niyetinin ise örgütten ayrılma niyeti üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca araştırmada, meslekten ayrılma niyetinin duygusal mesleki bağlılık ile örgütten ayrılma niyeti arasındaki etkileşimde aracı bir rol üstlendiği tespit edilmiştir.

Çiftçioğlu (2011), mesleki bağlılık ve meslekten ayrılma niyeti ilişkisi üzerinde tükenmişliğin etkisini araştırmışlardır. Muhasebeciler özelinde yürütülen araştırmada duygusal tükenmişlik bileşeninin duygusal mesleki bağlılık ve meslekten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde kısmi aracılık rolü üstlendiği raporlanmıştır.

Benligiray ve Sönmez (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada mesleki bağlılık ile örgüte yönelik duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki bağlılık ile örgüte yönelik devam bağlılığı ve normatif bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü, zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Yousaf, Sanders & Shipton (2013), proaktif kişilik özelliği ile mesleki bağlılık ilişkisini araştırmıştır. Pakistan'da bulunan özel hastane ve üniversite hastanelerindeki 400 çalışan özelinde gerçekleştirilen araştırmada proaktif kişilik özelliğinin duygusal mesleki bağlılıkla pozitif yönlü ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca mesleki doyumun proaktif kişilik özelliği ile duygusal mesleki bağlılık arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği raporlanmıştır. Araştırmacılar, modelin geliştirilmesine yönelik mesleki bağlılığın beş faktör kişilik özellikleri ile ilişkisini irdeleyen çalışmalar ile yazına katkıda bulunulabileceğini ifade etmişlerdir.



Cihangiroğlu, şahin, Teke ve Uzuntarla (2015) tarafından hemşireler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada; medeni durum, yönetsel pozisyona sahip olup olmama ve hizmet süresi değişkenlerinin mesleki bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkilerinin olmadığı saptanmıştır. Ayrıca araştırmada çatışma düzeyi ile mesleki bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Naktiyok ve Ağırman (2016), çalışanlardan beklenen iş odaklı duygusal emek gösterimlerinin duygusal tükenme üzerine etkisinde mesleki bağlılığın ve çalışan odaklı duygusal emek gösterimlerinin rolünü irdelemişlerdir. Çalışmada iş odaklı duygusal emek gösterimlerinin, olumsuz duyguları göstermeme gerekliliğinin duygusal tükenmişliğe etkisinde mesleki bağlılığın aracılık rolünü öneren modelin en iyi uyum değerlerine sahip model olduğu bulgulanmıştır.

Tümkaya ve Uştu (2016), ğretmenler özelinde tükenmişlik ile mesleki bağlılık ilişkisini araştırmışlardır. Bu araştırmada mesleki bağlılık ile tükenmişlik alt boyutları arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Mesleki bağlılığı ele alan araştırmaların daha çok sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirildiği ifade edilebilir. Ancak, turizm çalışanları özelinde de mesleki bağlılık ile ilgili araştırmaların yapıldığını belirtmek mümkündür.

zdevecioğlu ve Aktaş (2007) tarafından turistik tesislerdeki 406 işgören özelinde yürütülen araştırmada, mesleki bağlılık, kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini ile pozitif yönlü ilişkili olduğu ve bu bağlılık türlerinin yaşam tatmini üzerindeki dolaylı etkilerinin doğrudan etkilerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Hanan & Zainal (2012) tarafından otel işletmelerinde çalışan 136 şef özelinde yapılan araştırmada mesleki kültürün alt boyutlarından öz-yeterlilik, yaygınlık ve ezoterik bilgi boyutlarının duygusal mesleki bağlılık, normatif mesleki bağlılık ve mesleki devam bağlılığı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Arıkan Saltık, Avcı ve Kaya (2016) birey-meslek uyumu ve mesleğin sosyal statüsüne ilişkin algının mesleki bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmada, mesleki bağlılığın, meslekten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu raporlanmıştır.

Daha önce de belirtildiği üzere birtakım örgütsel dinamiklerin bireylerin çalıştıkları örgütler yerine mesleklerine yönelik bağlanma eğilimi göstermelerine yol açtığını unutmamak gerekir. Mesleğine karşı yüksek derecede bağlılık duyan bireylerin meslekleri ile özdeşecekleri ve mesleklerine yönelik olumlu duygular besleyecekleri ifade edilmektedir (Blau, 2003; Turner & Chelladurai, 2005). Mesleki bağlılık bu noktada geniş bir coğrafyada, yurtiçi ve yurtdışında bulunan birçok çekimyerinde rehberlik hizmetini yerine getiren, belirli bir fiziki çalışma alanında sürekli bulunmamaları sebebiyle diğer meslek gruplarına göre bazı farklılıklar gösteren turist rehberleri açısından önem taşımaktadır. Mesleki bağlılığın boyutları dikkate alındığında turist rehberliği mesleği için öne çıkan bağlılık türünün duygusal mesleki bağlılık olduğu söylenebilir. Çünkü duygusal nitelikte bir bağlılık geliştiren turist rehberi meslek konusunda olumlu duygulara sahip olarak, güçlü bir arzuyla meslekte kendini geliştirebilecektir. Turist rehberliği mesleğine yönelik olarak 6326 sayılı Turist Rehberliği Kanunu'nun yürürlüğe girmeden önce turist rehberlerinin her yıl düzenlenen hizmetiçi eğitim seminerlerinden en az üç tanesine katılmak durumunda olduğu bilinmektedir. Ancak bu eğitim süresince bazı turist rehberlerinin isteksiz bir şekilde eğitime katılırken bazı turist rehberlerinin ise mesleğe yönelik bilgi ve becerilerin geliştirilmesi hususunda bu eğitim seminerlerine güçlü bir istekle katılması, hatta bu rehberlerin eğitim içeriğinin oluşturulması ile ilgili çeşitli fikirler öne sürmesi dikkat çekicidir. Bu bakımdan gerektiğinde mesleğin geliştirilmesi yönünde çaba gösteren, mesleği ile arasında duygusal nitelikte bağ geliştiren turist rehberlerinin varlığının genel olarak turizme katkıda bulunacağı söylenebilir.

### 3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Türkiye genelinde meslek odalarına kayıtlı bulunan 426 eylemli turist rehberi üzerinde gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen veri kapsamında bu bölümde öncelikle katılımcılara ait bulgulara ve betimleyici istatistiklere yer verilmektedir.

Devamında çalışmada kullanılan ölçüm araçlarına yönelik uygulanan açımlayıcı faktör analizi ile değişkenler arasındaki ilişkileri tespit edebilmek için yapılan korelasyon analizi bulguları sunulmaktadır. Ayrıca %27'lik alt üst grup ortalamaları arasındaki farka ilişkin t testi sonuçları ele alınmaktadır. Açımlayıcı faktör analizi ile ölçüm araçlarına son şeklinin verilmesini takiben araştırma modelinin testine yönelik regresyon analizlerine yer verilmektedir. Aracılık etkisinin anlamlılığı Sobel testi ile sorgulanmıştır.

#### 3.1. Örneklem Grubuna İlişkin Bulgular

Bu kısımda örneklem grubuna ilişkin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, rehberlik deneyimi, çalışma kartı türü, ortalama aylık gelir, bir yıl içerisinde aktif çalışılan gün sayısı, çıkılan turların niteliği, turist rehberliği eğitimi alınan kurum, çalışma şekli ve rehberlik mesleğini asıl iş olarak icra edip etmediği yönündeki bulgulara yer verilmektedir. Çalışma kapsamında örneklem grubuna ilişkin bilgiler Çizelge 3.1.'de sunulmaktadır.

Örneklem grubuna ait sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların çoğunun erkek (%69), 26-35 yaş aralığında (%40.8) ve evli olduğu (%54.5) görülmektedir. Rehberler özelinde daha önce gerçekleştirilen pek çok çalışmada da (Batman, 2003; Karamustafa ve Çeşmeci, 2006; Korkmaz, Temizkan ve Temizkan, 2011) erkek rehberlerin kadın rehberlere göre nispeten daha fazla olduğu gözlenmektedir.

Çizelge 3.1. Katılımcılara Ait Genel Bilgiler

		n	%
<b>Yaş</b>	18-25	24	5.6
	26-35	174	40.8
	36-45	101	23.7
	46-55	93	21.8
	56 ve üzeri	34	8.0
<b>Medeni durum</b>	Evli	232	54.5
	Bekâr	194	45.5
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	132	31.0
	Erkek	294	69.0
<b>Eğitim düzeyi</b>	Lise	17	4.0
	Ön lisans	69	16.2
	Lisans	266	62.4
	Yüksek Lisans	60	14.1
	Doktora	14	3.3
<b>Rehberlik deneyimi</b>	1-5 yıl	99	23.2
	6-10 yıl	136	31.9
	11-15 yıl	59	13.8
	16 yıl ve üzeri	132	31.0
<b>Çalışma kartı türü</b>	Ülkesel	357	83.8
	Bölgesel	69	16.2
<b>Ortalama aylık gelir</b>	500 TL'den az	19	4.5
	500-1500 TL	43	10.1
	1501-2500 TL	90	21.1
	2501-3500 TL	104	24.4
	3501 TL ve üzeri	170	39.9
<b>Bir yıl içerisinde çalışılan gün sayısı</b>	30 günden az	58	13.6
	31-60 gün	51	12.0
	61-120 gün	106	24.9
	121-180 gün	111	26.1
	181 gün ve üzeri	100	23.5

Çizelge 3.1. Katılımcılara Ait Genel Bilgiler (devamı)

		n	%
<b>Çıkılan turların niteliği</b>	Günübirlik Tur	191	44.8
	Paket Tur	234	54.9
	Transfer	1	.2
	Gece Turu	0	0.0
<b>Turist rehberliği eğitimi alınan kurum</b>	Turizm Bakanlığı Sertifika Programları	215	50.5
	Üniversitelerin Rehberlik Eğitimi Veren Ön lisans Programları	102	23.9
	Üniversitelerin Rehberlik Eğitimi Veren Lisans Programları	109	25.6
<b>Çalışma şekli</b>	12 ay acentanın kadrolu elemanı	78	18.3
	Acentayla anlaşmalı-sezonluk	348	81.7
<b>Rehberlik mesleğini icra etme şekli</b>	Ek iş	127	29.8
	Asıl iş	299	70.2

Çalışmada evli turist rehberi sayısının bekâr turist rehberi sayısına göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu bulgu Karamustafa ve Çeşmeci (2006) tarafından yapılan araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Çalışmada eylemli turist rehberlerinin ağırlıklı olarak 26-35 yaş aralığında olması Yazıcıoğlu, Tokmak ve Uzun (2008)'un turist rehberliği mesleğinin genç yaşta yapılabilecek bir meslek olduğu fikrini destekler niteliktedir.

Eğitim durumu bakımından üniversite mezunları ilk sırada yer almaktadır (%62.4). Araştırmaya katılanlar büyük bir oranda (%83.8) ülkesel çalışma kartına sahiptir ve ağırlıklı olarak (%81.7) seyahat acentası ile anlaşmalı/sezonluk çalışmaktadır. Bu bulgu Batman (2003) tarafından yapılan araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Ayrıca katılımcılar %70.2 oranında turist rehberliğini asıl iş olarak icra etmektedir. Bu bulgu Korkmaz vd. (2011) tarafından yapılan araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.

Katılımcılardan yalnızca biri çıktığı turun niteliğini transfer olarak, yarıdan fazlası ise çıktığı turların niteliğini (%54.9) paket tur olarak belirtmiştir. Katılımcıların bir yıl içerisinde çalışma süresinin daha çok %26.1 oran ile 121-180

gün olduğu ve bunu sırasıyla %24.9 oran ile 61-120 gün, %23.5 oran ile 181 gün ve üzeri, %13.6 oran ile 30 günden az, %12 oran ile 31-60 gün aktif çalışma sürelerinin izlediği anlaşılmaktadır. Katılımcıların turist rehberliği deneyimi 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzerinde yoğunluk göstermektedir. Ortalama aylık gelir bakımından büyük oranda 3501 TL ve üzeri aylık gelire sahip olma durumu söz konusudur. Büyük bir kesim (%50.5) Kùltür ve Turizm Bakanlığı tarafından düzenlenen sertifika programları aracılığı ile turist rehberliği eğitimi almıştır. Arslantürk (2016) tarafından yapılan çalışmada da katılımcıların çoğunun sertifika programları aracılığıyla turist rehberliği eğitimi aldığı tespit edilmiştir.

### 3.2. Betimleyici İstatistikler

Yapılan bir çalışmada, veri setinin ortalaması ve verilerin bu ortalama etrafında nasıl dağıldığı ve ortalamadan ne ölçüde saptığı gibi bir takım özelliklerin sunulması önem arz etmektedir. Betimleyici istatistikler kategorisi içerisinde; ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık gibi ölçütler yer almaktadır (Çiçek, 2016). Bu doğrultuda çalışmada ele alınan değişkenlerin minimum, maksimum, ortalama değerleri, standart sapma ölçütleri ile çarpıklık ve basıklık ölçütleri Çizelge 3.2.'de ayrıntılı olarak sunulmaktadır.

Katılımcıların anket formunda yer alan maddelere ilişkin verdikleri yanıtların aritmetik ortalamalarında puan aralığı .80 olarak hesaplanmıştır (Puan aralığı=(En yüksek değer-en düşük değer)/5=(5-1)/5=4/5=.80) (Kaplanoğlu, 2014). Bu hesaplama göre aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde  $1.00 < \bar{x} \leq 1.80$  çok düşük,  $1.80 < \bar{x} \leq 2.60$  düşük,  $2.60 < \bar{x} \leq 3.40$  orta,  $3.40 < \bar{x} \leq 4.20$  yüksek,  $4.20 < \bar{x} \leq 5.00$  aralığı ise çok yüksek şeklinde temel ölçüt olarak ele alınmıştır.

Çizelge 3.2. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

	n	Minimum	Maximum	Ortalama	ss	Basıklık	Çarpıklık
Deneyime Açıklık	426	2.78	5.00	4.23	.51	-.142	-.542
Duygusal Denge	426	.86	4.29	2.77	.58	-.184	.162
Dışadönüklük	426	1.71	5.00	4.09	.62	-.624	.335
Sorumluluk	426	1.00	5.00	3.81	.86	-.847	.314
Uyumluluk	426	2.00	3.00	2.63	.26	-.045	-.858
Öz-yeterlilik	426	2.67	5.00	4.31	.50	-.035	-.823
İyimserlik	426	.80	3.00	2.42	.43	-.824	1.027
Dayanıklılık	426	2.40	5.00	4.25	.53	-.214	-.500
Umut	426	1.50	5.00	3.90	.72	-.472	.079
Psikolojik Sermaye	426	2.49	4.50	3.72	.44	.010	-.535
Duygusal Bağlılık	426	2.25	5.00	4.32	.59	-.772	.191
Devam Bağlılığı	426	1.00	5.00	3.41	1.0	-.294	-.754
Normatif Bağlılık	426	1.00	5.00	3.42	.87	-.122	-.342
Mesleki Bağlılık	426	2.37	5.00	3.72	.60	.191	-.544

Çizelge 3.2.'de çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin çarpıklık değerlerinin -.858 ile 1.027; basıklık değerlerinin ise -.847 ile .191 aralığında değiştiği gözlenmektedir. Bu doğrultuda, çalışmada normal dağılım koşulunun sağlandığını (Tabachnick & Fidell, 2007) söylemek mümkündür.

Kişilik özelliklerine ait alt boyutların puan ortalamaları incelendiğinde, puan ortalamalarının sırasıyla deneyime açıklık ( $\bar{x}$ =4.23), dışadönüklük ( $\bar{x}$ =4.09), sorumluluk ( $\bar{x}$ =3.81), duygusal denge ( $\bar{x}$ =2.77) ve uyumluluk ( $\bar{x}$ =2.63) şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Deneyime açıklık boyutu değeri çok yüksek düzeydedir. Uyumluluk boyutunun ise en düşük puanlı kişilik boyutu olduğu anlaşılmaktadır. Uyumluluk ve duygusal denge boyutu değerleri orta düzeyde, dışadönüklük ve sorumluluk boyutu değerleri ise yüksek düzeydedir.

Katılımcıların psikolojik sermaye puan ortalamasının ( $\bar{x}$ =3.72) yüksek düzeyde olduğu gözlenmektedir. Psikolojik sermayenin alt boyutları

incelendiğinde ise boyutlar içerisinde en düşük puan ortalamasının iyimserlik boyutuna ( $\bar{x}= 2.42$ ) ait olduğu anlaşılmaktadır. Umut düzeyi ( $\bar{x}=3.90$ ) yüksek, öz-yeterlik ( $\bar{x}=4.31$ ) ve dayanıklılık ( $\bar{x}=4.25$ ) boyutu ise çok yüksek çıkmıştır.

Diğer bir taraftan katılımcıların mesleğe yönelik genel bağlılıklarının olumlu, yüksek düzeyde ( $\bar{x}=3.72$ ) olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki bağlılık alt boyutları açısından değerlendirildiğinde devam bağlılığı ( $\bar{x}=3.41$ ) ve normatif bağlılık ( $\bar{x}=3.42$ ) puan ortalamalarının birbirine oldukça yakın ve yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Katılımcıların mesleğe yönelik duygusal bağlılıklarının ( $\bar{x}=4.32$ ) ise çok yüksek düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

### **3.3. Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri**

Çalışmada geçerliğin saptanmasına ilişkin açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve alt-üst grup ortalamalar farkı hesaplanmıştır. Ölçüm güvenirliliğinin irdelenmesi bakımından ise iç tutarlılık yöntemi kullanılmıştır. Bu bakımdan öncelikle açımlayıcı faktör analizi ile güvenirlik analizine yer verilmektedir. Sonrasında %27'lik alt üst grup ortalamaları arasındaki farka ilişkin t testi sonuçları sunulmaktadır.

Sosyal bilimlerde, yapı geçerliğine ilişkin kanıt elde edilmesine yönelik sık kullanılan tekniklerden biri faktör analizidir (Şekercioğlu, 2009). Faktör analizinin, birbiri ile ilişkili çok sayıda değişkenin bir araya getirilmesi sureti ile az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenlerin (faktörler, boyutlar) keşfedilmesini amaç edinen çok değişkenli bir istatistik olduğu ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2002).

Çalışmada Büyük Beşli Envanteri, psikolojik sermaye ölçeği ve mesleki bağlılık ölçeğinin kaç faktör altında toplandığını tespit ederek yapı geçerliğini irdelenmek amacı ile açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi birbirleri ile ilişkili olan değişkenlerin biraraya getirilmesinden hareketle faktör yapısının ortaya çıkarılmasına dayanmaktadır (Tabachnick & Fidell, 2007).

Sosyal bilimlerde başlıca kullanımı zekâ, kişilik gibi psikolojik özellikleri ölçmeye yönelik nesnel ölçüm araçlarını geliştirmek olan açımlayıcı faktör analizi, bilinmeyen gizil değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki bağlantıyı ortaya koyması amacı ile tasarlanan bir analizdir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Açımlayıcı faktör analizinde araştırmacı kaç tane faktörün olması



gerektiğini, bu faktörler arasında ilişki olup olmadığını analiz sonuçları ile tanımlamakta ve faktörleri isimlendirmeye çalışmaktadır (Avşar, 2007). Alanyazında açılımlayıcı faktör analizinin uygulanabilmesi için birtakım koşulların dikkate alınması gerektiği yönünde vurgu yapıldığı görülmektedir (Tabachnick & Fidell, 2007; Field, 2009; Hair et al, 2010; İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014; Çokluk vd., 2016).

Bu koşullardan biri örneklem büyüklüğüne yöneliktir. Faktör analizinin sağlıklı yapılabilmesi için örneklem büyüklüğünün en az 300 olması gerektiği belirtilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2007). Örneklem büyüklüğü, madde veya faktör sayısı gibi ölçütlere dayalı olarak da tahmin edilebilmektedir (Çokluk vd., 2016). Faktör analizinin uygulanmasında, ölçekteki madde sayısının 3 ile 6 katı kadar örneklem büyüklüğünü öneren Cattell (1978), 250 veya 200 katılımcıyı kabul edilebilir, 500 katılımcıyı ise iyi örneklem büyüklüğü olarak nitelendirmektedir. Örneklem büyüklüğüne ilişkin farklı yaklaşımlar doğrultusunda Çokluk vd. (2016) faktör analizi için uygun örneklem büyüklüğünün tahmininde alanyazında yer alan ölçütlerden en az ikisini karşılayacak bir büyüklüğe ulaşılmasını önermektedir.

Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunun sınanmasına alternatif bir diğer ölçüt ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısıdır (Field, 2009). KMO katsayısı, gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir (Kalaycı, 2016). KMO katsayısı 0 ile 1.0 arasında değer alabilmektedir. KMO değerinin .50 üzerinde olması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca KMO ölçüm değer aralıklar .50 -.70 orta, .70-.80 iyi, .80-.90 çok iyi, .90+ ise mükemmel olarak yorumlanmaktadır (Hutcheson & Sofroniou, 1999).

Faktör analizinin uygunluğunun değerlendirilmesinde bir diğer ölçüt ise Bartlett'in küresellik testidir (Bartlett Test of Sphericity). Bartlett'in küresellik testi verilerin birbirleri ile ilişkili olup olmadığını gösteren bir ölçüttür (Hair et al., 2010). Bartlett'in küresellik testinin p değeri .05 anlamlılık düzeyinden düşük olması faktör analizinin yapılabilmesi için değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişki olduğuna işaret etmektedir (Yong & Pearce, 2013).

Bir dizi işlemleri barındıran faktör analizinde önemli bir nokta hangi faktör çıkarım tekniğinin kullanılacağına karar verilmesidir (Çolakoğlu ve

Büyükekşi, 2014). Faktör analizi sürecinde faktör çıkarımında kullanılan pek çok teknik olduğu ifade edilmektedir (Çokluk vd., 2016). Çalışma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin faktör çıkarım tekniği olarak temel bileşenler analizi (principal component analysis) ve direct oblimin döndürmesi uygulanmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkileri en yüksek derecede temsil edecek az sayıda faktörün elde edilmesine ilişkin dikkate alınması gereken ölçütlerden birinin özdeğer (eigen value) olduğu ifade edilmektedir (Kalaycı, 2016). Özdeğer faktör yüklerinin kareleri toplamıdır (Çokluk vd., 2016). Özdeğer istatistiği 1'den büyük olan faktörler yoruma esas alınmaktadır (Field, 2009). Faktör analizi işleminde ölçek maddelerinin faktörlere atanması ya da ölçekten çıkarılması işlemlerinde faktör yükü değerlerine bakılmaktadır. Faktör yükleri, her bir değişkenin ortaya çıkan faktör ile ne düzeyde ilişkisi olduğunu göstermektedir (İslamoğlu ve Alınacak, 2014).  $\pm 0.30$  ve  $\pm 0.40$  arasındaki faktör yükleri yoruma esas minimum değeri göstermekte,  $\pm 0.50$  faktör yükleri ise pratikte anlamlı olarak kabul edilmektedir (Hair et al., 2010). Ancak İlhan ve Çetin (2013)  $\pm 0.40$  altında faktör yüküne sahip olan maddenin ölçekten çıkarılması durumunda kapsam geçerliğini olumsuz yönde etkileyebileceği ve ölçülmek istenen yapının eksik kalmasına yol açabileceğinden hareketle bazı durumlarda  $\pm 0.30$  değerinin faktör yüküne ilişkin bir ölçüt olarak alınabileceğine vurgu yapmaktadır.

Bu bilgilerin ışığında çalışmada beş faktör kişilik özellikleri, psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Açımlayıcı faktör analizinin uygulanmasında KMO, Bartlett'in küresellik testi dikkate alınarak faktör çıkarım tekniği olarak temel bileşenler analizi ve direct oblimin döndürmesi uygulanmıştır. Faktör sayısı belirlenirken özdeğeri 1 ve daha üzeri faktörler yoruma esas alınarak,  $\pm 0.30$  ve daha yüksek faktör yüküne (Pallant, 2007; İlhan ve Çetin, 2013) sahip değişkenler analize dâhil edilmiştir.

### **3.3.1. Büyük Beşli Envanteri Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları**

Çalışmada eylemli turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin ölçümüne ilişkin 44 maddeden oluşan Büyük Beşli Envanterine (John, Donahue & Kentle, 1991) ait faktör yapısının ortaya çıkarılması amacı ile açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilerek yapı geçerliği kontrol edilmiştir. Çalışmada gözlem sayısı toplam 426 olduğu için daha önce belirtildiği üzere Cattell (1978)'in önerisi doğrultusunda ( $44 \times 6 = 264$  gözlem sayısı) faktör analizi yapmak için bir engel

bulunmadığı söylenebilir. Ancak birtakım temel adımları barındıran açımlayıcı faktör analizinin yapıp yapılmayacağını saptamak amacı ile bir diğer ölçüt olarak KMO ve Bartlett'in küresellik testi dikkate alınmıştır.

Büyük Beşli Envanteri analize tabi tutulduğunda KMO değeri .85 olarak bulgulanmıştır. Bu bulgu faktör analizinin uygunluğunun sınanmasına yönelik örneklem büyüklüğünün çok iyi aralığa karşılık olduğunu göstermektedir.

Bartlett'in küresellik testinin p değerinin ise .05 anlamlılık düzeyinden düşük olduğu (p:.00) tespit edilmiştir. Bu doğrultuda faktör analizinin yapılabilmesi için kişilik özelliklerini oluşturan değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişki olduğu söylenebilir. KMO ile Bartlett'in küresellik testi değerlerine ilişkin elde edilen bulgular veri setinin açımlayıcı faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir.

Çalışma kapsamında Büyük Beşli Envanterine ilişkin açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilirken faktör çıkarım tekniği olarak temel bileşenler analizi ve direct oblmin döndürmesi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde faktör yükü  $\pm$ .30 altında olan maddeler ile farklı boyutlarda binişiklik gösteren toplam 15 madde envanterden çıkarılmıştır.

Yenilenen faktör analizi neticesinde elde edilen KMO değerinin .85 olduğu, Bartlett'in küresellik testinin p değerinin ise .05 anlamlılık düzeyinden düşük olduğu (p:.00) tespit edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda özdeğeri 1'den büyük beş boyut olduğu bulgulanmıştır. Çizelge 3.3.'de Büyük Beşli Envanterine yönelik gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizine dair bilgiler özet olarak sunulmaktadır.

Çizelge 3.3.'e göre kişilik özelliklerini açıklayan toplam 29 madde beş boyut altında toplanmaktadır ve toplam varyansı açıklama oranı %52.47'dir. Yapılan faktör analizine göre Büyük Beşli Envanteri'nde yer alan 29 maddenin faktör yüklerinin.46'nın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Deneyime açıklık boyutu 7 maddeden oluşmaktadır ve faktör yükleri.56 ile.85 arasında değişmektedir. Deneyime açıklık boyutunun toplam varyansı açıklama oranı %23.49'dur. Duygusal denge boyutu, faktör yükleri.46 ile.71 arasında değişen 7 maddeden oluşmaktadır. Duygusal denge boyutunun toplam varyansı açıklama oranı %9.2'dir.

Dışadönüklük boyutu 7 maddeden oluşmaktadır ve faktör yükleri .48 ile .80 arasında sıralanmaktadır. Dışadönüklük boyutunun toplam varyansı açıklama oranı %7.83'tür. Sorumluluk boyutu faktör yükleri .78 ile .83 arasında değişen 3 maddeden oluşmaktadır ve bu boyut açıklanan varyansa %6.75 oranında katkı yapmaktadır. Uyumluluk boyutu ise faktör yükleri .51 ile .61 arasında değişen 5 maddeden oluşmaktadır ve bu boyutun açıklanan varyansa yaptığı katkı oranı %5.17'dir.

Çizelge 3.3. Büyük Beşli Envanterine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Boyut adı	Madde	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach'ın Alfası
<b>Deneyime Açıklık</b>	K40	.85	6.81	23.49	.85
	K39	.81			
	K38	.74			
	K43	.72			
	K36	.69			
	K37	.59			
	K41	.56			
<b>Duygusal Denge</b>	K33	.71	2.67	9.21	.74
	K31	.68			
	K32	.68			
	K30	.61			
	K35	.60			
	K29	.52			
	K34	.46			
<b>Dışadönüklük</b>	K1	.80	2.27	7.83	.84
	K2	.78			
	K8	.73			
	K3	.71			
	K5	.70			
	K4	.54			
	K14	.48			
<b>Sorumluluk</b>	K22	-.83	1.96	6.75	.81
	K23	-.81			
	K27	-.78			
<b>Uyumluluk</b>	K12	.65	1.50	5.17	.67
	K13	.64			
	K10	.60			
	K15	.58			
	K18	.51			

Çizelge 3.3. Büyük Beşli Envanterine Ait Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları  
(devam)

<b>Büyük Beşli Envanteri genel Cronbach'ın Alfası</b>	<b>.85</b>
<b>Açıklanan Toplam Varyans (%)</b>	<b>52.47</b>
<b>KMO</b>	
<b>Örneklem Yeterliliği Ölçümü</b>	<b>.85</b>
<b>Bartlett'in Küresellik Testi</b>	
<b>Ki kare</b>	<b>4348.70</b>
<b>sd</b>	<b>406</b>
<b>Anlamlılık</b>	<b>.00</b>

Büyük Beşli Envanteri'ne uygulanan açımlayıcı faktör analizinde ortaya çıkan beş alt boyut için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Büyük Beşli Envanteri iç tutarlılık katsayıları deneyime açıklık boyutu için  $\alpha = .85$ , duygusal denge boyutu için  $\alpha = .74$ , dışadönüklük boyutu için  $\alpha = .84$ , sorumluluk boyutu için  $\alpha = .81$  ve uyumluluk boyutu için  $\alpha = .67$  olarak bulunmuştur. Bu doğrultuda Büyük Beşli Envanteri'ne dair ölçümün güvenilirliğe sahip olduğu belirtilebilir.

Büyük Beşli Envanteri'ne yapılan açımlayıcı faktör analizi bulguları John et al. (1991) tarafından geliştirilen ve Karaman vd. (2010) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasına paralel olarak beş boyutlu yapıyı desteklemektedir. Karaman vd. (2010)'nin yapmış olduğu çalışmada deneyime açıklık boyutu için  $\alpha = .86$ , duygusal denge boyutu için  $\alpha = .75$ , dışadönüklük boyutu için  $\alpha = .77$ , sorumluluk boyutu için  $\alpha = .84$ , uyumluluk boyutu için ise  $\alpha = .81$  olarak saptanmıştır.

### 3.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Çalışmada eylemli turist rehberlerinin psikolojik sermayeleri belirtildiği gibi 24 maddeyi barındıran psikolojik sermaye ölçeği ile (Luthans et al., 2007) ölçülmüştür. Psikolojik sermaye ölçeğinin yapı geçerliliğinin sınanabilmesi için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi yapabilmek için 426 gözlem sayısının yeterli olduğu belirtilebilir. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunun sınanması ile ilgili bir diğer ölçüt olarak KMO testi gerçekleştirilmiştir. Faktör analizi sonucunda KMO değeri .93 olarak bulunmuştur. Bu doğrultuda KMO ölçüm değer aralığı mükemmel aralığa denk gelmektedir.

Bartlett'in küresellik testinin p değerinin ise .05 anlamlılık düzeyinden düşük olması (p:.00) faktör analizinin uygulanabilmesi için psikolojik sermayeyi oluşturan değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişki olduğuna işaret etmektedir. Bu doğrultuda psikolojik sermaye ölçeğinin KMO ve Bartlett'in küresellik testi değerlerine göre veri setinin açımlayıcı faktör analizi için uygun olduğu ifade edilebilir.

Faktör analizinde  $\pm 0.30$  altında faktör yüküne sahip maddeler ile birden fazla faktörde  $\pm 0.30$  üzerinde yük değeri gösteren ve bu iki yük değeri arasındaki farkın .1'in altında kalması durumunda binişik kabul edilen (Çokluk vd., 2016) toplam dört madde psikolojik sermaye ölçeğinden çıkarılmıştır. Bu maddelerin ölçekten çıkarılmasının ardından yenilenen faktör analizi neticesinde KMO katsayısı .92 olarak tespit edilmiştir. Bartlett'in küresellik testinin değeri ise .05 anlamlılık düzeyinden düşük olduğu (p:.00) belirlenmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda özdeğeri 1'den büyük dört boyut olduğu saptanmıştır. Çizelge 3.4.'de psikolojik sermaye ölçeğine ait açımlayıcı faktör analizine ilişkin bulgular özetlenmektedir.

Çizelge 3.4.'e göre psikolojik sermayeyi açıklayan toplam 20 madde dört boyut altında toplanmaktadır. Bu dört boyutun toplam varyansı açıklama oranı %60.95'tir. Psikolojik sermaye ölçeğine ait dört boyutun barındırdığı maddelerin. 44 ve üzerinde faktör yüklerine sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.4. Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Boyut	Madde	Faktör Yükü	Özdeğer	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach'ın Alfa'sı
Öz-yeterlilik	P3	.85	8.06	40.33	.89
	P2	.84			
	P4	.84			
	P5	.72			
	P6	.72			
	P1	.67			
İyimserlik	P22	.80	1.72	8.61	.70
	P21	.63			
	P19	.61			
	P24	.55			
	P23	.44			
Dayanıklılık	P17	.80	1.26	6.31	.81
	P18	.75			
	P15	.72			
	P14	.61			
	P13	.59			
Umut	P12	-.80	1.14	5.69	.80
	P11	-.62			
	P10	-.60			
	P8	-.58			
<b>Psikolojik sermaye genel</b>					<b>.90</b>
<b>Açıklanan Toplam Varyans (%)</b>				60.95	
<b>KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü</b>				.92	
<b>Bartlett'in Küresellik Testi</b>					
<b>Ki kare</b>				4031.29	
<b>sd</b>				190	
<b>Anlamlılık</b>				.00	

Öz-yeterlilik boyutu, 67 ile .85 arasında sıralanan faktör yüklerine sahip 6 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutun toplam varyansa yaptığı katkı %40.33'tür. İyimserlik boyutu 5 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri, 44 ile .80 arasında

değişen bu boyut toplam varyansın %8.61'ini açıklamaktadır. Bir diğer boyut dayanıklılık boyutudur. Faktör yükleri. 59 ile. 80 arasında değişen ve toplam varyansın %6.31'ini açıklayan bu boyut 5 maddeden oluşmaktadır. Umut boyutu ise dört maddeden oluşmaktadır. Umut boyutuna ilişkin maddelerin faktör yükleri .58 ile .80 arasında değişmektedir. Umut boyutu açıklanan varyansa %5.69 oranında katkı yapmaktadır.

Açımlayıcı faktör analizi yapılarak son halini alan psikolojik sermaye ölçeğinin genel ve alt boyutlarının güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği iç tutarlılık katsayıları öz-yeterlilik boyutu için  $\alpha=.89$ , iyimserlik boyutu için  $\alpha=.70$ , dayanıklılık boyutu için  $\alpha=.81$  ve umut boyutu için  $\alpha=.80$  olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geneli için  $\alpha=.90$  olarak tespit edilmiştir. Bu katsayılar doğrultusunda psikolojik sermayeye yönelik ölçümün iç tutarlılık anlamında güvenilirliğe sahip olduğu ifade edilebilir.

Psikolojik sermaye ölçeğine yapılan açımlayıcı faktör analizi bulguları Luthans et al. (2007) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasına paralel olarak dört boyutlu yapıyı desteklemektedir. Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmada güvenilirlik katsayılarının öz-yeterlilik boyutu için  $\alpha=.85$ , umut boyutu için  $\alpha=.81$ , iyimserlik boyutu için  $\alpha=.67$  ve dayanıklılık boyutu için  $\alpha=.68$  olduğu raporlanmıştır.

### **3.3.3. Mesleki Bağlılık Ölçeğine Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları**

Çalışmada mesleki bağlılığın ölçümü için kullanılan ve 18 maddeden oluşan mesleki bağlılık ölçeğine (Meyer et al.,1993) yönelik yapı geçerliğinin tespit edilmesinde açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Toplam gözlem sayısı 426 olan bu çalışmada mesleki bağlılığa yönelik örneklem hacminin Cattell (1978)'in vurguladığı yönde ( $18 \times 6 = 108$ ) faktör analizine uygun olduğu belirtilebilir. Örneklem büyüklüğünün uygunluğu ayrıca KMO katsayısı ile incelenmiştir. KMO katsayısı. 83'tür. Bu bulgu neticesinde mesleki bağlılık ölçeğine ait faktör analizinin uygun olup olmadığının sınıanmasına yönelik örneklem büyüklüğünün çok iyi aralığa karşılık geldiği ifade edilebilir. Bartlett'in küresellik testinin p değerinin .05 anlamlılık düzeyinden düşük olduğu ( $p:.00$ ) tespit edilmiştir. Bu doğrultuda faktör analizinin yapılabilmesi için mesleki bağlılığı oluşturan değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişki olduğu söylenebilir.



Bu doğrultuda mesleki bağıllık ölçeğine ait faktör analizinin uygulanmasında temel bileşenler analizi ve direct oblimin döndürmesinden faydalanılmıştır. Faktör yükü  $\pm.30$  altında olan ve binişik kabul edilen 3 maddenin ölçekten çıkarılması uygun görülmüştür. Bu maddelerin ölçekten çıkarılmasının ardından faktör analizi tekrarlanmıştır. Neticede KMO katsayısının  $.83$  olduğu tespit edilmiştir. Bartlett'in küresellik testinin değerinin ise  $.05$  anlamlılık düzeyinden düşük olduğu saptanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda mesleki bağıllığa ait özdeğeri 1'den büyük olan üç boyut belirlenmiştir. Çizelge 3.5.'de mesleki bağıllık ölçeğine uygulanan açımlayıcı faktör analizine ait bulgular özetlenmektedir.

Çizelge 3.5.'e göre mesleki bağıllığı açıklayan 15 madde üç boyut altında toplanmaktadır. Ölçekteki 15 maddenin kavramsal olarak ait oldukları boyutlara yüklendikleri tespit edilmiştir. Bu maddeler toplam varyansa  $\%60.53$  oranında katkı yapmaktadır. Mesleki bağıllığı açıklayan maddelerin faktör yükleri  $.49$  ve üzeridir. Faktör yükleri  $.49$  ile  $.87$  arasında sıralanan ve toplam 6 maddeden oluşan duygusal bağıllık boyutunun toplam varyansa yaptığı katkı  $\%31.68$ 'dir. Devam bağıllığı boyutu faktör yükleri  $.66$  ile  $.91$  arasında değişen 4 maddeden oluşmaktadır. Bu boyut toplam varyansın  $\%17.02$ 'sini açıklamaktadır. Bir diğer boyut normatif bağıllık boyutudur. Normatif bağıllık boyutu 5 maddeden oluşmaktadır. Normatif bağıllık boyutuna ilişkin maddelerin faktör yükleri  $.52$  ile  $.85$  arasında değişmektedir. Normatif bağıllık boyutu açıklanan varyansa  $\%11.83$  oranında katkı yapmaktadır.

Çizelge 3.5. Mesleki Bağlılık Ölçeğine Ait Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach'ın Alfası
<b>Duygusal Bağlılık</b>	M3	.87	4.75	31.68	.81
	M2	.78			
	M5	.78			
	M4	.69			
	M6	.67			
	M1	.49			
<b>Devam Bağlılığı</b>	M10	.91	2.55	17.02	.85
	M9	.86			
	M11	.85			
	M12	.66			
<b>Normatif Bağlılık</b>	M15	-.85	1.77	11.83	.81
	M14	-.84			
	M16	-.75			
	M17	-.73			
	M18	-.52			
<b>Mesleki bağlılık ölçeği genel</b>					<b>.83</b>
<b>Açıklanan Toplam Varyans (%)</b>				60.53	
<b>KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü</b>				.83	
<b>Bartlett'in Küresellik Testi</b>					
<b>Ki kare</b>				2733.048	
<b>sd</b>				105	
<b>Anlamlılık</b>				.00	

Mesleki bağlılık ölçeğine yapılan açımlayıcı faktör analizi bulguları Meyer et al. (1993) tarafından geliştirilen ve Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasına yönelik bulgular ile uyumludur.

Açımlayıcı faktör analizinin ardından 15 maddeden oluşan ve üç boyutu barındıran ölçek iç tutarlık açısından incelenmiştir. İç tutarlık katsayıları duygusal bağlılık için  $\alpha=.81$ , devam bağlılığı için  $\alpha=.85$  ve normatif bağlılık için  $\alpha=.81$  olarak hesaplanmıştır. Mesleki bağlılık ölçeğinin geneli için iç tutarlık katsayısının .83 olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda mesleki bağlılık için ölçüm güvenirliliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

### 3.3.4. Yarıya Bölme Tekniği

Çalışmada Büyük Beşli Envanteri, psikolojik sermaye ölçeği ve mesleki bağlılık ölçeğinde bulunan maddelerin ayırt edicilik düzeylerinin irdelenmesine yönelik %27'lik alt grup üst grup karşılaştırmalarına yer verilmiştir. %27'lik alt grup üst grup karşılaştırmalarında bu iki grup arasındaki farklılığın irdelenerek ölçeğin ölçtüğü niteliğe yönelik olumlu ve olumsuz tutuma sahip olanları birbirinden ayırt edebildiği belirtilmektedir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010).

Çalışmada kullanılan ölçeklerde saptanmış olan %27'lik alt ve üst grupların madde puanlarındaki farklılıklarına ilişkin t değerleri Çizelge 3.6.'da yer almaktadır.

Çizelge 3.6. Alt-Üst Grup Ortalamalar Farkına İlişkin t Değerleri

		n	Ortalama	ss	t	p
<b>Kişilik Özellikleri</b>	Alt grup	115	89.66	5.55	-37.90	.00
	Üst grup	115	115.21	4.63		
<b>Psikolojik Sermaye</b>	Alt grup	115	64.71	4.17	-45.12	.00
	Üst grup	115	86.14	2.93		
<b>Mesleki Bağlılık</b>	Alt grup	115	46.44	3.70	-42.16	.00
	Üst grup	115	67.83	3.99		

Çizelge 3.6. incelendiğinde alt ve üst grupta bulunan katılımcıların ( $n_1=115$   $n_2=115$ ) kişilik özellikleri puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu anlaşılmaktadır ( $p<.05$ ). Alt grupta bulunan katılımcıların ortalaması 89.66 iken üst grupta bulunan katılımcıların ortalamasının 115.21 olduğu görülmektedir.

Psikolojik sermaye puan ortalamaları açısından üst grupta bulunan katılımcıların ortalamasının alt grupta bulunan katılımcılara göre daha yüksek olduğu (86.14) ve alt üst grup arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ( $p<.05$ ) anlaşılmaktadır.

Mesleki bağlılık açısından alt üst grup ortalamalar farkı incelendiğinde üst grupta bulunan katılımcıların mesleki bağlılık puan ortalamalarının daha yüksek olduğu (67.83) ve alt üst grup arasındaki puan ortalamalarına ilişkin farkın

istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p<.05$ ) görülmektedir. Bu bilgiler ışığında alt ve üst gruplar arasındaki farklılığa ilişkin t değerlerinin çalışmada kullanılan ölçeklerin tamamında anlamlı çıkması neticesinde maddelerin ayırt edicilik güçlerinin yeterli olduğunu (Erkuş, 2012) söylemek mümkündür.

### **3.4. Değişkenler Arası İlişkiler**

Değişkenler arasındaki ilişkilerin saptanması amacı ile Pearson'un korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Pearson korelasyon katsayısı  $r$  ile gösterilmekte ve  $-1$  ile  $+1$  arasında değerler aldığı belirtilmektedir. Katsayının işaretinin  $+$  ya da  $-$  olması ilişkinin yönünü belirlemektedir (İslamoğlu ve Alınçık, 2014; Kalaycı, 2016). Korelasyon analizinde psikolojik sermaye genel toplam puanı dikkate alınarak analize dâhil edilmiştir. Korelasyon analizine ilişkin değerler Çizelge 3.7.'de sunulmaktadır.

Çizelge 3.7.'ye göre değişkenler arasındaki ilişki düzeyi  $-.17$  ile  $.59$  arasında değişim göstermektedir. Kişilik özellikleri boyutlarının kendi aralarındaki korelasyonlar incelendiğinde boyutların tamamı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilerin olduğu gözlenmektedir. En yüksek ilişkinin deneyime açıklık ile uyumluluk ( $r=.49$ ;  $p<.05$ ) arasında pozitif yönlü olduğu anlaşılmaktadır. Kişilik özelliklerinin tüm alt boyutları genel olarak psikolojik sermaye ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişkilere sahiptir. Kişilik boyutlarından deneyime açıklığın diğer değişkenler ile ilişkisine bakıldığında; deneyime açıklığın değişkenlerin tamamı ile pozitif yönlü ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca en yüksek ilişkinin psikolojik sermaye ( $r=.59$ ;  $p<.05$ ) ile pozitif yönlü olduğu gözlenmektedir.

Çizelge 3.7. Değişkenlere Yönelik Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(1) Deneyime Açıklık	1								
(2) Duygusal Denge	.13**	1							
(3) Dışadönüklük	.44**	.16**	1						
(4) Sorumluluk	.29**	.20**	.25**	1					
(5) Uyumluluk	.49**	.10*	.38**	.24**	1				
(6) Psikolojik Sermaye	.59**	.20**	.48**	.30**	.47**	1			
(7) Duygusal Bağlılık	.42**	.13**	.33**	.24**	.27**	.51**	1		
(8) Devam Bağlılığı	.15**	-.17**	-.00	.01	.18**	.16**	.16**	1	
(9) Normatif Bağlılık	.29**	.06	.23**	.13**	.20**	.36**	.40**	.27**	1

\* p<.01 \*\* p<.05

Duygusal dengenin, psikolojik sermaye ( $r=.20$ ;  $p<.05$ ) ve duygusal bağlılık ( $r=.13$ ;  $p<.05$ ) ile pozitif yönlü, devam bağlılığı ( $r=-.17$ ;  $p<.05$ ) ile negatif yönlü ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Duygusal dengenin normatif bağlılık ( $r=.06$ ;  $p>.05$ ) ile anlamlı bir ilişki içerisinde olmadığı anlaşılmaktadır. Kişilik alt boyutu olan dışadönüklüğün diğer değişkenlerle ilişkisi incelendiğinde en yüksek ilişkinin psikolojik sermaye ile olduğu ( $r=.48$ ;  $p<.05$ ) gözlenmektedir. Dışadönüklük ile devam bağlılığı ( $r=-.00$ ;  $p>.05$ ) arasında anlamlı ilişkilere rastlanılmamıştır. Dışadönüklük ile duygusal bağlılık ( $r=.33$ ;  $p<.05$ ), normatif bağlılık ( $r=.23$ ;  $p<.05$ ) arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk ile psikolojik sermaye ( $r=.30$ ;  $p<.05$ ), duygusal bağlılık ( $r=.24$ ;  $p<.05$ ) ve normatif bağlılık ( $r=.13$ ;  $p<.05$ ) arasında pozitif yönde ilişki olduğu gözlenmektedir. Sorumluluk ile devam bağlılığı ( $r=.01$ ;  $p>.05$ ) arasında herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlanılmamıştır.

Uyumluluk boyutunun diğer değişkenlerle ilişkisine bakıldığında en yüksek ilişkinin psikolojik sermaye ile ( $r=.47$ ;  $p<.05$ ) en düşük ilişkinin ise devam bağlılığı ( $r=.18$ ;  $p<.05$ ) ile pozitif yönlü olduğu anlaşılmaktadır.

Psikolojik sermayenin diğer değişkenlerle ilişkisine bakıldığında en yüksek ilişkinin mesleki bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ( $r=.51$ ;  $p<.05$ ) ile en düşük ilişkinin ise devam bağlılığı ( $r=.16$ ;  $p<.05$ ) ile olduğu, normatif bağlılık ile arasında ( $r=.36$ ;  $p<.05$ ) pozitif ilişki bulunduğu görülmektedir. Mesleki bağlılık alt boyutlarının kendi aralarındaki korelasyonlar incelendiğinde ise boyutların tamamı arasında anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmektedir. Duygusal bağlılık ile normatif bağlılık ( $r=.40$ ;  $p<.05$ ) arasındaki ilişkinin duygusal bağlılık ile devam bağlılığı ( $r=.16$ ;  $p<.05$ ) arasındaki ilişkiden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

### **3.5. Regresyon Analizi Bulguları ve Hipotezlerin Değerlendirilmesi**

Beş faktör kişilik özelliklerinin bağımsız değişken, mesleki bağlılığın bağımlı değişken, psikolojik sermayenin ise aracı değişken olarak ele alındığı çalışmanın ana amacı doğrultusunda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki açıklama gücü ile varolan etkileri ve psikolojik sermayenin öngörülen aracılık rolü çoklu doğrusal regresyon analizi aracılığı ile test edilmiştir. Kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü Baron & Kenny (1986) tarafından önerilen koşullar dikkate alınarak test edilmiştir. Buna göre;

(1) Bağımsız değişkenin (beş faktör kişilik özellikleri) bağımlı değişken (mesleki bağlılık boyutları) üzerinde bir etkisi olmalıdır.

(2) Bağımsız değişkenin (beş faktör kişilik özellikleri) aracı değişken (psikolojik sermaye) üzerinde bir etkisi olmalıdır.

(3) Aracı değişkenin (psikolojik sermaye) de bağımlı değişken (mesleki bağlılık boyutları) üzerinde etkisi olmalıdır.

(4) Aracı değişken (psikolojik sermaye) kontrol edildiğinde bağımsız değişkenin (beş faktör kişilik özellikleri) bağımlı değişken (mesleki bağlılık boyutları) üzerindeki etkisinin azalması veya sıfırlanması gerekmektedir. Etkinin

azalması kısmi aracılığa, etkinin tamamen ortadan kalkması ise tam aracılık etkisine işaret etmektedir (Frazier, Tix & Barron, 2004).

Bu bilgiler ışığında regresyon analizinde öncelikle kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık boyutları arasında regresyon analizi yapılarak anlamlı etkinin olup olmadığı tespit edilmiştir. İkinci olarak yine kişilik özellikleri ile psikolojik sermaye arasında regresyon analizi yapılmıştır. Akabinde psikolojik sermayenin mesleki bağlılık boyutları üzerinde etkisinin olup olmadığı irdelenmiştir. Psikolojik sermaye ile mesleki bağlılık boyutları arasında yapılan regresyon analizini takiben, kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık boyutları etkileşiminde psikolojik sermayenin aracılık rolü üstlenip üstlenmediği araştırılmıştır. Aracılık rolünün tespit edilmesi durumunda aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığı ise Sobel testinden yararlanılarak belirlenmiştir.

### **3.5.1. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Mesleki Bağlılık Alt Boyutlarına Etkileri**

Eylemli turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin, mesleki bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları üzerindeki etkilerinin saptanması amacı ile regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizine ait bulgular Çizelge 3.8.'de sunulmaktadır.

Çizelge 3.8. Mesleki Bağlılık Boyutlarını Etkileyen Beş Faktör Kişilik Özellikleri Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken (Mesleki Bağ. Alt Boyutları)	Bağımsız Değişken (Kişilik Özellikleri)	F	p	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>
Duygusal Bağlılık	Sabit	23.81	.00	9.67	5.53	.00	.22
	Deneyime açıklık			.31	5.85	.00	
	Duygusal denge			.04	1.12	.26	
	Dışadönüklük			.12	3.00	.00	
	Sorumluluk			.12	1.97	.04	
	Uyumluluk			.10	.72	.46	
Devam Bağlılığı	Sabit	8.07	.00	8.15	3.82	.00	.08
	Deneyime açıklık			.15	2.33	.02	
	Duygusal denge			-.18	-3.96	.00	
	Dışadönüklük			-.11	-1.82	.06	
	Sorumluluk			-.01	-1.15	.87	
	Uyumluluk			.56	3.33	.00	
Normatif Bağlılık	Sabit	9.6	.00	3.40	1.49	.13	.10
	Deneyime açıklık			.26	3.75	.00	
	Duygusal denge			.00	.18	.85	
	Dışadönüklük			.10	2.01	.04	
	Sorumluluk			.05	.59	.55	
	Uyumluluk			.16	.92	.35	

Çizelge 3.8.'e göre beş faktör kişilik özelliklerinin duygusal bağlılık üzerindeki etkileri incelendiğinde, bağımsız değişken olarak deneyime açıklık ( $\beta=.31$   $p<.05$ ), dışadönüklük ( $\beta=.12$   $p<.05$ ) ve sorumluluk ( $\beta=.12$   $p<.05$ ) boyutlarının bağımlı değişken olan duygusal bağlılığı açıklama düzeyi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Söz konusu bağımsız değişkenlerin duygusal bağlılık üzerindeki varyansın %22'sini anlamlı olarak açıkladığı anlaşılmaktadır. Duygusal bağlılığı en fazla deneyime açıklık etkilemektedir ( $\beta=.31$   $p<.05$ ). Eylemli turist



rehberlerinin deneyime açıklık ( $\beta=.31$   $p<.05$ ) dışadönüklük ( $\beta=.12$   $p<.05$ ) ve sorumluluk ( $\beta=.12$   $p<.05$ ) kişilik özelliklerinin duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Jothimani (2016) zihinsel sağlık uzmanları üzerinde bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının mesleki bağlılık ile pozitif yönlü ilişkili olduğu, duygusal dengenin ise mesleki bağlılıkla ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Daha önce Goswami et al. (2016) tarafından yapılan çalışmada da sorumluluk boyutunun duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu, diğer mesleki bağlılık boyutları üzerinde ise anlamlı etkilerinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Fosu & Delle (2015) tarafından yeminli mali müşavirler örnekleminde yapılan araştırmada dışadönüklük boyutu ile mesleki bağlılık boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olmadığı ortaya çıkmıştır. Çalışmada dışadönüklük boyutunun mesleki bağlılık alt boyutlarına yönelik elde edilen bu bulgunun Fosu & Delle (2015) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen bulgular ile çeliştiği söylenebilir. Uyumluluk ( $\beta=.10$   $p>.05$ ) ve duygusal dengenin ( $\beta=.04$   $p>.05$ ) duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı saptanmıştır.

Beş faktör kişilik özelliklerinin devam bağlılığı üzerindeki etkileri irdelendiğinde deneyime açıklık ( $\beta=.15$   $p<.05$ ), duygusal denge ( $\beta= -.18$   $p<.05$ ) ve uyumluluk ( $\beta=.56$   $p<.05$ ) boyutlarının devam bağlılığı üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Devam bağlılığını en fazla uyumluluk ( $\beta=.56$   $p<.05$ ) boyutunun etkilediği görülmektedir. Deneyime açıklık ( $\beta=.15$   $p<.05$ ), duygusal denge ( $\beta= -.18$   $p<.05$ ) ve uyumluluk ( $\beta=.56$   $p<.05$ ) kişilik özellikleri devam bağlılığı üzerindeki varyansın %8'ini anlamlı olarak açıklamaktadır. Deneyime açıklık ( $\beta=.15$   $p<.05$ ) ve uyumluluk ( $\beta=.56$   $p<.05$ ) kişilik özelliklerinin devam bağlılığını pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, duygusal denge ( $\beta= -.18$   $p<.05$ ) kişilik özelliğinin devam bağlılığını negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Dışadönüklük ( $\beta=-.11$   $p>.05$ ) ve sorumluluk ( $\beta=-.01$   $p>.05$ ) boyutlarının devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Bir diğer taraftan Çizelge 3.8.'de deneyime açıklık ( $\beta=.26$   $p<.05$ ) ve dışadönüklük ( $\beta=.10$   $p<.05$ ) kişilik özelliklerinin normatif bağlılığı açıklama düzeyinin istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönde olduğu ve normatif bağlılık üzerindeki varyansın %10'unu anlamlı olarak açıkladığı görülmektedir. Duygusal denge ( $\beta= .00$   $p>.05$ ), sorumluluk ( $\beta= .05$   $p>.05$ ) ve uyumluluk ( $\beta= .16$   $p>.05$ )

kişilik özelliklerinin normatif bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgular ışığında “H<sub>1</sub>: Kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık alt boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır” hipotezine yönelik genel değerlendirmeler aşağıdaki gibi ifade edilebilir;

- Kişilik özelliklerinin (deneyime açıklık, dışadönüklük ve sorumluluk boyutunun) duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Buna göre H<sub>1</sub> temel hipotezi, deneyime açıklık, dışadönüklük ve sorumluluk boyutlarında kabul edilebilir.

- Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ve uyumluluk boyutunun devam bağlılığı üzerinde pozitif yönde, duygusal denge boyutunun devam bağlılığı üzerinde negatif yönde anlamlı etkisinin olduğu saptanmıştır. Kişilik özelliklerinin devam bağlılığı üzerindeki etkisi bakımından H<sub>1</sub> temel hipotezinin deneyime açıklık, uyumluluk ve duygusal denge boyutlarında kabul edilebileceği söylenebilir.

- Kişilik özelliklerinin (deneyime açıklık ve dışadönüklük) normatif bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kişilik özelliklerinin normatif bağlılık üzerindeki etkisinde H<sub>1</sub> temel hipotezi, deneyime açıklık ve dışadönüklük boyutlarında kabul edilebilir.

### **3.5.2. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkileri**

Çalışmada beş faktör kişilik özelliklerinin eylemli turist rehberlerinin psikolojik sermaye düzeyleri üzerindeki etkilerinin saptanmasına yönelik gerçekleştirilen regresyon analizine ait bulgular Çizelge 3.9.’da sunulmaktadır.

Çizelge 3.9. Psikolojik Sermayeyi Etkileyen Beş Faktör Kişilik Özellikleri Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken (Kişilik Özellikleri)	F	p	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>
Psikolojik Sermaye	Sabit	70.06	.00	13.28	3.73	.00	.45
	Deneyime açıklık			.92	8.58	.00	
	Duygusal denge			.17	2.22	.02	
	Dışadönüklük			.41	4.99	.00	
	Sorumluluk			.25	1.96	.05	
	Uyumluluk			1.22	4.36	.00	

Çizelge 3.9.'da yer alan bulgulara göre beş faktör kişilik özelliklerinin psikolojik sermayeyi açıklama düzeyi istatistiksel olarak anlamlıdır. Psikolojik sermayeyi en fazla etkileyen değişkenin uyumluluk ( $\beta=1.22$   $p<.05$ ) olduğu görülmektedir.

Deneyime açıklık ( $\beta=.92$   $p<.05$ ), duygusal denge ( $\beta=.17$   $p<.05$ ), dışadönüklük ( $\beta=.41$   $p<.05$ ) ve uyumluluk ( $\beta=1.22$   $p<.05$ ) kişilik özellikleri psikolojik sermayeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Söz konusu değişkenlerin psikolojik sermayedeki toplam varyansın %45'ini anlamlı olarak açıkladığı görülmektedir. Sorumluluk ile psikolojik sermaye arasında ( $\beta=.25$   $p>.05$ ) anlamlı bir etkileşim bulunmamaktadır. Bu durumda “H<sub>2</sub>:Kişilik özelliklerinin psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkisi vardır” temel hipotezinin deneyime açıklık, duygusal denge, dışadönüklük ve uyumluluk boyutlarında desteklendiği söylenebilir.

Luthans et al.(2007) tarafından dışadönüklük, sorumluluk ve uyumluluk boyutlarının psikolojik sermaye ile pozitif yönlü ilişkili olduğu, duygusal denge ve deneyime açıklık boyutlarının psikolojik sermaye ile negatif yönlü ilişkili olduğu saptanmıştır.

Thomas & Tankha (2016) tarafından beş faktör kişilik özellikleri ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri saptamak amacı ile tıp öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada dışadönüklük ve uyumluluk boyutlarının psikolojik sermayeyi pozitif yönde anlamlı etkilediği bulunmuştur.

Erdem vd. (2016) tarafından iç denetçi sertifika eğitimine katılan kamu iç denetçi adayları üzerinde yapılan araştırmada ise sorumluluk, deneyime açıklık ve dışadönüklük kişilik yapılarının psikolojik sermayeyi pozitif yönde anlamlı etkilediğini saptarken, uyumluluk ve duygusal denge ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir.

Bozgeyikli (2017) öğretmenler üzerinde bir araştırma yürüterek dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk ve deneyime açıklık boyutlarının psikolojik sermaye alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişki, duygusal denge ile psikolojik sermaye arasında negatif yönlü ilişki tespit etmiştir. Buna göre farklı örneklem üzerinde yapılan araştırma bulguları ile bu araştırma bulgularının örtüşmediği söylenebilir.

### 3.5.3. Psikolojik Sermayenin Mesleki Bağlılık Boyutları Üzerindeki Etkileri

Çalışmada psikolojik sermaye ile mesleki bağlılığın alt boyutları arasında regresyon analizi yapılmıştır. Bu yönde yapılan regresyon analizine ait bulgulara Çizelge 3.10.'da yer verilmektedir.

Çizelge 3.10. Mesleki Bağlılık Boyutlarını Etkileyen Psikolojik Sermayenin Regresyon Analizi Bulguları

Bağımlı Değişken (Mesleki Bağlılık Boyutları)	Bağımsız Değişken (Psikolojik Sermaye)	F	p	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>
Duygusal Bağlılık	Sabit	152.91	.00	10.09	7.82	.00	.26
	Psikolojik Sermaye			.21	12.36	.00	
Devam Bağlılığı	Sabit	11.44	.00	8.02	4.79	.00	.02
	Psikolojik Sermaye			.07	3.38	.00	
Normatif Bağlılık	Sabit	64.65	.00	3.46	2.03	.04	.13
	Psikolojik Sermaye			.18	8.04	.00	

Mesleki bağıllık düzeylerini etkileyen psikolojik sermayeye ait regresyon analizi sonuçları incelendiğinde psikolojik sermayenin duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllığı açıklama düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Eylemli turist rehberlerinin psikolojik sermaye düzeyleri duygusal bağıllık üzerindeki varyansın %26'sını, devam bağıllığı üzerindeki varyansın %2'sini, normatif bağıllığın ise %13'ünü anlamlı olarak açıklamaktadır. Bu yönde Çizelge 3.10.'a göre psikolojik sermaye duygusal bağıllığı ( $\beta=.21$   $p<.05$ ), devam bağıllığını ( $\beta=.07$   $p<.05$ ) ve normatif bağıllığı ( $\beta=.18$   $p<.05$ ) pozitif yönde etkilemektedir. Dolayısıyla “H<sub>3</sub>:Psikolojik sermayenin mesleki bağıllık boyutları üzerinde anlamlı etkisi vardır” temel hipotezinin desteklendiği ifade edilebilir.

Kaya (2012) tarafından yapılan doktora tez çalışmasında psikolojik sermaye ile mesleki bağıllık arasında pozitif yönlü zayıf ilişki saptanmıştır. Hsing-Ming, Mei-Ju, Chia-Hui & Ho-Tang (2017) tarafından okul öncesi öğretmenleri özelinde yapılan araştırmada psikolojik sermayenin mesleki bağıllığı pozitif yönde etkilediği bulgulanmıştır.

### **3.5.4. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Mesleki Bağıllık Boyutları Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü**

Psikolojik sermayenin beş faktör kişilik özelliklerinin mesleki bağıllık boyutları üzerindeki etkisinde aracılık rolü olup olmadığı daha önce açıklandığı üzere Baron & Kenny (1986) tarafından önerilen aşamaların dikkate alınmasıyla, Çizelge 3.8., Çizelge 3.9. ve Çizelge 3.10.'dan yararlanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır. Aracılık etkisinin bulunması durumunda, bu aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlılığının test edilmesi için Sobel (1982) testinden yararlanılmıştır. Sobel testinin z katsayısının  $\pm 1.96$ 'dan büyük olması ve anlamlı çıkması aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olacak kadar güçlü olduğunu göstermektedir (Preacher & Hayes, 2004; Tayfur ve Arslan, 2012). Psikolojik sermayenin aracılık rolünün testine yönelik yapılan regresyon analizi Çizelge 3.11.'de görülmektedir.

Bu yönde deneyime açıklık boyutunun regresyon katsayısı Beta'nın değerinin ( $\beta=.31$   $p<.05$ ), psikolojik sermayenin modele dâhil edilmesi ile ( $\beta=.16$   $p<.05$ ) azaldığı gözlenmektedir. Bu bakımdan deneyime açıklığın duygusal bağıllık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin *kısmi aracılık etkisi* olduğu

söylenbilir. Bu aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının incelenmesi amacıyla yapılan Sobel testine göre deneyime açıklık, psikolojik sermaye ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $z=7.05$   $p<.05$ ) tespit edilmiştir.

Çizelge 3.11. Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	F	p	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>
Duygusal Bağlılık	Sabit	29.43	.00	7.63	4.51	.00	.29
	Deneyime açıklık			.16	3.08	.00	
	Duygusal denge			.01	.44	.65	
	Dışadönüklük			.05	1.47	.14	
	Sorumluluk			.08	1.42	.15	
	Uyumluluk			-.08	-.65	.51	
	Psikolojik Sermaye			.15	6.71	.00	
Devam Bağlılığı	Sabit	7.78	.00	7.21	3.35	.00	.10
	Deneyime açıklık			.08	1.23	.21	
	Duygusal denge			-.19	-4.22	.00	
	Dışadönüklük			-.9	-2.35	.01	
	Sorumluluk			-.03	-.39	.69	
	Uyumluluk			.47	2.77	.00	
	Psikolojik Sermaye			.07	2.42	.01	
Normatif Bağlılık	Sabit	11.74	.00	1.57	.69	.48	.14
	Deneyime açıklık			.13	1.80	.07	
	Duygusal denge			-.01	-.29	.76	
	Dışadönüklük			.05	.94	.34	
	Sorumluluk			.01	.17	.85	
	Uyumluluk			-.00	-.01	.98	
	Psikolojik Sermaye Ölçeği			.13	4.49	.00	

Dışadönüklüğün duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin modele dâhil edilmesiyle bu etkinin anlamsızlaştığı ( $\beta= .05$   $p>.05$ ) gözlenmektedir. Bu durumda dışadönüklüğün duygusal bağlılık üzerindeki

etkisinde psikolojik sermayenin *tam aracılık etkisi* olduğu söylenebilir. Yapılan Sobel testine göre aracılık etkisinin anlamlı olduğu ( $z=4.61$   $p<.05$ ) saptanmıştır.

Benzer şekilde sorumluluk kişilik özelliğinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi incelendiğinde, bu etkinin aracı değişken olan psikolojik sermayenin modele eklenmesinden dolayı anlamsızlaştığı ( $\beta= .08$   $p>.05$ ) anlaşılmaktadır. Dolayısıyla psikolojik sermayenin sorumluluk kişilik özelliği ile duygusal bağlılık etkileşiminde *tam aracılık etkisine* sahip olduğu belirtilebilir. Yapılan Sobel testinin anlamlı çıkması, psikolojik sermayenin söz konusu değişkenler arasındaki tam aracılık etkisinin varlığını doğrulamaktadır ( $z=2.24$   $p<.05$ )

Bununla birlikte birinci regresyon denkleminde (beş faktör kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık etkileşimi) psikolojik sermayenin ilave edilmesi durumunda, deneyime açıklığın devam bağlılığı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsız ( $\beta= .08$   $p>.05$ ) hale gelmektedir. Psikolojik sermayenin aracı değişken olarak analize dâhil edilmesiyle bağımsız değişken olan deneyime açıklığın bağımlı değişken olan devam bağlılığı üzerindeki etkinin anlamsız hale gelmesi nedeni ile bu etkileşimde psikolojik sermayenin *tam aracılık etkisi* gösterdiği ifade edilebilir. Aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığının saptanması amacı ile yapılan Sobel testine göre deneyime açıklık boyutunun devam bağlılığı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin güçlü bir aracı etkiye sahip olduğu ( $z=3.17$   $p<.05$ ) söylenebilir.

Duygusal denge ile devam bağlılığı etkileşiminde psikolojik sermayenin aracılık rolü olup olmadığı incelendiğinde, duygusal denge kişilik özelliğinin regresyon katsayısı Beta'nın değerinin ( $\beta=-.19$   $p<.05$ ) psikolojik sermaye aracı değişkeninin dâhil olması ile ( $\beta=-.18$   $p<.05$ ) azaldığı ancak etkinin anlamlı olmaya devam ettiği görülmektedir. Bu bakımdan duygusal denge ile devam bağlılığı arasındaki etkileşimde psikolojik sermayenin *kısmi aracılık etkisine* sahip olduğu söylenebilir. Ancak yapılan Sobel testi sonuçlarına göre psikolojik sermayenin, duygusal denge ile devam bağlılığı etkileşimindeki aracılık rolünün **anlamlı olmadığı** ( $z=1.85$   $p>.05$ ) tespit edilmiştir. Baron & Kenny (1986) tarafından önerilen koşulların sağlandığı bir diğer değişken olan uyumluluk kişilik özelliği açısından

Çizelge 3.11'deki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde uyumluluğun regresyon katsayısı Beta'nın değerinin 56'dan.47'ye düştüğü anlaşılmaktadır.

Regresyon katsayısındaki bu düşüş doğrultusunda, uyumluluk kişilik özelliğinin devam bağlılığı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin *kısmen aracılık* ettiğini söylemek mümkündür. Elde edilen aracılık bulgusu Sobel testi ile sorgulandığında, test anlamlı bulunarak ( $z=2.69$   $p<.05$ ) aracılık etkisi doğrulanmıştır.

Çizelge 3.11. incelendiğinde, devam bağlılığı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı etkisi bulunmayan dışadönüklük kişilik özelliğinin, psikolojik sermayenin modele dâhil edilmesi ile devam bağlılığını istatistiksel açıdan anlamlı olarak negatif yönde etkiler hale geldiği ( $\beta= -.11$   $p>.05$ ;  $\beta=-.09$   $p<.05$ ) görülmektedir. Bu yönde dışadönüklük kişilik özelliği ile devam bağlılığı arasında psikolojik sermayenin kısmi bastırma etkisi olduğunu söylemek mümkündür (MacKinnon, Krull & Lockwood, 2000).

Diğer bir mesleki bağlılık boyutu olan normatif bağlılık ile beş faktör kişilik özelliklerine bakıldığında psikolojik sermayenin aracılık rolünün olduğu görülmektedir. Deneyime açıklık ve dışadönüklük kişilik özelliklerinin normatif bağlılık üzerindeki etkisine yönelik oluşturulan regresyon modeline psikolojik sermayenin aracı değişken olarak dâhil edilmesi durumunda regresyon analizi sonuçları daha önce var olan bu etkilerin psikolojik sermaye nedeni ile istatistiksel olarak anlamsız hale geldiğini (deneyime açıklık için  $\beta=.13$   $p>.05$ ; dışadönüklük için ( $\beta=.05$   $p>.05$ ) göstermektedir. Bu bakımdan psikolojik sermayenin modele dâhil edilmesiyle etkinin anlamsızlaşması, psikolojik sermayenin söz konusu değişkenler arasında *tam aracılık etkisinin* varlığını göstermektedir. Sobel testinin hesaplanması sonucunda aracılık etkisinin anlamlı ( $z=5.81$   $p<.05$ ;  $z=4.20$   $p<.05$ ) olduğu tespit edilmiştir. Özetle, deneyime açıklığın duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde ve uyumluluğun devam bağlılığı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık; dışadönüklük ve sorumluluğun duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık; deneyime açıklık ve dışadönüklüğün normatif bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık; deneyime açıklığın devam bağlılığı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık rolü üstlendiği saptanmıştır. Buna göre “H<sub>4</sub>: Kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü bulunmaktadır” hipotezinin gerekli istatistiksel desteği sağladığı ifade edilebilir. Elde edilen tüm bulgular bağlamında psikolojik sermayenin kısmi ve tam aracılık gösterdiği etkileşimdeki söz konusu değişkenler temelinde H<sub>4</sub> temel hipotezi kabul edilebilir.



## TARTIŞMA VE SONUÇ

Türkiye'deki farklı meslek odalarına kayıtlı bulunan 426 eylemli turist rehberi özelinde gerçekleştirilen bu çalışmada, beş faktör kişilik özellikleri bağımsız değişken, mesleki bağlılık alt boyutları bağımlı değişken ve psikolojik sermaye aracı değişken olarak değerlendirilmiştir.

Çalışmada öncelikle katılımcılara ilişkin genel değerlendirmeler ile betimleyici istatistiklere yer verilmiştir. Akabinde ele alınan değişkenler ve alt boyutları arasındaki ilişkiler için korelasyonlar irdelenmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test edilmesinde regresyon analizinden, aracılık rolünün istatistiksel olarak anlamlılığının belirlenmesinde ise Sobel testinden faydalanılmıştır. Bu kapsamda araştırmaya katılan eylemli turist rehberlerinin demografik özellikleri açısından ortaya çıkan sonuçları aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür.

Çalışmada katılımcıların yarısından fazlasının erkek olduğu görülmektedir. Turist rehberliği mesleğinde uzun süreli çalışma saatleri, özellikle paket turlarda tek bir gün içerisinde farklı çekimyerlerinin ziyaret edilmesi nedeniyle sürekli seyahat edilmesi ve konaklama içermesi, ikamet yeri dışında geceleme zaman zaman ailevi ilişkileri olumsuz etkilemesi gibi birtakım faktörler bu meslekte kadın rehberlerin daha az sayıda olmasına neden olabilmektedir. Diğer taraftan kadın rehberler çocuk sahibi olduklarında bir dönem çalışmaya ara verebilmekte ya da mesleğini sürdürmeme kararı alabilmektedir. Bu gibi durumların yanı sıra kadın rehberlerin meslekten ayrılması birtakım farklı unsurlar ile de ilişkilendirilebilir. Örneğin bu mesleğin icra edilmesine yönelik birtakım engeller ortaya çıkabilmektedir. Birçok meslekte olduğu gibi turist rehberliği mesleğinde de cinsiyet ayrımcılığı yapılabilmektedir. Bu meslekte rekabet oldukça yoğundur ve bazı durumlarda seyahat acentaları uzun süreli paket turlarda ya da dini grup turlarında özellikle erkek rehberleri tercih edebilmektedir. Ayrıca kadın turist rehberleri mesleklerini icra ederken cinsel tacize uğrama, ailesel sorunlar, bireylerin kaba davranışları ve işgörenle ilgili sorunları bir engel olarak görebilmektedir.

Eylemli turist rehberlerinin ağırlıklı olarak 26-35 yaş aralığında olduğu anlaşılmaktadır. Rehberlik mesleğinin fiziksel güce dayalı olması, çalışma saatlerinin düzensiz ve yorucu olması gibi bazı mesleğe yönelik özellikler

temelinde ve ileri yaş grubunda sağlık sorunlarının artması gibi nedenlerle rehberlik mesleği daha çok genç kuşak tarafından tercih edilebilmektedir. Birçok ören yerinin sarp yamaçlar üzerine kurulu olması, aşırı sıcak havalara rağmen turu gerçekleştirme zorunluluğu ve sıcak havaya maruz kalınması sebebi ile yüksek tansiyon hastalığı bulunanların olumsuz etkilenmesi ya da uzun süre ayakta kalınması, vadi yürüyüşlerinin yorucu olması gibi unsurlar mesleğin daha çok genç kuşak tarafından tercih edilmesine yol açabilmektedir. Diğer taraftan sosyal haklar konusunda devam eden sorunlar, mesleğin daha çok mevsimsel icra edilmesi, gelirlerin süreksizliği gibi faktörlere karşın farklı kültüre sahip insanlarla etkileşim içinde olma, sürekli seyahat etme, eğlenme, özgür çalışma ortamı gibi mesleğin taşıdığı birtakım ayırt edici özellikler itibariyle genç kuşaklara daha cazip gelebilmektedir.

Eğitim durumu bakımından üniversite mezunlarının ilk sırada yer alması beklenen bir durumdur. Geçmiş dönemlerde lise mezunlarının da mesleği icra edebildiği söz konusu iken günümüzde meslek kanunu ile üniversitelerin turist rehberliği bölümlerinin önlisans, lisans veya yüksek lisans programlarından veya üniversitelerin turist rehberliği bölümü dışındaki diğer bölümlerinden en az lisans düzeyinde mezun olmak gibi birtakım koşulların arandığı dikkat çekmektedir. Büyük bir kesim Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından düzenlenen sertifika programları aracılığı ile turist rehberliği eğitimi almıştır. Bu durum özellikle turist rehberliği alanında üniversitede önlisans/lisans derecesi ile mezun olarak turist rehberliği çalışma kartına sahip kişiler için sorun teşkil edebilmektedir. Çünkü iki yıl veya beş yıl (bir yıl hazırlık süreci) süresince üniversitelerin ilgili programlarında rehberlik eğitimi alan kişiler yerine turizm dışında farklı bir programdan mezuniyet derecesine sahip olan kişiler istihdam edilebilmekte ve bu nedenle iş bulma olanakları kısıtlanabilmektedir.

Araştırmada ortaya çıkan diğer bir sonuç mesleğin bir yıl içerisinde ağırlıklı olarak 121-180 gün ile 61-120 gün icra edilmesi yönündedir. Normal koşullarda bir devlet memuru yıl içerisinde 260 gün çalışabilmektedir. Ancak alan kılavuzluğu veya bazı örenyerleri, müzeler gibi ziyaret noktalarında sesli rehber sistemi (audio guide) ve tam gün yarım gün ücret uygulamalarının olduğu bir çalışma ortamında kıdem tazminatı, sosyal güvence gibi bazı haklardan mahrum kalabilen turist rehberlerinin ağırlıklı olarak bir yıl içerisinde bu rakamın yarısı kadar çalıştıkları ve mesleklerini daha çok mevsimsel olarak devam ettirdikleri anlaşılmaktadır.

Araştırmada katılımcıların büyük bir oranda ülkesel çalışma kartına sahip olduğu ve turist rehberliğini asıl iş olarak icra ettiği anlaşılmaktadır. Meslek deneyimi ise 6-10 yıl ile 16 yıl ve üzerinde yoğunluk göstermektedir. Deneyim süresinin uzun olması mesleğin sürdürülmesi açısından sevindirici bir durumdur. Bu meslekte ileri yaş düzeyinde de zaman zaman kişiler tura çıkabilmekte ve emeklilik dönemlerini kendileri belirleyebilmektedir. Günümüzde turist rehberliğinin meslek statüsüne kavuşturulması için önemli girişimlerde bulunulsa da eksikliklerin olduğu dikkat çekmektedir. Bu noktada çalışma koşullarının iyileştirilerek mesleğin asıl iş olarak icra edilmesi desteklenmelidir. Çünkü turist rehberliği mesleğini asıl iş olarak icra edenler mesleğin gerektirdiği duyguları daha içten hissederek hizmet sunmaktadır.

Çoğunluğun paket tur gerçekleştirdiği ve seyahat acentası ile anlaşmalı/sezonluk çalıştığı dikkat çekmektedir. Mevsimsel yoğunluğa dayalı olarak turist rehberlerinin düşük bir oranda 12 ay acentanın kadrolu işgöreni olarak istihdam edilmesi turizm endüstrisinin ortak sorunlarından birini yansıtmaktadır. Turist rehberleri kadrolu çalışmaları durumunda nispeten daha düşük bir oranda aylık ücret alabilmektedir. Turist rehberlerinin bakanlık tarafından belirlenen taban ücretten düşük alması veya seyahat acentasının taban ücretten daha düşük ödeme yapması cezai yaptırım gerektirse de bazı durumlarda sezonda iş bulamama kaygısı ve sürekli gelir elde etme düşüncesi ile turist rehberleri düşük ücreti kabul edebilmektedir. Bakanlık tarafından 2017 yılı için belirlenen aylık ücret 3380 TL, paket tur ücretinin ise 408 TL olduğu görülmektedir (TUREB, 2017). Buna göre sezonda ortalama 120 gün tura çıkan bir rehberin aylık ücretten daha fazla kazanç sağlayacağı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda turist rehberi tek bir acentada kadrolu olarak çalışmak yerine sezonda aynı veya farklı acentalarla çalışarak günlük veya paket tur ücreti almayı tercih edilebilmektedir.

Alanyazın incelemesinde turist rehberleri özelinde yapılan çalışmaların turist rehberlerinin mesleki sorunları ve turist rehberlerinin rolleri üzerinde yoğunlaştığı gözlenmektedir. Turist rehberlerinin pozitif gelişimine, güçlü yönlerine ve davranışlarını şekillendiren bireysel farklılıklarına odaklanılmamıştır. Bu doğrultuda “kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolünü eylemli turist rehberleri örnekleminde incelemek ve gelecekte turist rehberleri özelinde yapılacak çalışmalara katkıda bulunabilmek” şeklinde belirlenen çalışmanın ana amacı kapsamında:

a-Eylemli turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık alt boyutları üzerinde etkisi var mıdır?

b-Eylemli turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin beş alt boyutlu kuramsallaştırmasına paralel olarak bu alt boyutların psikolojik sermaye üzerinde etkisi var mıdır?

c-Eylemli turist rehberlerinin psikolojik sermaye düzeylerinin mesleki bağlılık alt boyutlarına etkisi nedir? Psikolojik sermaye düzeyleri ne tür mesleki bağlılığı etkilemektedir?

d-Eylemli turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık boyutları üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye aracı değişken midir? sorularına yanıt aranmıştır. Araştırma sorularının yanıtlarına yönelik ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmaktadır.

*“Eylemli turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık boyutları üzerinde etkisi var mıdır?”*

Araştırma sonuçlarına göre eylemli turist rehberleri özelinde deneyime açıklık boyutunun mesleğe yönelik duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu, devam bağlılığı üzerindeki etkisinin ise diğer bağlılık türlerine göre daha düşük olduğu söylenebilir. Bir turist rehberi, kendi isteği doğrultusunda ya da aile, çalışma ortamı gibi faktörlerin etkisi ile mesleğini sürdürebilir. Bir başka şekilde meslekten ayrılmanın sonucunda bunun maliyetli olacağını düşündüğü veya seçenekleri sınırlı olduğu için de mesleğini icra edebilir. Ancak her üç koşulda deneyime açık bir kişilik özelliğine sahip olmanın mesleğin sürdürülmesi üzerinde olumlu etkileri olduğu ifade edilebilir. Kendilerini yenileme ve becerilerini geliştirme eğiliminde olan kişileri tanımlayan deneyime açıklık boyutunun, mesleki bağlılık için önem arz ettiği belirtilebilir. Bu sonuç, mesleğin dışında kalmamak için bir turist rehberinin kültürel gelişimini destekleyen, meraklı, kendini yenileyen özelliklere sahip olması gerektiği kanısını destekler niteliktedir.

Araştırma sonuçları, eylemli turist rehberlerinin dışadönüklük özelliklerinin duygusal bağlılığı ve normatif bağlılığı olumlu yönde etkilediği, söz konusu boyutun normatif bağlılığa kıyasla mesleğe yönelik duygusal bağlılık üzerinde daha fazla etkisinin olduğuna işaret etmektedir. Dışadönüklük pozitif

duygulanımın temel kaynaklarından biridir ve dışadönük bireyler diğerlerine göre daha olumlu duygular yaşamaktadır. Duygusal bağlılık mesleğe yönelik olumlu duygusal bir tepki olarak düşünüldüğünde, bu sonucun çalışmada beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Ancak araştırmada dışadönüklük boyutunun duygusal bağlılık üzerinde ortaya çıkan olumlu etkisi bazı çalışma sonuçları ile örtüşmemektedir. Bu durum meslek gruplarına göre kişilik özelliklerinin etkisinin farklılık gösterebileceği ile ilişkilendirilebilir. Örneğin turist rehberliği mesleğinin icra edilmesinde turist rehberleri daha özgür bir çalışma imkânına sahiptir ve standart uygulamalar yok denecek kadar azdır. Bazı turist rehberleri bir ören yeri hakkında yeterli bilgiye sahip olmasa bile eğlenceli yönünü ortaya çıkararak tur katılımcıları ile ilişkilerini kuvvetlendirebilir ve onları memnun ederek olumlu duygular yaşayabilir. Diğer bazı turist rehberleri ise birçok konuda bilgiye hâkim olmasına karşın tur süresince çekingen, sessiz veya tur katılımcıları ile daha az etkileşim gösterme eğiliminde olma gibi nedenlerden dolayı memnuniyetsizliğe neden olabilir.

Bir diğer önemli sonuç beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk alt boyutunun mesleğe yönelik duygusal bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu yönündedir. Tur öncesi katılımcıların karşılanması, katılımcıların tur programı hakkında bilgilendirilmesi, tur programının kusursuz tamamlanması için gereken özenin gösterilmesi, tur programının eksiksiz uygulanması bakımından planlı hareket edilmesi ve dakik olunması gibi birtakım sorumluluklar üstlenerek başarıyı hedeflemek durumunda olan turist rehberlerinin meslekte pozitif deneyimler yaşaması muhtemeldir. Pozitif deneyimler yaşanması mesleğe yönelik duygusal bağlılığı geliştiren önemli bir etken değerlendirildiği için bu sonuç doğal karşılanabilir. Diğer bir taraftan sorumluluk duygusu ile başarıyı deneyimleyen bir turist rehberinin alternatif bir mesleğe yönelme ihtiyacı hissetmediği veya mesleki zorluklara rağmen içsel bir motivasyonla meslek ile duygusal bir bağ geliştirdiği söylenebilir.

Çalışmada, beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından biri olan duygusal dengenin devam bağlılığını olumsuz yönde etkilediği önemli sonuçlar arasında yer almaktadır. Araştırmada ortaya çıkan bu sonuç, duygusal denge boyutundan düşük puan alan kişilerin maliyet faktörü veya alternatif bir meslek seçeneğinin sınırlı olması nedeni ile mesleğe yönelik bağlılık eğiliminin artacağına işaret etmektedir. Duygusal denge düzeyi stresle baş edebilme becerisi ile bağlantılıdır. Duygusal denge düzeyi düşük olan kişiler diğerlerine kıyasla endişe,

öfke, korku gibi olumsuz etki oluşturan duyguları deneyim edinme eğilimindedir ve stres yönetiminde diğerlerine göre daha başarısızdır. Bu bağlamda olumsuz deneyim kazanma eğiliminde olan bu kişilerin mesleğin bırakılması durumunda ortaya çıkacak maliyet korkusu, mesleğe devam etme üzerinde etkilidir denilebilir. Başka bir ifade ile duygusal denge düzeyi düşük olan kişiler meslekte olumsuz olaylar meydana geldiğinde, daha ağır bir deneyime yol açabilecek yeni bir çalışma yaşamı ile karşı karşıya kalmak konusunda daha kaygılı olabilecekleri için mesleğe yönelik devam bağlılığı geliştirebilirler.

Öte yandan bu çalışmada uyumluluk boyutunun devam bağlılığı üzerinde anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uyumlu kişiliğe sahip işgörenler işbirliği içinde çalışmaya eğilimli ve yardımseverdirler. Eylemli turist rehberleri her ne kadar özgür bir çalışma ortamında bulunsun da tur öncesi ve tur esnasında mesleğini sorunsuz bir şekilde gerçekleştirebilmek için gerek seyahat acentaları, konaklama işletmeleri, hediyelik eşya satan işletme çalışanları ve yiyecek- içecek işletmesi çalışanları ile işbirliği yapmak gerekse iyimser bir bakış açısı ile farklı kültürlerle sahip turistler ile iyi geçinerek mesleğini icra etmek durumundadır. Bu tür ilişkiler rehberlere sosyal bir kimlik de kazandırabilmektedir. Bu nedenle turist rehberi meslek ile bir bağ kurma ihtiyacı hissedebilmektedir.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde kişilik özelliklerinden deneyime açıklık boyutunun duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde daha baskın olduğu, diğer dört temel alt boyutun mesleğe yönelik bağlılık türleri üzerindeki etkilerinde netlik olmadığı, mesleğe yönelik her bir bağlılık türünün farklı kişilik özelliklerinden etkilenebildiğini söylemek mümkündür. Mesleğe yönelik duygusal bir bağlılığın sürdürülmesi için büyük bir öneme sahip kişilik özellikleri olarak deneyime açıklık, dışadönüklük ve sorumluluk özelliklerine dikkatlerin yönlendirilmesi önerilebilir. Çünkü belirtildiği üzere duygusal bağlılık, devam bağlılığı veya normatif bağlılığa göre daha güçlü bir bağlanma eğilimine işaret etmektedir. Bu doğrultuda her türlü bağlılığın meslek için faydalı olacağı düşüncesinin doğru olmadığı söylenebilir.

*“Eylemli turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin beş alt boyutlu kuramsallaştırmasına paralel olarak bu alt boyutların psikolojik sermaye üzerinde etkisi var mıdır?”*

Araştırma sonuçları beş faktör kişilik özelliklerini oluşturan deneyime açıklık, duygusal denge, dışadönüklük ve uyumluluk boyutlarının psikolojik sermayeyi pozitif yönde anlamlı etkilediği, uyumluluk boyutunun diğer kişilik boyutlarına kıyasla psikolojik sermaye üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Kişilik özelliklerinin (deneyime açıklık, duygusal denge, dışadönüklük ve uyumluluk) psikolojik sermayedeki toplam varyansın yarıya yakın kısmını (%45) anlamlı olarak açıklaması az bir oran değildir. Bu nedenle bu kişilik özellikleri ile psikolojik sermayenin yakın ilgisi olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Özellikle duygusal denge puanı yüksek olan kişilerin karamsar, kötümser kişiler olmalarının aksi yönünde pozitif psikolojik uyuma sahip, stresli durumların üstesinden gelebilen kişiler olması muhtemeldir. Bir diğer taraftan dışadönüklüğün olumlu duygulara işaret ettiği söylenebilir. Yüksek düzeyde dışadönük özelliğine sahip kişiler konuşkan, sosyal ve eğlenceyi seven kişilerdir. Deneyime açık olan kişiler ise risk alabilen, yenilikçi ve özgün kişilerdir. Ayrıca uyumlu kişiler olumsuz durum karşısında sakin bir şekilde çözüm yolu aramaktadır. Dolayısıyla bu kişilik özelliklerinin bireyin güçlü yönlerini vurgulayan psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkilere sahip olması beklenen bir durumdur. Bu bağlamda yüksek düzeyde dışadönük, deneyime açık, uyumlu ve duygusal denge özelliği taşıyan kişilerin psikolojik sermaye düzeyinin artacağı sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca sorumluluk boyutu ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişkinin olmadığına yönelik sonucun beklenen bir durum olmadığı söylenebilir. Buna göre farklı örneklem üzerinde yapılacak araştırmalar ile bu sonuçlar karşılaştırılabilir.

*“Eylemli turist rehberlerinin psikolojik sermaye düzeylerinin mesleki bağlılık alt boyutlarına etkisi nedir? Psikolojik sermaye düzeyleri ne tür mesleki bağlılığı etkilemektedir?”*

Araştırma sonuçları psikolojik sermayenin mesleki bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde pozitif anlamlı etkilerinin olduğunu göstermektedir. Psikolojik sermayenin duygusal bağlılığı açıklama gücünün diğer iki mesleki bağlılık boyutuna kıyasla daha fazla olduğu araştırmada ulaşılan önemli bir sonuçtur. Buna göre psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması durumunda mesleğe yönelik duygusal bağlılığın artacağı söylenebilir. Duygusal bağlılık, kişinin mesleki deneyimleri ile

şekillenebilmektedir. Oldukça hassas bir yapıya sahip olan turizm endüstrisinin birçok faktörden olumsuz etkilenmesi turist rehberinin mesleğini sürdürmesi bakımından güçlükler ortaya çıkarabilmektedir. Özellikle ülkeler arasındaki siyasi krizler, terör saldırıları, ekonomik krizler karşısında turist rehberinin, bu koşullarda mesleğini başarılı şekilde icra etme konusunda kendine güvenmesi, iyi bir gelecek düşünmesi ve hedefler belirlemesi, bu tür olayları geçici engeller olarak yorumlaması ve kendini toparlayarak belirlediği hedeflere ulaşmak için pozitif gücünü kullanması mesleğe yönelik duygusal bağlılığın gelişmesine katkıda bulunabilir. Aksi durumda turist rehberinin kendini psikolojik olarak güçsüz hissetmesi, kendine güvenmeyerek alternatif yollar belirlememesi mesleğin sürdürülmemesi kararına yol açabilir. Turist rehberinin mesleğe yönelik en iyi bağlılık şeklinin duygusal bağlılık olduğu söylenebilir. Çünkü devam bağlılığı ekonomik şartlara, emeğe ve alternatif bir seçeneğin olmamasına dayalı ortaya çıkmakta, normatif bağlılık ise aile, arkadaş gibi etkenler nedeni ile oluşmaktadır. Ancak duygusal bağlılık turist rehberlerinin mesleğe yönelik kendi arzusu ile oluşturduğu bir bağı ifade eder ve bu bağlılığa göre turist rehberi kendini mesleğin bir parçası olarak görür. Bu bağlamda turizm endüstrisinin aktörlerinden biri olan turist rehberlerinin psikolojik sermaye düzeylerinin geliştirilerek duygusal bağlılıklarının artırılmasının ayrı bir öneme sahip olduğu söylenebilir.

*“Eylemli turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık boyutları üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye aracı değişken midir?”*

Araştırma sonuçları beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından biri olan deneyime açıklığın mesleğe yönelik duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisi olduğuna işaret etmektedir. Araştırmada elde edilen sonuçlardan bir diğeri dışadönüklük ve duygusal bağlılık etkileşiminde psikolojik sermayenin tam aracılık etkisi olduğu yönündedir. Ayrıca araştırmada beş faktör kişilik özelliklerinden sorumluluk alt boyutunun mesleğe yönelik duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada bu sonuçlar çerçevesinde mesleğe yönelik duygusal bağlılığın açıklanmasında yalnızca deneyime açıklık, dışadönüklük ve sorumluluk alt boyutlarının bir rol üstlendiği, söz konusu kişilik özellikleri ile duygusal bağlılık arasında psikolojik sermaye aracılığıyla bazı etkileşimlerin olduğu söylenebilir. Dolayısıyla başka kişilerle bir arada olmaktan hoşlanan, konuşkan, enerji dolu ve



gelişime açık, planlı hareket eden, dakik, azimli, meraklı, kültürlü, becerilerini geliştirme eğiliminde olan eylemli turist rehberlerinin mesleğe yönelik duygusal nitelikte bağlılık gösterdiğini söylemek mümkündür. Diğer bir yandan mesleğe yönelik duygusal bağlılığın, daha durağan ve süreklilik gösteren kişilik özellikleri etkileri ile durumsal öğeler içeren ve gelişime açık olan psikolojik sermaye etkisi ile şekillendiği söylenebilir. Bu bakımdan deneyime açıklık, dışadönüklük ve sorumluluk boyutlarının mesleğe yönelik duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin pozitif olduğu, psikolojik sermaye düzeyinin ise bu etkiyi daha da güçlendirdiği söylenebilir.

Mesleğe yönelik daha güçlü bir bağa işaret eden duygusal bağlılığın, turist rehberliği mesleğinin sürdürülmesi için ayrı bir öneme sahip olduğu unutulmamalıdır. Daha önce belirtildiği üzere eylemli turist rehberi sayısındaki azalma, mesleğe yönelik bazı faktörlerin irdelenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Turist rehberliği mesleğinin daha sağlıklı icra edilebilmesi için rehberlerin meslek ile aralarında duygusal bağ oluşturmalarına imkân tanıyacak gelişmeler sağlanmalıdır. Özellikle ilgili alanyazında mesleğin sorunları ve turist rehberlerinin rolleri üzerine odaklanılmış olsa da davranışları şekillendiren bireysel farklılıkların önemli olduğu, rehberlerin pozitif gelişimine odaklanması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan psikolojik sermayenin, beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık alt boyutu ile mesleğe yönelik devam bağlılığı etkileşiminde tam aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer önemli sonuç beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk alt boyutunun mesleğe yönelik devam bağlılığı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin kısmen aracılık etkisine sahip olduğu yönündedir. Bu sonuç deneyime açık ve uyumlu turist rehberlerinin psikolojik sermayeleri arttıkça daha yüksek düzeyde devam bağlılığı gösterebileceklerine işaret etmektedir. Turist rehberliği mesleğinin icra edilmesindeki temel koşullardan biri üniversitelerin turizm rehberliği programında lisans mezuniyet derecesine sahip olmak, uygulama gezisini başarı ile tamamlamak ve yabancı dil sınavından en az 80 puan almak yönündedir. Bu koşulları yerine getiren turist rehberi ardından mesleğe yönelik kendini geliştirmek için çeşitli öğren yerlerini, yol güzergâhlarını, dinlenme noktalarını, çekimyerinde alıştırma turunu başarı ile tamamlamak için eczane, alışveriş merkezi, postane, banka, hastane vb. gibi tur katılımcılarının ihtiyaç duyabileceği birçok konuda bilgi edinmek ve çeşitli seminerlere katılmak üzere emek sarfederek mesleğine

yatırım yapmaktadır. Mesleğe yönelik güçlü devam bağlılığı eğilimi olan turist rehberi, bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik söz konusu yatırımları göz önünde bulundurarak mesleğini devam ettirme gereksinimi hissedebilmektedir. Mesleğe yönelik devam bağlılığı eğilimi gösteren turist rehberi yeterince fayda sağlayan bir iş fırsatı ile karşılaşınca kadar turist rehberliği mesleğini sürdürmektedir. Bu bakımdan mesleğe yönelik devam bağlılığının, çeşitli deneyimler edinme eğilimi, tur öncesi, tur esnası ve tur sonrası iletişim halinde olunan tüm endüstri çalışanları ile iyi geçinme ve başkalarına yardımcı olma gibi özelliklerin etkileri ile çevreye uyum sağlama, stresli durumlara karşı tepki verebilme, zorlukların üstesinden gelebilmek ve iyi bir meslek yaşamı sürdürmek için güçlü yönlerin ortaya konulmasına imkân tanıyan psikolojik sermaye düzeyinin etkileri ile şekillenebileceği ifade edilebilir.

Psikolojik sermayenin dışadönüklük alt boyutu ile mesleğe yönelik devam bağlılığı arasındaki etkileşimde psikolojik sermayenin kısmi bastırma etkisine sahip olduğu araştırmada dikkate değer sonuçlardan biridir. Bu durum psikolojik sermayenin dışadönüklük kişilik özelliği üzerinde etkisinin çok fazla olduğuna işaret etmektedir. Buna göre psikolojik sermayenin yüksek olması durumunda dışadönüklük düzeyi yüksek olan bireylerin mesleğe yönelik daha az devam bağlılığı göstereceği söylenebilir.

Beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal denge boyutunun devam bağlılığı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolü olmadığı çalışmanın önemli sonuçları arasında yer almaktadır. Bu durum, duygu durumu daha değişken kişilerin mesleğe yönelik devam bağlılığı eğilimi göstermesinde psikolojik sermayenin şart olmadığına işaret etmektedir.

Araştırmada ulaşılan bir diğer sonuç ise kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ve dışadönüklük alt boyutlarının mesleğe yönelik normatif bağlılık üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin tam aracılık etkisine sahip olduğudur. Araştırmada normatif bağlılıktaki değişimin açıklanmasında yalnızca deneyime açıklık ve dışadönüklük boyutlarının etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Dışadönük kişiler meslek yaşamında gerek turizm endüstrisinin diğer çalışanları gerekse tur katılımcıları gibi birçok kişi ile sosyal ilişki içerisindeyler. Diğer bir taraftan deneyime açık kişiler mesleği icra ederken farklı yerler görebilmekte ve farklı insanlar tanıyabilmektedirler. Ayrıca bu mesleği icra eden deneyime açık turist rehberleri zaman zaman tur programı dışındaki unsurları (örneğin Kapadokya'da

balon turu, vadi içerisindeki tur programı dışında yer alan kiliseler, yöresel yemekler gibi) deneyim edinme imkânına sahiptirler. Bunun sonucunda meslek, turist rehberlerinin sosyallik veya deneyim ihtiyacını karşıladığı için görev ve sadakat duygusu mesleğe karşı bir zorunluluk hissedilmesine ve dolayısıyla normatif türde bir bağlılık göstermelerine neden olabilmektedir. Psikolojik sermayenin aracılık rolü dikkate alındığında ise dışadönüklük ve deneyime açıklık özelliklerinin normatif bağlılık ile etkileşiminde psikolojik sermayenin arttırıcı bir etki yarattığı söylenebilir. Buna göre beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından dışadönüklük ve deneyime açıklığın psikolojik sermaye düzeyini etkileyebileceği ve geliştirebileceği, bu durumda eylemli turist rehberleri mesleğe yönelik normatif türde bağlılık eğilimi gösterebileceği sonucuna ulaşılabilir. Dolayısıyla dışadönüklük ve deneyime açıklığın normatif bağlılık üzerindeki etkisinin önemli olmasının yanında psikolojik sermayenin de bu etkide önemli bir rolünün olduğu söylenebilir.

**Araştırmanın Alanyazına Katkısı:** Alanyazın incelendiğinde çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki ilişkileri test etmeye yönelik bir model geliştirilmediği, mevcut çalışmalarda modelin belirli bölümlerine katkıda bulunduğu dikkat çekmektedir. Beş faktör kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık ilişkisi Goswami et al. (2007), Fosu & Delle (2015), Jothimani (2016) tarafından farklı örneklemeler üzerinde irdelenmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin bağımsız değişken olarak ele alındığı çalışmalarda bağlılık türlerinden ağırlıklı olarak örgütsel bağlılığın bağımlı değişken olarak araştırma modeline dâhil edildiği gözlenmektedir. Ancak bu çalışmada turist rehberliği mesleği diğer meslek gruplarına göre farklı yönler barındırdığı için mesleki bağlılığın irdelenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmacıların özellikle son yıllarda dikkatini çeken bir kavram olan psikolojik sermaye birtakım uygulamalar ile geliştirilebilir ve durumsal nitelik göstermesi nedeni ile çalışmalara konu edinmiştir. Kişilik özellikleri ve psikolojik sermaye arasındaki etkileşim Luthans et al.(2007), Brandt et al. (2011), Thomas & Tankha (2016), Erdem vd. (2016) ve Bozgeyikli (2017) tarafından irdelenmiştir. Psikolojik sermaye ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkilerin ise Kaya (2012) ve Hsing-Ming et al. (2017) tarafından ele alındığı gözlenmektedir.

Bu çalışmalardan yola çıkarak özellikle psikolojik sermaye ve mesleki bağlılığın turizm yazınında sıklıkla çalışılmamış olduğu dikkat çekmektedir.

Çalışmada ulaşılan sonuçlar ışığında psikolojik sermayenin örgütsel çıktıları olduğu kadar mesleğe yönelik çıktıları da olduğunun altını çizmekte fayda görülmektedir.

Kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisini psikolojik sermayenin aracılık etkisi ile bütüncül bir model içerisinde irdeleyen bu çalışmanın ilgili alanyazına katkı sağlayacağı ve diğer araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir. Buna göre çalışma;

- Turist rehberleri özelinde, mesleğe yönelik bağlılık türlerini şekillendiren kişilik özelliklerinin önemine,

- Psikolojik sermayenin örgütsel çıktıların yanı sıra mesleğe yönelik çıktılar üzerinde de etkili olduğuna,

- Durağan kişilik özelliklerinin durumsal nitelik gösteren ve gelişime açık olan umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve dayanıklılık boyutlarının bir araya gelmesi ile sinerjik etki oluşturan psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkileri olduğuna,

- Psikolojik sermaye yapısının eylemli turist rehberleri özelinde geçerli olduğunu ortaya çıkarması ile psikolojik sermayenin uygulanabilirliğinin genişletilebileceğine,

- Kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık üzerindeki etkilerinin desteklenmesine karşın psikolojik sermayenin bu etkiyi arttırabileceğine, başka bir deyişle önemli olmakla birlikte özellikle duygusal bağlılık üzerinde daha iyi sonuçlar oluşması için tespit edilen kişilik özelliklerinin yeterli olmayacağına, turist rehberlerinin psikolojik sermaye düzeylerinin mesleğe yönelik bağlılık üzerinde bir rol üstlenebileceğine işaret etmektedir. Aynı zamanda turist rehberlerinin sahip olduğu kişilik özelliklerinin mesleğe yönelik bağlılık türleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi, bu etkileşimde farklı değişkenlerin önerilmesi ile kuramsal olarak ve turist rehberliği mesleğinin başarılı ve sağlıklı bir biçimde varlığını koruyabilmesi için ilgili meslek odalarına ve mesleki birliğe yol göstermesi bakımından katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

**Araştırmacılara Öneriler:** Araştırmadaki mevcut kısıtlar doğrultusunda araştırmacılara birtakım öneriler sunulabilir:

- Araştırma 426 eylemli turist rehberi özelinde gerçekleştirilmiştir. Mevcut çalışma bulgularının genelleştirilebilmesi için daha büyük bir örneklem üzerinde çalışılabilir.

- Meslek odaları aracılığı ile anket formunun iletilmesinin birtakım zorlukları beraberinde getirdiği söylenebilir. Bazı turist rehberleri sürekli olarak farklı çalışmalara yönelik elektronik posta aldıklarını bu nedenle ilgili anket formunu zaman zaman önemsemediklerini belirtmektedir. Buna paralel olarak bazı meslek odaları “yeterli sayıya ulaşamazsınız” uyarısında bulunarak turist rehberlerinin anket doldurmaya pek istekli olmadıklarını ve turist rehberlerinin bu tür elektronik postalardan rahatsız olduklarını dile getirdiklerini ifade etmektedir. Ancak kişisel iletişim kurulduğunda uygun bir zaman diliminde anket çalışmasına gönüllü olarak katılım sağlanabildiği gözlenmektedir. Bu noktada turist rehberleri özelinde yürütülecek araştırmalarda kişisel iletişimin ayrı bir yer tuttuğu söylenebilir.

- Anket formundaki ifade sayısının fazla olması bir kısıtlılık olarak belirtilebilir. Katılımcılardan bazıları anketi yanıtlama süresini eleştirmişlerdir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken hususlardan biri ağırlıklı olarak mesleğin mevsimsel nitelikte icra edilmesi dolayısıyla turist rehberlerinin yoğun olmadıkları bir dönemde iletişim kurulması araştırmanın sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi bakımından önemli olduğu yönündedir.

- Bu çalışma turizm endüstrisinin birçok olumsuz olaylara sahne olduğu dönemde gerçekleştirilmiştir. Bu gibi faktörlerin rehberler üzerinde etki oluşturabileceği söylenebilir. Özellikle konjonktür dalgalanmaların olduğu dönemde sezonun kötü geçmesi nedeniyle bazı turist rehberleri psikolojilerinin olumsuz yönde etkilendiğini, sezonun iyi geçtiği dönemde ise kendilerini daha olumlu hissettiklerini ifade etmişlerdir. Bu durum dikkate alındığında boylamsal çalışmaların yapılmasının faydalı olacağı söylenebilir. Özellikle psikolojik sermayenin geliştirilebilir bir kavram olduğu düşünüldüğünde turist rehberlerinin psikolojik sermaye düzeylerinde yüksek ve düşük sezonda veya olumsuz durumlarda bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak için değişik zamanlarda çalışmalar yapıp sonuçlar kıyaslanabilir. Diğer bir taraftan katılımcılar belirli bir eğitim sürecine tabi tutularak eğitimden öncesi ve eğitimden hemen sonrası iki farklı zamanda psikolojik sermaye ölçümü gerçekleştirerek karşılaştırma yapılabilir.

- Kişilik özellikleri, mesleki bağlılık ve psikolojik sermayenin bulunduğu araştırma modeli turizm endüstrisindeki ulaşırma, konaklama, yiyecek-içecek, seyahat acentaları ile ilgili farklı meslek grupları üzerinde irdelenebilir. Bu tür araştırmaların yapılması meslek gruplarına göre kıyaslama imkânı sağlayabilir.

- Ayrıca mevcut çalışmanın bir dereceye kadar katılımcılara ait derinlemesine bilgi sunduğu söylenebilir. Eylemli turist rehberleri geniş bir coğrafyada mesleklerini sürdürdükleri için iletişim kurulmasında birtakım sorunlarla karşılaşılrsa da yüzyüze yapılan görüşmelerde detaylı açıklamalarda buldukları gözlenmiştir. Buradan hareketle turist rehberlerinin özellikle mesleğe yönelik bağlılıkları konusunda neden, nasıl sorularına yanıt veren nitel desenli çalışmalar ile daha derinlemesine incelemeler yapılması veya karma desenli çalışmalar ile desteklenmesi yararlı olabilir.

- Diğer bir taraftan mesleki bağlılık ölçeğine farklı ifadeler eklenerek test edilebilir veya turist rehberliği mesleğinin özellikleri dikkate alınarak yeni bir ölçek geliştirilebilir.

- Ayrıca daha çok son yıllarda araştırmalara konu edinilen psikolojik sermayeye turizm yazınında ağırlık verilmediği gözlenmektedir. Bu bakımdan ileride oluşturulacak modellerde psikolojik sermayenin farklı değişkenler ile etkileşimi irdelenerek yeni çıkarımlarda bulunulabilir.

- Çalışmada psikolojik sermaye toplam puan üzerinden analizlere ilave edilmiştir. İleride yapılacak çalışmalarda mesleki bağlılık boyutları üzerindeki etkisinde ve aracılık rolü temelinde psikolojik sermaye ve alt boyutlarının bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelenebilir.

- Kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık arasındaki etkileşimde psikolojik sermaye yerine örneğin iş doyumu, mesleki motivasyon gibi farklı aracı değişkenler modele ilave edilerek araştırmalar yapılabilir.

- Araştırmada katılımcılara ilişkin bilgiler analize dâhil edilmemiştir. İleride yapılacak çalışmalarda yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleğin ek iş veya asıl iş olarak yapılması, turist rehberlerinin var ise uzmanlık alanları farklı araştırma modellerinde değişken olarak ele alınabilir.

**Uygulama Alanına Öneriler:** Araştırmada ulaşılan sonuçlar ışığında, uygulama alanına yönelik öneriler aşağıda sunulmaktadır.

- Turist rehberliği mesleğinin, sadece sertifika programlarının başarı ile tamamlanmasının veya önlisans/lisans düzeyinde mezuniyet derecesine sahip olunmasının ardından sağlıklı olarak icra edilebilecek bir meslek olmadığı ileri sürülebilir. Özellikle turizm rehberliği programlarının tercih edilmesinde aile, yakın çevre etkisi veya bilinçsiz tercih yapılmasının bu mesleği icra eden kişiler üzerinde olumsuz sonuçlara yol açabileceği dikkate alındığında meslek adaylarına üniversite tercih döneminden önce kişiliklerine uygun meslek tercihi yapabilmeleri konusunda destek verilebilir.

- Üniversitelerin ilgili programlarında mesleğe yönelik temel derslerin yanı sıra meslek adaylarının kişisel özelliklerini ayırt etmelerine ve bu konuda daha bilinçli olmalarına imkân tanyacak, pozitif psikolojik gelişimlerini destekleyecek birtakım derslerin müfredatlarda yer alması sağlanabilir. Bu şekilde gelecekte meslek yaşamına katkıda bulunulabileceği düşünülmektedir.

- Belirtildiği üzere bazı mesleklerde kişilik özelliklerinin etkisi daha sınırlı iken rehberlik mesleğinde bu özelliklerden tamamen arınarak bir turu gerçekleştirmek pek mümkün değildir. Dolayısıyla turist rehberlerinin istihdam edilmesinde davranışları etkileyen kişisel farklılıkların üzerinde ayrıca durmakta fayda görülmektedir.

- Günümüzde nasıl bazı otel işletmelerinde işgörenin istihdam edilmesi öncesinde hizmet verme yatkınlığı gibi testler uygulanıyor ise turist rehberleri özelinde de bu tür testlere yer verilmesi gerekmektedir. Bazı durumlarda seyahat acentaları turist rehberlerinin mesleki deneyimini dikkate alarak sözleşme yapmakta veya kadrolu olarak istihdam etmektedir. Köroğlu (2012) tarafından seyahat acentalarının turist rehberlerini seçme ve işe alma sürecindeki eğilimlerinin tespit edilmesine yönelik yapılan araştırmada işgören seçim sürecinde aday ile görüşme yapılması ve geçmiş deneyimlere ilişkin referans araştırılması en çok uygulanan işlemler olduğu saptanmıştır. Rehber seçim ve işe alım sürecinde kişilik testinin ise en az uygulanan işlem olduğu belirlenmiştir. Ancak saldırgan davranışlar sergileyen, başkalarına kaba davranan, stresli durumlarda çözüm üretemeyen bir turist rehberinin zaman zaman seyahat acentası-rehber-tur katılımcıları arasında sorunlar oluşmasına zemin hazırlayabileceği

unutulmamalıdır. Bu bakımdan meslek deneyimi, yaş, cinsiyet, hangi yabancı dile hâkim olduğu gibi faktörlerin yanısıra kişilik özelliklerinin ve psikolojik sermaye düzeylerinin de göz önünde bulundurularak istihdam imkânı oluşturulması önerilebilir.

- Bireyi diğerlerinden ayıran kişilik özelliklerinin durağan nitelik taşımasının yanı sıra psikolojik sermayenin çeşitli eğitimler ile geliştirilebilir olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu bağlamda ilgili meslek odaları ve/veya TUREB bu konuda bir dönem düzenlenen hizmetiçi eğitim seminerlerine benzer şekilde turist rehberlerinin psikolojik sermayelerine katkı sağlayabilecek eğitimler gerçekleştirebilir. Önceki araştırmalarda psikolojik sermayenin çevrimiçi tabanlı veya yüzyüze eğitimlerle geliştirilebileceği belirtilmiştir. Bu yönde kişilik özellikleri dikkate alınarak psikolojik sermaye düzeylerine gereken önem verilmesi doğrultusunda mesleğe yönelik duygusal bağlılık üzerinde önemli etkiler oluşturulabilir.

- Turist rehberi olabilmek için mesleğe yönelik birçok yatırım gerçekleştiren kişilerin alternatif bir iş arama gereksinimini ortaya çıkarmadan çalışma saatlerindeki düzensizlik, özel yaşamın kısıtlanması gibi mesleğe yönelik birtakım olumsuz unsurların çözüme kavuşması için Kültür ve Turizm Bakanlığı, meslek kuruluşları ve üniversitelerin eşgüdümlü hareket etmesi gerektiği söylenebilir. Örneğin rehberlik mesleğinde terfi imkânının olmaması bazı turist rehberleri için bu yöndeki gereksinimi karşılayamaması sebebi ile uzun süre icra edilecek bir meslek olmadığı düşüncesine yol açabilmektedir. Bu anlamda rehberlerin beklentilerinin dikkate alınması gerekmektedir.

- Turist rehberliği mesleğinin ek iş olarak da yapıldığı gözlenmektedir. Ancak rehberlik mesleğini ek iş olarak icra eden kişilerin mesleğin gereklerini içselleştirmesi beklenemez. Bu yönde turist rehberliği mesleğinin asıl iş olarak icra edilmesi hususunda ivedi olarak gerekli iyileştirmelerin yapılması önemli görülmektedir.

- Mesleğe yönelik duygusal bağlılığın olumlu deneyimler ile şekillenebileceği bilinmektedir. Bu noktada henüz mesleğe başlamamış olan turist rehberi adaylarına sadece örenyerine ait bilgiler ile sınırlı kalmayan, iletişim, davranış biçimi, tur esnasında dikkat edilmesi gereken unsurlar, beklenmedik



olaylar karşısında nasıl tepki verilmesi gerektiği vb. konularda eğitimler verilmesi önerilebilir.

- Kültür ve Turizm Bakanlığı sadece turist rehberleri özelinde bir veritabanı oluşturarak tur katılımcıları tarafından değerlendirmelere de yer verebilir. Bu yönde bir turist rehberinin ve/veya turist rehberi adayının olumlu ve olumsuz özelliklerin tur katılımcıları üzerinde ne gibi etkiler ortaya çıkardığı konusunda bilgi sahibi olması sağlanabilir.

- Duygusal denge düzeyinin düşük olması olumsuz duygular ile ilişkilendirildiği için duygusal denge düzeyi düşük olan turist rehberi adaylarının bu meslekte istihdam edilmelerinin uygun olmayacağı düşünülmektedir.

Unutulmamalıdır ki turist rehberlerinin daha yıkıcı bir çalışma ortamında mesleklerini icra etmek zorunda kalmaları psikolojik olarak da daha iyi eğitilmiş olmalarının önemini ortaya çıkarmaktadır. Mesleki sorunlar karşısında çaresiz kalarak sadece ilgili meslek kuruluşlarının, bakanlığın çözüm üretmesini bekleyerek belirli bir süre sonra mesleğin dışında kalmak yerine mesleğin gelecekte de sürdürülmesi için turist rehberlerinin kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Araştırmada katılımcıların yüksek düzeyde dışadönük, sorumluluk sahibi ve deneyime açık kişilik özelliklerine sahip oldukları gözlenmektedir. Bu durum eylemli turist rehberlerinin başka kişilerle bir arada olmaktan hoşlanan, konuşkan, enerji dolu, coşkulu ve gelişime açık, planlı hareket eden, dakik ve azimli özelliklerine işaret etmektedir. Aynı zamanda katılımcıların meraklı, kültürlü, becerilerini geliştirme eğiliminde olan kişiler olduğu ifade edilebilir. Farklı kültürlere sahip birçok kişiye hizmet sunan turist rehberlerinin mesleklerini başarılı bir şekilde icra edebilmesi yönünde gelişime açık olmaları istenilen bir durumdur. Çünkü turist rehberleri bilgilerini her geçen gün tazelemek ve farklı alanlara yönelmek durumundadır. Örneğin birçok örenyerinde kazı çalışmaları belirli dönemlerde devam ettirilmekte ve yeni gelişmeler ortaya çıkmaktadır. Geçmişteki bilgilerini kullanmaya devam eden ve gelişmeleri yakından takip etmeyen bir turist rehberinin tur katılımcılarına aktardığı bilgiler sınırlı kalabilecektir. Ancak günümüz dünyasında merak duygusu daha da gelişen turistlerin bilgiye erişiminin geçmişe kıyasla daha kolay gerçekleşmesi, bu güncel bilginin turist rehberi tarafından yorumlanmasını veya bu gelişmeler karşısında yöneltilebilecek soruların yanıtlanmasını gerektirmektedir. Aksi durumda bir

sonraki satınalma davranışının gerçekleşmesi durumunda tercih edilme durumunu olumsuz yönde etkileyebilecektir.

Aynı zamanda bir turist rehberi kendi kültürü ile ilgili bilgileri aktarırken kültürel farklılıklara da hâkim olması gerekmektedir. Bu bakımdan hizmet sunduğu kişilerin kültürlerini yakından tanıyabilmek ve tur süresince davranışlarını şekillendirebilmek adına farklı ülkeleri ziyaret ederek gelişimlerine katkıda bulunmalıdır. Bu bakımdan sadece günübürlük turları gerçekleştiren bir turist rehberi olsa da o gün ziyaret edilen çekimyerinin özelliklerinin yanısıra İç Anadolu bölgesindeki yerel halkın yaşam biçimi, Ege bölgesinin zengin ot çeşitleri, Marmara bölgesinin müzik kültürü, Akdeniz bölgesinin kültürel zenginlikleri konusunda da kendini geliştirebilmelidir. Bununla birlikte yüksek düzeyde sorumluluk sahibi olan turist rehberleri mesleğin icra edilmesinde planlama, azim ve başarı eğilimi de olmak üzere yeteneklerini en iyi şekilde kullanmaya çalışmalıdır.

Ayrıca bazı turist rehberi adaylarının kendi özelliklerini tanımlama konusunda eksiklikleri olduğu ve kişisel özellikler ile meslek uyumunu sağlayamadığı gözlenmektedir. Batman (2003) tarafından yapılan araştırmada turist rehberliği mesleğinin ağırlıklı olarak iyi bir yabancı dil (%79) nedeniyle, oldukça az bir oranda (%9) ise kişiliğe uygun bir meslek olduğu için tercih edildiği saptanmıştır. Bu noktada meslek adayları sadece yabancı dil eğitime odaklanmak yerine kişisel özelliklerini iyi tanıyarak pozitif psikolojik gelişimlerine önem vermeli ve mesleğin gereklerini içselleştirmelidirler.

## KAYNAKLAR

- Abdullah, M. C. (2009). *Leadership and psycap: A study of the relationship between positive leadership behaviors and follower's positive psychological capital*. Unpublished doctoral thesis. Capella University.
- Ahipaşaoğlu, H. Suavi (2001). *Turizmde rehberlik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ak, B. (2016). Parametrik Hipotez Testleri. Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde* (403-419). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Akoğlan Kozak, M. (2004). *Otel işletmelerinde insan kaynakları yönetimi ve örnek olaylar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aktaş, H. (2014). Kariyer safhaları ile demografik değişkenler bağlamında kariyer memnuniyeti ve mesleki bağlılık ilişkisi: Büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterler üzerinde bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 26, 195-212.
- Alaçatlı, E. (2013). *Üniversite öğrencilerinin zaman perspektifleri ile beş faktörlü kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, S. & Ortlepp, K. (2002). Conceptualising and operationalising versus career salience. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 7-14.
- Angleitner, A., Ostendorf, F. & John, O. P. (1990). Towards a taxonomy of personality descriptors in German: A psycho-lexical study. *European Journal of Personality*, 4, 89-118.
- Ap, J. & Wong, K.K.F. (2001). Case study on tour guiding: professionalism, issues and problems. *Tourism Management*, 22, 551-563.
- Arıkan Saltık, I., Avcı, U. ve Kaya, U. (2016). Mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerinde etken faktörler olarak birey-meslek uyumu ve mesleğin sosyal statüsü: Turizm sektöründe görgül bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 42-63.
- Arıkan, R. (2013). *Araştırma yöntem ve teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Arslantürk, Y. (2016). Mesleki bağlılık: Turist rehberleri üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 186-207.

- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 163-178.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677– 693.
- Avey, J. B., Luthans, F. & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1),17–28.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L.& Pigeon, N. G. (2009). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- Avey, J. B., Patera, J. L.& West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K.H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 127-152.
- Avey,J., Wernsing, T. S. & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70.
- Awadh, A.M. & Wan Ismail W.K. (2012). The impact of personality traits and employee work-related attitudes on employee performance with the moderating effect of organizational culture: The case of Saudi Arabia. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(10), 108-127.

- Bacanlı, H., İlhan, T. ve Aslan, S. (2009). Beş faktör kuramına dayalı bir kişilik ölçeğinin geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 261-279.
- Bagraim, J. J. (2003). The dimensionality of professional commitment. *Journal of Industrial Psychology*, 29(2), 6-9.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. Retrieved April 4, 2016, from <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1994EHB.pdf>.
- Bandura, A. (1997). Personal and collective efficacy in human adaptation and change. In Adair, J. G., Belanger, D. & Dion, K. L. (Eds.), *Advances in psychological science, Vol. 1: Personal, social and cultural aspects* (pp. 51-71). Hove, UK: Psychology Press.
- Bandura, A. (2008). An agentic perspective on positive psychology. In S. J. Lopez (Ed.), *Positive psychology: Exploring the best in people* (Vol. 1, pp. 167-196). Westport, CT: Greenwood Publishing.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Batman, O. (2003). Türkiye'deki profesyonel turist rehberlerinin mesleki sorunlarına yönelik bir araştırma. *Bilgi*, 7/2, 117-134.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.

- Benet-Martinez, V. & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Benligiray, S. & Sönmez, H. (2013). The analysis of demographic and work life variables which affect the occupational commitment of nurses. *Journal of Management Development*, 32(4), 419-434.
- Benligiray, S. ve Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte Bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu Hemşirelik Dergisi*, 18(1): 28-40.
- Berings, D., De Fruyt, F. & Bouwen, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, 36, 349-364.
- Bıçkes, M. D., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121.
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E. ve Kaygısız, Ü. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ile akademik güdülenme ilişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 459-480.
- Blau, G. & Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260-269.
- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.

- Blau, G. J. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Blau, G. J. (2001). On assessing the construct validity of two multidimensional constructs occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resources Management Review*, 11, 279-298.
- Blau, G., Paul, A. & St. John, N. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 42(3), 298-314.
- Boeree, C. G. (2006). *Personality theories*. Retrieved June 26, 2016, from <http://webpace.ship.edu/cgboer/perscontents.html>.
- Bono, J. E., Boles, T. L., Judge, T. A. & Lauver, K. J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. *Journal of Personality*, 70 (3), 1311-1344.
- Borkenau, P., Riemann, R., Angleitner, A. & Spinath, F. M. (2001). Genetic and environmental influences on observed personality: Evidence from the German observational study of adult twins. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(4), 655-668.
- Bozgeyikli, H. (2017). Big five personality traits as the predictor of teachers' organizational psychological capital. *Journal of Education and Practice*, 8(18), 125-135.
- Brandt, T., Gomes, Jorge F. S. & Boyanova, D. (2011). Personality and psychological capital as indicators of future job success? A multicultural comparison between three European countries. *LTA*, 3(11), 263-289.
- Brown, S. (1987). Drop and collect surveys: A neglected research technique. *Marketing Intelligence & Planning*, 5(1), 19-23.
- Brown, S.P. & Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Brown, T.J., Mowen, J.C., Donavan, D.T. & Licata, J.W. (2002). The customer orientation of service workers: Personality trait effects on self- and supervisor performance ratings. *Journal of Marketing Research*, 39(1), 110-119.

- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu). 1. Basım 2006. İstanbul: Kaknüs Yayınları (Eserin orijinali 2004'te yayımlandı).
- Butucha, K. G. (2013). Teachers' perceived commitment as measured by age, gender and school Type. *Greener Journal of Educational Research*, 3(8), 363-372.
- Büyükkuru, M. ve Aslan, Z. (2016). Turist rehberlerinin iletişim becerilerinin turistlerin tur deneyimi üzerine etkisi: Nevşehir ilinde bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34), 338-354.
- Carson, K. D. & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (2002). Optimism. In C. R. Snyder and S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. & Segerstrom, S.C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30, 879–889.
- Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 105-120.
- Chan, W. Y., Lau, S., Nie, Y., Lim, S. & Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal*, 45(3), 597–630.
- Chang, C E., Rand, K. L. & Strunk D. R. (2000). Optimism and risk for job burnout among workind college students: Stres as mediator. *Personality and Individual Differences*, 29, 255-263.
- Chang, H. T., Chi, N. W.& Miao, M. C. (2007). Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 352–368.



- Cherian, J. & Jacob, J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management*, 8 (14), 80-88.
- Cihangiroğlu, N., şahin, B., Teke, A. ve Uzuntarla, Y. (2015). Hemşirelerin çatışma ve mesleki bağlılık dőzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Atatőrık Őniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29(4), 599-610.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M. ve elen, Ő. (2015). Mesleki bağlılık ile örgőtsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Gőlhane Tıp Dergisi*, 57, 367-372.
- Clark, L.A. & Watson, D. (1991). General affective dispositions in physical and psychological health. In C.R. Snyder & D.R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective*. New York: Pergamon.
- Clugston, M (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477-486.
- Cohen, A. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: A comprasion of three models. *Human Relations*, 53 (3), 387-417.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, A. (2007). Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: A review of literature and suggestions for a future research agenda. *ITB- Forschungsberichte* 26/2007.
- Cohen, E. H., Ifergan, M. & Cohen, E. (2002). A new paradigm in guiding-the matric as a role model. *Annals of Tourism Research*, 29(4), 919-932.
- Cohen, E., Ifergan, H. M. & Cohen, E. (2002). A new paradigm in guiding-the matric as a role model. *Annals of Tourism Research*, 29 (4), 919-932.
- Cole, K., Daly, A. & Mak, A. (2009). Good for the soul: The relationship between work, wellbeing and psychological capital. *The Journal of Socio-Economics*, 38, 464–474.

- Coutu, D. L. (2002). How Resilience Works. *Harvard Business Review*. Retrieved April 27, 2016, from [http://holycrossenergyleadershipacademy.com/uploads/How\\_Resilience\\_Works\\_-\\_Coutu\\_-\\_HBR.pdf](http://holycrossenergyleadershipacademy.com/uploads/How_Resilience_Works_-_Coutu_-_HBR.pdf).
- Cran, D.J. (1994). Towards validation of the service orientation construct. *The Service Industries Journal*, 14(1), 34–44.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Cui, C. (2010). *The relationship among personality traits, job design characteristics and organizational commitment: An empirical study of organizations in China* (Thesis, Master of Applied Psychology (MAppPsy)). University of Waikato, Hamilton, New Zealand. Retrieved January, 2017 from <http://hdl.handle.net/10289/5042>.
- Çalışkan, S. C. (2015). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ile yeni araştırma modelleri geliştirme arayışları: Pozitif örgütsel davranış değişkenlerinin işe adanmışlık, tükenmişlik ve sinizm üzerine etkileri ve bu etkileşimde örgütsel adalet algısının aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45, 121-137.
- Çetin, F., Yeloğlu, H. O. ve Basım, H. N. (2015). Psikolojik dayanıklılığın açıklanmasında Beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: Bir kanonik ilişki analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), 81-92.
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N. ve Türk, Y. Z. (2010). Bir grup eczacının mesleki bağlılık algılarının incelenmesi. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 3(3); 125-130.
- Çiçek, Eda U. (2016). Tanımlayıcı İstatistikler. Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde* (51-69). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

- Çiftçioğlu, A. (2011). Investigating occupational commitment and turnover intention relationship with burnout syndrome. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 109-119.
- Çivitci, N. ve Arıcıoğlu, A. (2012). Beş faktör kuramına dayalı kişilik özellikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 78-96.
- Çoban, A. (2013). Psikolojik sermaye'nin örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 17-33.
- Çolakoğlu, O,E. Efendi, E. ve Epik, F. (2014). *Tur yönetimi ve turist rehberliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çöl, G. (2004). İnsan kaynakları örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2). 2 Nisan 2017, <http://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004>.
- Dahles, H. (2002). The politics of tour guiding: image management in Indonesia. *Annals of Tourism Research*, 26, 267-293.
- Darsana, M. (2013). The Influence of personality and organizational culture on employee performance through organizational citizenship behavior. *The International Journal of Management*, 2(4), 35-42.
- De Hoogh, A.H.B., Den Hartog, D.N., Koopman, P. L. (2005). Linking the Big Five-Factors of personality to charismatic and transactional leadership; perceived dynamic work environment as a moderator. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 839-865.
- DeCarlo Lawrence T (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2(3), 292-307.
- Demir, Ö. ve Yurdugül, H. (2014). Ortaokul ve Lise Öğrencileri için Bilgisayara Yönelik Tutum Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması. *Eğitim ve Bilim*, 39(176), 247-256.
- Demirci, M. K, Özler, D. E. ve Girgin, B. (2007). Beş faktör kişilik modelinin işyerinde duygusal tacize (Mobbing) etkileri–hastane işletmelerinde bir uygulama. *Journal of Azerbaijani Studies*, 10(3-4), 13-39.

- Demirkan, S. (2006). *Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma Stilleri, kontrol odağı, iş doyumunu ve beş faktör kişilik özelliklerinin araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz, A. ve Erciş, A. (2008). Kişilik özellikleri ile algılanan risk arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 301-330.
- Develioğlu, K. ve Tekin, Ö. A. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15-30.
- Devrim Günel, Ö. (2010). İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 37-65.
- DeYoung, C. G., Peterson, J. B. & Higgins, D. M. (2002). Higher-order factors of the Big Five predict conformity: Are there neuroses of health? *Personality and Individual Differences*, 33, 533-552.
- Diener, E. (2003). What is positive about positive psychology: The curmudgeon and Pollyanna. *Psychological Inquiry*, 14(2), 115-120.
- Digman, M. J. (1997). Higher-order factors of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1246-1256.
- Digman, M.J. (1990). Personality structure: Emergence of the Five-Factor model. *Annual Review Psychology*, 41, 417-40.
- Doğan, İ. (2015). *Farklı veri yapısı ve örneklem büyüklüklerinde Yapısal Eşitlik Modellerinin geçerliği ve güvenilirliğinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Dursun, Y. ve Kocagöz, E. (2010). Yapısal Eşitlik Modellemesi ve regresyon: karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 1-17.
- Dweck, C. S. (1996). Capturing the dynamic nature of personality. *Journal of Research in Personality*, 30, 348-362.

- Eğe, Z. ve Özoğul, G. (2016, Nisan). *Yeni Bir Sermaye Türü Olarak Psikolojik Sermaye Üzerine Literatür İncelemesi*. Sözel Bildiri, I.Avrasya Pozitif Psikoloji Kongresi 28-30 Nisan, İstanbul, 137-138.
- Eid, J., Mearns, K., Larsson, G., Laberg, J.C. & Johnsen, B. H. (2012). Leadership, psychological capital and safety research: Conceptual issues and future research questions. *Safety Science*, 50, 55–61.
- Ekinci, Y. & Dawes, P. L. (2009). Consumer perceptions of frontline service employee personality traits, interaction quality, and consumer satisfaction. *The Service Industries Journal*, 107(125), 503-521.
- Envick, B. R. (2005). Beyond human and social capital: The importance of positive psychological capital for entrepreneurial success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Erdem, H., Kalkın, G. ve Deniz, M. (2016). Kişilik özelliklerinin ve kontrol odağının psikolojik sermaye üzerine etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 7(16), 26-43.
- Erdheim, J., Wang, M. & Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959-970.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 33(1), 210-223.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Savunma sanayiinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 213-242.
- Fayombo, G. (2010). The relationship between personality traits and psychological resilience among the Caribbean adolescents. *International Journal of Psychological Studies*, 2(2), 105-116.

- Feist, J. & Feist, G. J. (2002). *Theories of personality* (7th ed.). United States of America: Mc Graw Hill Company.
- Fernández-Ríos, L. & Cornes, J. M. (2009). A critical review of the history and current status of positive psychology. *Annuary of Clinical and Health Psychology*, 5, 7-13.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage.
- Fong, S.F., Lo, M. C., Songan, P. & Nair, V. (2016). Self-efficacy and sustainable rural tourism development: local communities' perspectives from Kuching, Sarawak. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 22(2), 1-13.
- Fosu, R. A. & Delle, E. (2015). Predictive relationship between Big-Five personality dimensions and professional commitment among chartered accountants in Ghana. *The International Journal Of Business & Management*, 3(10), 102-107.
- Fraenkel, J. R. & Wallen, N. E. (2006). *How to design and evaluate research in education*. Boston: McGraw-Hill.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M. & Waugh, C. E. (2003). What good are positive emotions in crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 365-376.
- Gable, Shelly L. & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology Copyright*, 9(2), 103–110.
- Garson, David G.(2012). *Testing Statistical Assumptions*. Retrieved August 10 2017, from [www.statisticalassociates.com/assumptions.pdf](http://www.statisticalassociates.com/assumptions.pdf).
- Geva, A. & Goldman, A. (1991). Satisfaction measurement in guided tours. *Annals of Tourism Research*, 18(2), 177-185.
- Gillham, J. E., Shatte, A. J., Reivich, K. J. & Seligman, M. E. P. (2001). Optimism, pessimism, and explanatory Style. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism: implications for theory, research, and practice* (pp. 53-75). Washington, DC: American Psychological Association.

- Girgin, B. (2007). *Beş faktör kişilik modelinin iş yerinde duygusal tacize (Mobbing) etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Goswami S., Mathew M. & Chadha N.K. (2007). Differences in occupational commitment amongst scientists in Indian defence, academic, and commercial R & D organizations. *Vikalpa*, 32(4), 13–27.
- Görgens-Ekermans, G. & Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the psychological capital questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Groeneveld, R.A. & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *The Statistician*, 33, 391-399.
- Gupta, V. & Singh, S. (2014). Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: empirical evidence from the Indian R&D sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1373–1394.
- Gül, H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(1), 73-83.
- Günlük, M. (2010). *Muhasebecilerin mesleki ve örgütsel bağlılık, iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güzel, F. Ö. ve Köroğlu, Ö. (2015). Turist rehberlerinin mesleklerine yönelik pozitif ve negatif yönlü algılarının içerik analizi yöntemi ile belirlenmesi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 155-174.
- Hafer, J. C. & Martin, T. N. (2006). Job involvement or affective commitment: A sensitivity analysis study of apathetic employee mobility. *Institute of Behavioral and Applied Management*, September, 1-19. Retrieved June 5, 2017 from [http://ibam.com/pubs/jbam/articles/vol8/No1/JBAM\\_8\\_1\\_1.pdf](http://ibam.com/pubs/jbam/articles/vol8/No1/JBAM_8_1_1.pdf).

- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.), New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hall, C. S. & Lindzey, G. (1957). *Theories of personality*. New York: Wiley.
- Hall, D.T. (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50–76.
- Hall, D.T., Schneider, B.,& Nygren, H.T.(1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-189.
- Hanan, F. A. & Zainal, A. (2012, March). *The relationship between occupational culture, organization tenure and occupational commitment of chefs in 4 and 5-star hotels in Kuala Lumpur*. Current Issues in Hospitality and Tourism Research and Innovations - Proceedings of the International Hospitality and Tourism Conference, IHTC 2012, Malaysia Kuala Lumpur, 205-210.
- Hart, J. W., Stasson, M. F., Mahoney, J. M. & Story, P. A. (2007). The big five and achievement motivation: Exploring the relationship between personality and a two-factor model of motivation. *Individual Differences Research*, 5(4), 267-274.
- Healey, J. F. (2010). *Statistics: a tool for social research* (Ninth edition). Belmont, CA: Wadsworth.
- Hefferon, K. & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research, and applications*. New York: Open University Press/Mc-Graw-Hill.
- Helland, M.R. & Winston, B. E. (2005). Towards a deeper understanding of hope and Leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 12, No.2, pp. 42-53.
- Hellriegel, D. & Slocum, J.W. (2011). *Organizational behavior* (13th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College.
- Hodges, T. D. (2010). *An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect*. Unpublished doctoral dissertation, University of Nebraska.



- Hofstee, W. K. B., Kiers, H. A., De Raad, B., Goldberg, L. R. & Ostendorf, F. (1997). A comparison of Big-Five structures of personality traits in Dutch, English, and German. *European Journal of Personality*, 11(1), 15-31.
- Hofstee, W.K.B. (2003). Structures of personality traits. In T. Millon & M. J. Lerner (Eds.), *Handbook of personality* (Vol. 5, pp. 231-254). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Howard, P.J. & Howard, J.M. (1995). *The Big Five Quickstart an Introduction To The Five Factor Model of Personality For Human Resource Professionals*. Charlotte, NC: Centre for Applied Cognitive Studies
- Hsing-Ming, L., Mei-Ju, C. & Chia-Hui, C. & Ho-Tang, W. (2017). The relationship between psychological capital and professional commitment of preschool teachers: the moderating role of working years. *Universal Journal of Educational Research*, 5, 891 - 900.
- Irving, P. G., Coleman, D. F. & Cooper, C. L. (1997). Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 444-452.
- Isır, T. (2006). *Örgütlerde personel seçim süreci: bir kamu kuruluşundaki yönetici personelin kişilik özelliklerinin tespit edilerek personel seçim sürecinin iyileştirilmesi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ivtzan, I., Sorensen, E. & Halonen, S. (2013). The effect of occupational meaningfulness on occupational commitment. *International Journal of Psychological Research*, 6(2), 15-23.
- İlbars, Z. (1987). Kişiliğin oluşmasındaki kültürel etmenler. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 31(1.2), 201-211.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2013). Çevrimiçi Öğrenmeye Yönelik Hazır Bulunuşluk Ölçeği'nin (ÇÖHBÖ) Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 3(2), 72-101.
- İslamoğlu, A. H. ve Alnaçık, Ü. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınevi.

- Jain, N. K. (2005). *Organizational behaviour* (Volume- 1). New Delhi: Atlantic Publishers and Distributors.
- Jensen, S. M. & Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneur's psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues*, 254-273.
- John, O. P. & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102–138). New York: Guilford Press.
- John, O. P., Angleitner, A. & Ostendorf, E (1988). The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomic research. *European Journal of Personality*, 2, 171-203.
- John, O. P., Donahue, E. M. & Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory-- Versions 4a and 54*. Berkeley, CA: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- John, O. P., Goldberg, L. R. & Angleitner, A. (1984). Better than the alphabet: taxonomies of personality-descriptive terms in English, Dutch, and German. In H. Bonarius, G. van Heck, and N. Smid (Eds.), *Personality psychology in Europe: theoretical and empirical developments* (pp. 83-100). Berwyn: Swets North America Inc.
- John, O.P., Naumann, L.P. & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual Issues. In O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: theory and research* (pp. 114-158). New York, NY: Guilford Press.
- Jothimani, T. (2016). The role of personality in occupational commitment: A correlation study among mental health professionals. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 6(4), 359-364.
- Jöreskog, K. G. (1999). *Formulas for skewness and kurtosis*. Retrieved July 28, 2017, from <http://www.ssicentral.com/lisrel/techdocs/kurtosis.pdf>.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.

- Jung, H.S. & Yoon, H.H. (2015). The impact of employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1135-1156.
- Kafkas, M. E. ve Özen, G. (2014). Obezite Farkındalık Ölçeği (OFÖ)' nin Türkçeye uyarlanması: bir geçerlik ve güvenirlik çalışması. *İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(2), 1-15.
- Kanter, Rosabeth M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Utopian communities. *American Sociological Review*, -33(4), 499-517.
- Kaplan, M. & Bıçkes, M. (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: A study of hotel businesses in Nevşehir. *Yönetim ve Ekonomi*, 20(2), 233-242.
- Kappagoda, S., Othman, H.Z.F. & Alwis, G.D. (2014). Psychological capital and job performance: Development of a conceptual framework, *European Journal of Business and Management*, 6(15), 143-154.
- Kappe, R. & van der Flier, H. (2010). Using multiple and specific criteria to assess the predictive validity of the Big Five personality factors on academic performance. *Journal of Research in Personality*, 44(1), 142-145.
- Kara, A. U. ve Beğenirbaş, M. (2016). Çalışanların psikolojik sermaye algıları onların duygusal rol davranışlarını etkiler mi?: Turizm sektöründe bir araştırma. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1),50-66.
- Karacaoğlu, K., ve İnce, F. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerindeki etkileri: Kayseri ilindeki imalat sanayi işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 181-202.
- Karaman, G. N., Doğan, T. & Çoban, A. E. (2010). A study to adapt the big five inventory to Turkish. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 2357–2359.
- Karamustafa, K. ve Çeşmeci, N. (2006). Paket tur operasyonunda turist rehberlerinin karşılaştıkları yönetsel sorunlar üzerine bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 70-86.

- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık.
- Karatepe, O., Araslı, H. & Khan, A. (2007). The impact of self-efficacy on job outcomes of hotel employees. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 8(4), 23-46.
- Kaya, D. (2012). *Psikolojik sermaye ve mesleki bağlılık ilişkisine kariyer planlamasının etkilerinin belirlenmesine yönelik bir model önerisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, U. ve Özhan, Ç. K. (2012). Duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi: Turist rehberleri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 109-130.
- Kayış, A. (2016). Güvenirlilik analizi. Şeref Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri içinde* (403-419). Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kelecioğlu, H., Bilge, F. ve Akman, Y. (2006). Öğretim elemanları iş doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(26), 115-128.
- Kılıçer, K. ve Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik nve güvenirlilik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Kim, H.-Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38, 52-54.
- Kim, S. W. & Mueller, C. W. (2011). Occupational and organizational commitment in different occupational contexts: The case of South Korea. *Work and Occupations*, 38(1), 3-36.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modelling*. (3rd Ed.). New York: Guilford Press.
- Korkmaz, S. Temizkan, P. S. ve Temizkan, R. (2011). Hizmetiçi eğitim seminerlerinin profesyonel turist rehberlerinin turizm pazarlamasındaki rolüne etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 17-36.

- Kozak, M. (2015). *Bilimsel araştırma: tasarım, yazım ve yayım teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Köroğlu, Ö. (2014). Meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turizm rehberliği öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 137-157.
- Krejcie, R. & Morgan, V. D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kuşluyan, S. & Kuşluyan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21, 251-269.
- Kuşluyan, S., Kuşluyan, Z., İlhan, İ. & Buyruk, L. (2010). The human dimension: A review of human resources management issues in the tourism and hospitality industry, *Cornell Hospitality Quarterly*, 51(2) 171-214.
- Larrabee, J.H., Wu, Y., Persily, C.A., Simoni, P.S., Johnston, P.A., Marcischak, T.L., Mott, C.L. & Gladden, S.D. (2010). Influence of stress resiliency on RN job satisfaction and intent to stay. *Western Journal of Nursing Research*, 32(1), 81-102.
- Larson, M. & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 45-62.
- Larson, M. D. (2004). *Positive psychological capital: A comprasion with human and social capital and an analysis of a training intervention*. Unpublished doctoral dissertation, University of Nebraska.
- Larson, M. D., Norman, S. M., Hughes, L. W. & Avey, J. B. (2013). Psychological capital: A new lens for understanding employee fit and attitudes. *International Journal of Leadership Studies*, 8(1), 28-43.
- Lazarus, R. S. (2003). Does the positive psychology movement have legs? *Psychological Inquiry*, 14(2), 93-109.

- Lee, K., Carswell, J. & Allen, N. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799–811.
- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S. & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3–16.
- Liu, Y. (2013). Mediating effect of positive psychological capital in Taiwan's life insurance industry. *Social Behavior and Personality*, 41(1), 109-112.
- Lodahl, T.M. & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Loehlin, J. C., McCrae, R. R., Costa, P. T. & John, O. P. (1998). Heritabilities of common and measure-specific components of the Big Five personality factors. *Journal of Research in Personality*, 32, 431–453.
- Loehlin, J. C., Willerman, L. & Horn, J. M. (1982). Personality resemblances between unwed mothers and their adopted-away offspring. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(6), 1089-1099.
- Lu, K., Lin, P., Wu, C., Hsieh, Y. & Chang, Y. (2002). The relationships among turnover intentions, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing*, 18(4), 214-219.
- Luthans, F. & Avolio, B. J. (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.
- Luthans, F. & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304–322.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160, 2004.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.

- Luthans, F. (2011). *Organizational behaviour* (12th ed.). New York: Mc Graw Hill Company.
- Luthans, F. , Vogelgesang, G. R. & Lester, P.B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Avey, J. B. , Avolio, B. J. & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. & Combs, G. J. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249–271.
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45–50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219–238.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford UK: Oxford University Press.
- MacKinnon, D. P., Krull, J. L. & Lockwood, C. M. (2000). Equivalence of the mediation, confounding and suppression effect. *Prevention Science*, 1, 173-181.

- Masten A.S. & Reed MGJ. (2002). Resilience in development. In Snyder CR, Lopez SJ (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- McAdams, Dan P. (1997). A conceptual history of personality psychology. In R. Hogan, J. Johnson & S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp, 3-39). San Diego, CA: Academic Press.
- McAdams, Dan. P. (1992). The Five-Factor model in personality: A critical appraisal. *Journal of Personality*, 60(2), 329-361.
- McCrae, R. R. & Costa P. T.Jr. (1997). Conceptions and correlates of openness to experience. In Hogan R., Johnson J., Briggs S. (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 825-847). San Diego, CA Academic Press.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T, Jr. (1985). Updating Norman's “adequate taxonomy”: intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(3), 710-721.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T, Jr. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs type indicator from the perspective of the Five-Factor model of personality. *Journal of Personality*, 57(1), 17-40.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T., Jr (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36, 587-596.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T., Jr. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., pp. 159–181). New York, NY: Guilford Press.
- McCrae, R. R. & Sutin, A. R. (2009). Openness to experience. In M. R. Leary and R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 257-273). New York: Guilford.
- McCrae, R.R. & John, O.R. (1992). An Introduction to the Five-Factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.



- Merdan, E. (2013). Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ilişkisinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 140-159.
- Meyer, J. P., Becker, T. E. & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991–1007.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the “Side-Bet Theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P. & Espinoza, J. A. (2016). Occupational commitment. In J. P. Meyer (Ed.). *Handbook of employee commitment* (pp.135-149). Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A Meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Meyer, J.P., Jackson, T.A. & Maltin, E.R. (2008). Commitment in the workplace: Past, present and future. In: Barling, J., Cooper, C. (ed.), *The Sage handbook of organizational behavior* (pp.35-53). Los Angeles: Sage.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *The Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.

- Mortazavi, S., Yazdi, S.V.S.& Amini, A. (2012). The Role of the psychological capital on quality of work life and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 206-217.
- Mossberg, L. L. (1995). Tour leaders and their importance in charter tours. *Tourism Management*, 16(6), 437- 445.
- Mount, M. K., Barrick, M.R., Scullen, S. M. & Rounds, J. (2005). Higher-Order dimensions of the Big Five personality traits and the Big Six vocational interest types. *Personnel Psychology*, 58(2), 447-478.
- Mowday, R.T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Naktiyok, A. ve Ağırman, Ü. H. (2016). İş odaklı duygusal emek ve duygusal tükenme arasındaki ilişkide çalışan odaklı duygusal emek ve mesleki bağlılığın aracılık etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(4), 789-809.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd Edition). New York: McGraw-Hill.
- O'Connor, M. C.& Paunonen, S. V. (2007). Big Five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43, 971-990.
- O'Neill, J. W. & Xiao, Q. (2010). Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 652-658.
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 115-134.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş –Aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.

- Özen Kutanis, R. ve Yıldız, E. (2014). Pozitif psikoloji ile pozitif örgütsel davranış ilişkisi ve pozitif örgütsel davranış boyutları üzerine bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 135-154.
- Özer, G. ve Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin etik oryantasyonlarının mesleki bağlılığa etkisi üzerine bir inceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 48, 89-100.
- Özkalp, E. (2004). Örgüt içinde birey ve kişilik. A.Ç. Kırel ve O. Ağlargoç (Ed.), *Örgütsel Davranış içinde* (29-55). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2),1-14.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Panaccio, A. & Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 647-658.
- Penke, L., Denissen, J. A. & Miller, G. F. (2007). The Evolutionary Genetics of Personality. *European Journal of Personality*, 21: 549–587, Retrieved July 28, 2016, from www.interscience.wiley.com.
- Peterson, S. J., Balthazard, B. A., Waldman, D. A. & Thatcher, R. W. (2008). Are the brains of optimistic, hopeful, confident, and resilient leaders different? *Organizational Dynamics*, 37(4), 342–353.
- Peterson, S.J. & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership and Organizational Development Journal*, 24, 26-31.
- Peterson, S.J. (2000). The Future of Optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Quenk, N. L. (1993). Personality types or personality traits: What difference does it make? *Bulletin of Psychological Type*, 16(2), 9-13.

- Rammstedt, B. & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of Research in Personality*, 41, 203-212.
- Ranganayakulu, K.C.S. (2005). *Organizational behaviour*. New Delhi: Atlantic Publishers and Distributors.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. & Cunha, M.P. (2012). Authentic leadership promoting employees psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65, 429-437. Retrieved April 25, 2016, from <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.003>.
- Reichard, R. J., Avey, J. B., Lopez, S. & Dollwet, M. (2013). Having the will and finding the way: A review and meta-analysis of hope at work. *The Journal of Positive Psychology*, 8(4), 292–304.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall.
- Roberts, L. M. (2006). Shifting the lens on organizational life: The added value of positive scholarship. *Academy of Management Review*, 31, 292–305.
- Rothman, S. & Coetzer, E. P. (2003). The Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Ryan, C. (1995). *Researching tourist satisfaction issues, concepts, problems*. London: Routledge.
- Ryckman, R. M. (2008). *Theories of personality* (9th ed.). Belmont, CA: Cengage Learning/Wadsworth.
- Sağsan, M. ve Fırtına, B. (2015). Bilgi mesleğine bağlılık ve adanmışlık: Platonik bir ilişkinin gelgitleri ve profesyonellelikle imtihanı. *Bilgi Dünyası*, 16(1) 1-22.
- Sarı, S. (2011). *Çalışanların kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler bankacılık sektörü Antalya örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Eğitim Yönetimi*, 3(4), 527-548.
- Saucier, G. & Goldberg, L. R. (1998). What is beyond the Big Five? *Journal of Personality*, 66(4), 495-524.

- Saucier, G. & Goldberg, L. R. (2003). The structure of personality attributes. In M. Barrick & A. M. Ryan (Eds.), *Personality and work* (pp. 1-29). San Francisco: Jossey-Bass-Pfeiffer.
- Saucier, G., Hampson, S. E. & Goldberg, L. R. (2000). Cross-language studies of lexical personality factors. In S. E. Hampson (Ed.), *Advances in Personality Psychology* (pp. 1-36). London: Routledge.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, G. J. & Osborn, N. R. (2002). *Organizational behavior* (7th Ed.). USA: Wiley.
- Schneider, S.L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250–63.
- Scholl, R.W., (1981). Differentiating commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of management Review*, 6, 589-599.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (2005). *Theories of personality* (8th Ed.). USA: Thomson Wadsworth.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). *A beginners guide to structural equation modeling*. New York: Routledge.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. & Peterson C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Shafer, A. B. (2000). Mediation of the Big Five's effect on career decision making by life task dimensions and on money attitudes by materialism. *Personality and Individual Differences*, 28, 93-109.
- Smith, M. A. & Canger, J. M. (2004). Effects of supervisor "Big Five" personality on subordinate attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 465-481.

- Snape, E. & Redman, T. (2003). An evaluation of a three-component model of occupational commitment: Dimensionality and consequences among United Kingdom human resource management specialists. *Journal of Applied Psychology*, 88, 152-159.
- Snape, E., Wing-hung Lo, C. & Redman, T. (2008). The three-component model of occupational commitment: a comparative study of Chinese and British accountants. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 39(6), 765-781.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. & Harney, P. (1991). The Will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Snyder, C. R., Irving, L. M. & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder (Ed.), *Handbook of social and clinical psychology* (pp. 295–305). Oxford: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J., Shorey, H. S., Rand, K. L. & Feldman, D. B. (2003). Hope theory, measurements, and applications to school psychology. *School Psychology Quarterly*, 18(2), 122–139.
- Somer, O. (1998). Türkçe’de kişilik özelliğini tanımlayan sıfatların yapısı ve beş faktör modeli. *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17-32.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanteri’nin geliştirilmesi-I: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Sorensen, J.E. & Sorensen, T.L. (1974). The conflict of professionals in bureaucratic organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 98-106.
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: Bir literatür Taraması. *Ankara: Çimento İşverenler Dergisi*, 22(1), 4-19.
- Spagnoli, P. & Caetano, A. (2012). Personality and organisational commitment: The mediating role of job satisfaction during socialisation. *Career Development International*, 17(3), 255-275.

- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches, *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 4-13.
- Şimşek, M. Ş., ve Aslan, Ş. (2012). Meslekî ve örgütsel bağlılığın örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23, 415-454.
- Şişman, M. ve Acat, M. Bahaddin (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 235-250.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson/Allyn & Bacon.
- Tak, B. ve Çiftçiöğlü, B. A. (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(4), 155-178.
- Tak, B. ve Çiftçiöğlü, B. A. (2009). Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Uludağ Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54.
- Tak, B., Özçakır, A., Çiftçiöğlü, B. A. ve Divleli, A. (2009). Mesleki bağlılığın bireylerin mesleklerine ve çalıştıkları örgüte ilişkin tutumlarını nasıl etkilediğini anlamaya yönelik bir alan araştırması. “İşGüç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(3), 89-102.
- Tang, T. L., Cunningham, P. H., Frauman, E., Ivy, M. I., Perry, T. L. (2012). Attitudes and occupational commitment among public personnel: Differences between Baby Boomers and Gen-Xers. *Public Personnel Management*, 41(2), 327-360.

- Tayfur, Ö. ve Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: İş-aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.
- Tekin, Ö. A. (2012). *Yabancılaşma ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: Antalya Kemer'deki beş yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tekin, Ö. A., Turan, S. N., Özmen, M., Turhan, A.A. ve Kökçü, A. (2012). Beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkiler: Ankara'daki beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir uygulama. *Journal of Yaşar University*, 27(7), 4611-4641.
- Thakre, N. & Mayekar, R. (2016). Hope, organizational commitment and organizational citizenship behaviour among employees of private sector organizations. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7(4), 480- 484.
- Thomas, E. R. & Tankha, G. (2016). Big five personality and psychological capital among final year medical students. *International Journal of Advanced Research*, 5(1), 1121-1126.
- Thornton, R. (1970). Organizational involvement and commitment to organization and profession. *Administrative Science Quarterly*, 15(4), 417-426.
- Tokar, D.M., Fischer, A.R. & Subich, L.M. (1998). Personality and vocational behavior: a selective review of the literature, 1993–1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 115–153.
- Topçu, M. K. (2015). *Çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sözleşme algısının rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Tozkoparan, G. (2013). Beş faktör kişilik özelliklerinin çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Yöneticiler üzerinde bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 189-231.
- Töremen, F. ve Demir, S. (2016). Sahip oldukları psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34), 166-179.



- Trapnell, P. D. & Wiggins, J. S. (1990). Extension of the interpersonal adjective scales to include the Big Five dimensions of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 781-790.
- Triandis, H. C. & Suh, E. M. (2002). Cultural influences on personality. *Annual Reviews of Psychology*, 53, 133-60.
- Tsai W. C., Chen C. C. & Liu H. L. 2007. Test of a model linking employee positive moods and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1570-1583.
- Tupes, E. C. & Christal, R. C. (1961). *Recurrent personality factors based on trait ratings. Technical Report*. USAF, Lackland Air Force Base, TX.
- Turist Rehberleri Birliği (TUREB) (2012). *Üye Odalar*. 20.01.2016, <http://www.tureb.org.tr/tr/Oda>
- Turner, B. A. & Chelladurai, P. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 19, 193-211.
- Tümkiye, S. ve Uştı, H. (2016). Tükenmişliğin mesleğe bağlılıkla ilişkisi: sınıf öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 272-289.
- Türk Dil Kurumu (TDK) (2017). *Türk Dil Kurumu sözlüğü* ([Online].02.05.2017 <http://www.tdk.gov.tr/>).
- Türküm, A. S. (2004). *Çağdaş yaşamda kişilik ve kişilerarası ilişkiler*. Eskişehir: Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Ursavaş Ö.F., şahin, S. ve McIlroy, D. (2014). Öğretmenler için teknoloji kabul ölçeği: Ö-TKÖ. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 10, 885-917.
- Üngüren, E. (2011). *Psikobiyojik kişilik kuramı ekseninde yöneticilerin kişilik özellikleri, karar verme stilleri ve örgütsel sonuçlara yansımaları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Üngüren, E. ve Ercan, A. (2015). Sessizleşen örgütlerde öz yeterlilik algısının rolü: Alanya'daki konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7/2, 115-156.

- Ünsar, A. S. (2011). Çalışanların kişilik özelliklerinin işten ayrılma eğilimine olan etkisi: Bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 22, 255-271.
- Vandenberg, R.J. & Scarpello, V. (1994). A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitment to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 535-547.
- Wang, X. & Armstrong, A. (2002). An empirical study of PM professionals' commitment to their profession and employing organization. *International Journal of Project Management*, 22, 377-386.
- Watson, D. & Clark, L.A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In R. Hogan & J.A. Johnson (Eds.), *Handbook of social psychology* (pp. 446-496). New York: McGraw-Hill.
- Weiler, B. & Ham, S.H. (2002). Tour guide training: A model for sustainable capacity building in developing countries. *Journal of Sustainable Tourism*, 10(1), 52-68.
- Weng, Q. & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 256-265.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.
- Wrosch, C. & Scheier, M. F. (2003). Personality and quality of life: The importance of optimism and goal adjustment. *Quality of Life Research*, 12, 59-72.
- Wu, S. F. V., Lee, M. C., Liang, S. Y., Chuang, Y. H., Lu, Y. Y. & Wu, M. P. (2012). Self-efficacy, professional commitment, and job satisfaction of diabetic medical care personnel. *Contemporary Nurse*, 43(1), 38-46.
- Yazgan İnanç, B. ve Yerlikaya, E.E. (2015). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yazıcıoğlu, İ. Tokmak, C. ve Uzun, S. (2008). Turist rehberlerinin rehberlik mesleğine bakışı, *Üniversite ve Toplum Dergisi*, 8 (2), Haziran. 14 Eylül 2017, <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=367>.

- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211.
- Yenipınar, U., Bak, E. ve Çapar, G. (2014). Turist rehberliği meslek kanununun, meslek örgütleri ve öğretim elemanlarının bakış açısı ile değerlendirilmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 86-114.
- Yeşilyaprak, B. (1993). Kişilik gelişiminde ailesel faktörlerin etkisine ilişkin bir araştırma. *Aile ve Toplum*, 3 (1), Eylül-Aralık. 20 Haziran 2016, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/spcd/article/view/5000108098/5000100808>
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir alan araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, R., Kuşluvan, S. ve Şenyurt, Y. (1997). *Turist rehberliği öğretiminde yeni bir model: Nevşehir Turist Rehberliği Bölümü Programı ve değerlendirilmesi*. Erciyes Üniversitesi Nevşehir Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Hafta Sonu Semineri IV, 9-14.
- Yiğit, S. ve Yazarkan, H. (2014). Liderlik tarzı ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41, 71-83.
- Yousaf, A., Sanders, K. & Shipton, H. (2013). Proactive and politically skilled professionals: What is the relationship with affective occupational commitment? *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 211-230.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Yürür, S. (2009). Yöneticilerin çatışma yönetim tarzları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(1), 23-42.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61, 309-348.

Zuckerman, M. (2003). Biological Bases of Personality. In T. Millon & M. J. Lerner (Eds.), *Handbook of Psychology, Vol. 5., personality and social psychology* (pp.85-116). Hoboken: NJ: Wiley.

## **EKLER**

### **EK 1** Anket Formu

#### **ANKET FORMU**

Sayın Katılımcı,

Bu anket, “Profesyonel Turist Rehberlerinin Kişilik Özellikleri ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi” başlıklı doktora tez çalışması için yapılmaktadır. Verilen cevapların doğruluğu çalışma için büyük önem taşımaktadır, veriler gizli tutulacak ve üçüncü şahıslarla kesinlikle paylaşılmayacaktır. Lütfen anketteki tüm soruları, ilgili açıklamaları dikkatli bir şekilde okuyarak ve boş bırakmadan yanıtlayınız. Ayırdığınız zaman için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Yrd. Doç. Dr. Zehra EĞE

Öğr. Gör. Gamze ÖZOĞUL

Akademik Danışman

Doktora Öğrencisi

Adnan Menderes Üniversitesi

Adnan Menderes Üniversitesi

Turizm Fakültesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kuşadası

Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

gamze.ozogul@deu.edu.tr

**EK 1** Anket Formu (devam)

1	2	3	4		5		
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	NeKatılıyorum NeKatılmıyorum	Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		
K1.Konuşkan biriyim			1	2	3	4	5
K2.İçine kapanık biriyim			1	2	3	4	5
K3.Enerji doluyum			1	2	3	4	5
K4.Diğer insanları coşkulandırırım			1	2	3	4	5
K5.Sessizim			1	2	3	4	5
K6.Başkalarına karşı soğuk ve ilgisizim			1	2	3	4	5
K7.Bazen utangaç ve çekingenim			1	2	3	4	5
K8.Dışa dönük, sosyal biriyim			1	2	3	4	5
K9.Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım			1	2	3	4	5
K10.Yardımseverim			1	2	3	4	5
K11.Başkaları ile sözlü tartışma başlatırım			1	2	3	4	5
K12.Affediciyim			1	2	3	4	5
K13.Genellikle güvenen biriyim			1	2	3	4	5
K14.Çekingen değil girişkenim			1	2	3	4	5
K15.Çoğu kişiye karşı düşünceli ve saygılıyım			1	2	3	4	5
K16.Bazen diğer insanlara karşı kaba davranırım			1	2	3	4	5
K17.Sanata karşı pek ilgili değilim			1	2	3	4	5
K18.Başkaları ile işbirliği yapmayı severim			1	2	3	4	5
K19.Bir işi eksiksiz yaparım			1	2	3	4	5
K20.Bazen dikkatsiz davranabilirim			1	2	3	4	5
K21.Güvenilir bir çalışanım			1	2	3	4	5
K22. Plan yapar ve bu planları uygularım			1	2	3	4	5
K23.Tembel olmaya eğilimliyim			1	2	3	4	5
K24.Bir işi bitirmeden, yarıda bırakmam			1	2	3	4	5
K25.İşlerimi verimli bir şekilde yaparım			1	2	3	4	5
K26. Dağınık biriyim/çok derli toplu değilim			1	2	3	4	5
K27.Dikkatim çabuk dağılır			1	2	3	4	5
K28.Karamsar, hüzünlü biriyim			1	2	3	4	5
K29.Rahatım, strese girmem			1	2	3	4	5
K30.Gergin olabilirim			1	2	3	4	5

**EK 1** Anket Formu (devam)

K31.Endişeli biriyim	1	2	3	4	5
K32.Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay üzülmem	1	2	3	4	5
K33.Duygu durumum değişkendir	1	2	3	4	5
K34.Gergin durumlarda sakin kalabilirim	1	2	3	4	5
K35.Kolay sinirlenirim	1	2	3	4	5
K36.Özgün biriyim, yeni fikirler üretirim	1	2	3	4	5
K37.Birçok şeyi merak ederim	1	2	3	4	5
K38.Zeki, derin düşünen biriyim	1	2	3	4	5
K39.Hayal gücüm kuvvetlidir	1	2	3	4	5
K40.Yaratıcı biriyim	1	2	3	4	5
K41.Sanatsal, estetik deneyimlere önem veririm	1	2	3	4	5
K42.Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim	1	2	3	4	5
K43.Düşünmeyi, fikirler üretmeyi severim	1	2	3	4	5
K44.Sanata karşı ilgiliyim	1	2	3	4	5

**EK 1** Anket Formu (devam)

1	2	3	4	5						
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	NeKatılıyorum NeKatılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum						
P1.Mesleğimle uzun süredir devam eden bir soruna çözüm bulma konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5					
P2. Yönetimle yaptığım toplantılarda çalışma alanımla ilgili konularda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5					
P3.Çalıştığım işletmenin stratejisi ve amaçları hakkındaki fikir tartışmalarına katkı sağlarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5					
P4.Mesleğimle ilgili hedef ve amaçların belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim	1	2	3	4	5					
P5.Yaşanan sorunlara çözüm bulmak için kurum dışındaki kişilerle (müşteri/tedarikçi) kurulan iletişimde kendime güvenirim.	1	2	3	4	5					
P6.Çalışma arkadaşlarıma bilgi aktarırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5					
P7.Kendimi işler arasında sıkışmış bir halde bulursam, bu durumdan kurtulmak için pek çok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5					
P8.Şu anda mesleğimle ilgili hedeflerimi enerjik/aktif olarak takip ediyorum.	1	2	3	4	5					
P9.Bir problemin pek çok çözüm yolu mevcuttur.	1	2	3	4	5					
P10.Şu anda mesleğimle ilgili kendimi oldukça başarılı görüyorum.	1	2	3	4	5					
P11.Şu anki mesleğimle ilgili hedeflere ulaşabilmenin pek çok yolunu bulabilirim.	1	2	3	4	5					
P12.Şu sıralar mesleğimle ilgili belirlediğim hedefleri gerçekleştirmekteyim.	1	2	3	4	5					
P13. İşimle ilgili aksi bir durumla karşılaştığımda, bunun üstesinden gelerek işime devam etme konusunda sıkıntı yaşamam	1	2	3	4	5					
P14. Mesleğimle ilgili ortaya çıkan zorluklarla bir şekilde başa çıkabilirim.	1	2	3	4	5					
P15. Tur organizasyonu ile ilgili bir sıkıntı yaşarsam “kendi başıma”halledebilirim	1	2	3	4	5					
P16. Mesleğimde bana sıkıntı veren şeylerden genellikle uzak durmaya çalışırım.	1	2	3	4	5					
P17. Daha önce edindiğim tecrübeler nedeniyle mesleğimdeki zorlukların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5					
P18. İşimde pek çok şeyin elbet üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5					



**EK 1** Anket Formu (devam)

P19. Mesleğimle ilgili belirsizlik yaşadığım durumlarda genellikle en iyisini yapacağımı ümit ederim	1	2	3	4	5
P20. İşimde bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa, kesinlikle ters gider.	1	2	3	4	5
P21. Mesleğimle ilgili konulara genellikle iyi tarafından bakarım.	1	2	3	4	5
P22. Mesleğimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.	1	2	3	4	5
P23. Mesleğimle ilgili şeyler asla olmasını istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5
P24. İşime “her zorluğun sonunda bir hayır vardır” şeklinde yaklaşırım.	1	2	3	4	5

**EK 1** Anket Formu (devam)

1	2	3	4	5	
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	NeKatılıyorum NeKatılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
M1. Rehberlik mesleği kişisel imajım açısından önem taşımaktadır.	1	2	3	4	5
M2. Rehberlik mesleği ile kendimi özdeşleştiremiyorum.	1	2	3	4	5
M3. Rehber olmaktan hoşlanmıyorum.	1	2	3	4	5
M4. Rehberliği heyecan verici bir meslek olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
M5. Rehberlik mesleğine başlamaktan pişmanlık duyuyorum.	1	2	3	4	5
M6. Rehberlik mesleğinde olduğum için gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
M7. Şu anda mesleğimi değiştirmem benim için maliyetli olabilir.	1	2	3	4	5
M8. Beni rehberlik mesleğini değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir baskı yok	1	2	3	4	5
M9. Mesleğimi bırakmak hayatıma oldukça zarar verir.	1	2	3	4	5
M10. Benim için mesleğimi şu anda değiştirmek çok zor olur.	1	2	3	4	5
M11. Mesleğimi şu anda değiştirmek önemli fedakârlıklar gerektirir.	1	2	3	4	5
M12. Rehberlik mesleğine o kadar çok emek verdim ki, şu anda mesleğimi değiştiremem.	1	2	3	4	5
M13. Rehberlik mesleğine devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
M14. Mesleğime olan sadakatimden dolayı, rehberliğe devam ediyorum.	1	2	3	4	5
M15. Rehberlik mesleğine devam etmeyi bir sorumluluk olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
M16. Rehberliği bırakırsam kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
M17. Bana bir avantaj sağlasa bile rehberlik mesleğini şu anda bırakmayı doğru bulmuyorum.	1	2	3	4	5
M18. Bir mesleğin eğitimini alan kişilerin belirli bir süre mesleğe devam etmeleri gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5

**EK 1 Anket Formu (devam)**

**Yaş grubunuz :**

18-25

26-35

36-45

46-55

56 ve üzeri

**Medeni durumunuz :**  Evli  Bekâr

**Cinsiyet :**  Kadın  Erkek

**Eğitim Düzeyiniz :**

Lise

Önlisans

Lisans

Yüksek Lisans

Doktora

**Rehberlik Deneyiminiz:**

1-5 yıl

6-10 yıl

11-15 yıl

16 yıl ve üzeri

**EK 1 Anket Formu (devam)**

**Ortalama aylık geliriniz:**

- 500 TL'den az  
 500-1500 TL  
 1501-2500 TL  
 2501- 3500 TL  
 3501 TL ve üzeri

**Bir yıl içerisinde ortalama çalıştığınız gün sayısı:**

- 30 günden az  
 31-60 gün  
 61-120 gün  
 121-180 gün  
 181 gün ve üzeri

**Çalışma kartınızın türü:**

- Ülkesel  
 Bölgesel

**Çıktığınız turların niteliği:**

- Günübirlik tur  
 Paket Tur  
 Transfer  
 Gece Turu

**EK 1** Anket Formu (devam)

**Rehberlik eğitimi aldığınız kurum:**

- Turizm Bakanlığı Sertifika Programları
- Üniversitelerin rehberlik eğitimi veren önlisans programları
- Üniversitelerin rehberlik eğitimi veren lisans programları

**Çalışma Şekliniz:**

- 12 ay acentanın kadrolu elemanı
- Acentayla anlaşmalı-sezonluk

**Rehberlik mesleğini icra etme şekliniz?**

- Asıl iş
- Ek iş



# ÖZGEÇMİŞ

## KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Gamze ÖZOĞUL

Doğum Yeri ve Tarihi : Muş, 29.06.1986

## EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Adnan Menderes Üniversitesi / Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu / Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği

Yüksek Lisans Öğrenimi :Dokuz Eylül Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü/ Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce (YÖKDİL: 86,250)

## BİLİMSEL FAALİYETLERİ:

### Uluslararası hakemli dergilerde yayımlanan makaleler:

Özoğul, G. ve Güçlütürk Baran, G. (2017). Bir ihtisaslaşma modeli: engelliler için ulaşılabilir turizm tur programı ve tur fiyatlandırması örneği. *Ulakbilge*, 5(15), 1413-1435.

Güçlütürk Baran, G. ve Özoğul, G. (2016). Deniz/kıyı turizminin gelişimi ve etkileri: Fethiye için bir değerlendirme. *Journal of Marine Tourism*, 1(2), 1-14.

Özoğul, G. & Güçlütürk Baran, G. (2016). Accessible tourism: the golden key in the future for the specialized travel agencies. *Journal of Tourism Futures*, 2(1), 79-87.

### **Alınan atıflar:**

Day R., Hitchings R., Fox E., Venn S. & Hibbert J.F. (2018). Leisure travel and the time of later life. In: Hui A., Day R., Walker G. (eds) *Demanding Energy* (pp. 183-200). Palgrave Macmillan, Cham.

Agovino, M., Casaccia, M., Garofalo, A. & Marchesano, K. (2017). Tourism and disability in Italy. Limits and opportunities. *Tourism Management Perspectives* 23, 58-67.

Atıf Yapılan Eser: *Journal of Tourism Futures*, 2(1), 79-87.

### **Bildiriler**

#### **-Uluslararası bildiriler:**

Avcı, E., Özoğul, G. ve Yıldız, İ. (2016, Kasım). *Selçuk Efes deve güreşlerinin festival turizmi kapsamında değerlendirilmesi*. I. Uluslararası Seçuk-Efes Devencilik Kültürü ve Deve Güreşleri Sempozyumu, Selçuk, 220-243.

Eğre, Z. ve Özoğul, G. (2016, Nisan). *Yeni bir sermaye türü olarak psikolojik sermaye üzerine literatür incelemesi*. I. Avrasya Pozitif Psikoloji Kongresi, İstanbul, 137-138.

Baran, G. ve Özoğul, G. (2015, Mayıs). *Kurumsal yönetim ve turizm: ALARKO Şirketler Topluluğu örneği*. I. Avrasya Uluslararası Turizm Kongresi: Güncel Konular, Eğilimler ve Göstergeler, Konya, 782-795.

Baran, G. ve Özoğul, G. (2015, Mayıs). *Deniz/kıyı turizminin gelişimi ve etkileri: Fethiye için bir değerlendirme*. I. Uluslararası Deniz Turizmi ve Deniz Endüstrisi Konferansı, Fethiye, 46-58.

#### **Ulusal bildiriler:**

Avcı, E., Güçlütürk Baran, G. ve Özoğul, G. (2016, Ekim). *Seyahat acentalarının hizmetlerine yönelik e-şikâyetlerin tekrar satın alma(ma) niyeti çerçevesinde çözümlenmesi*. 17. Ulusal Turizm Kongresi, Bodrum, 913-914.



Özoğul, G. ve Baran, G. (2014, Kasım). *Bir uzmanlaşma (İhtisaslaşma) modeli: ulaşılabilir turizm tur planlaması örneği*. 15.Ulusal Turizm Kongresi, Ankara, 1160-1175.

## **İŞ DENEYİMİ**

Kamu Sektörü:

2015- : Dokuz Eylül Üniversitesi, Efes Meslek Yüksekokulu, Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı Öğretim Görevlisi

Özel Sektör:

2011-2014 :Turist Rehberi- Paket Tur- Dijon Travel

## **İLETİŞİM**

E-posta Adres : gamze\_ozogul\_@hotmail.com

Tarih : 26/12/2017