

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ
ANABİLİM DALI**

**BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ DOYUMU VE
YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ: TURİST REHBERLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

BAHAR DEVECİ

BALIKESİR, 2020

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ DOYUMU VE
YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ: TURİST REHBERLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

DOKTORA TEZİ

BAHAR DEVECİ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. YUSUF AYMANKUY

BALIKESİR, 2020

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda 201612502008 numaralı Bahar DEVECİ'nin hazırladığı Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma konulu DOKTORA tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 04/09/2020 tarihinde yapılmış, sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ/OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Yusuf AYMANKUY(Danışman)

İmza.....

Üye: Prof. Dr. Cevdet AVCIKURT

İmza.....

Üye: Prof. Dr. Burhanettin ZENGİN

İmza.....

Üye: Doç. Dr. Seda ŞAHİN

İmza.....

Üye: Doç. Dr. Kaplan UĞURLU

İmza.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylım.

11.09/2020
Enstitü Onayı
Prof. Dr. Kerem Ziya TAŞ
Müdür

ETİK BEYAN

Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri, dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

06/08/2020

Bahar DEVECİ

ÖNSÖZ

Bu araştırmada turist rehberlerinin kişilik özelliklerini belirlemek ve bu özelliklerin iş doyumunu ve yaşam doyumuna etkisini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırma beş bölüm olarak kurgulanmıştır. Birinci bölümde giriş ana başlığı altında çalışmanın konusuna, amacına, önemine, varsayımlarına, sınırlılıklarına ve tanımlara değinilmiştir. İkinci bölümde kuramsal çerçeve ve ilgili araştırmalar yer almaktadır. Kuramsal çerçeve; kişilik, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve turist rehberliği alt bölümleri olmak üzere dört bölümde incelenmiştir. İlgili araştırmalar bölümünde, kişilik, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve turist rehberliği ile ilgili daha önce yapılmış olan araştırmalara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, turist rehberlerinin beş faktör kişilik özelliklerini, iş ve yaşam doyumunu düzeylerini tespit etmek ve beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek adına yapılan araştırma süreci ve yöntemi değeriendirilmiştir. Dördüncü bölümde araştırmanın bulgularına ve beşinci bölümde ise sonuçlarına yer verilmiş, bu sonuçlar doğrultusunda da bazı öneriler sunulmuştur. Yapılan araştırmanın ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

Tez konusunun belirlenmesinden tamamlanmasına kadar geçen süreçte yardımını benden esirgemeyen, yol gösteren, yaşamımda da her yönüyle örnek aldığım ve saygı duyduğum danışman hocam Sayın Prof. Dr. Yusuf AYMANKUY’ a teşekkürlerimi borç bilirim. Ayrıca araştırmamı şekillendirmem konusunda değeri görüşlerinden faydalandığım kıymetli hocalarım Sayın Prof. Dr. Cevdet AVCIKURT’a ve Sayın Doç. Dr. Seda şAHİN’e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Bugünlere gelmemde üzerimde büyük emeği olan anneme, babama ve kardeşime teşekkür ediyorum. Eğitim hayatım boyunca desteğini hissettiğim ve ismini sayamadığım değeri hocalarıma da şükranlarımı sunuyorum.

En büyük teşekkürüm ise benim için büyük önem taşıyan çekirdek aileme. Her zaman yanımda olan, her durumda beni destekleyen, özellikle bu zorlu süreçte sevinç ve mutluluklarımla yanı sıra stresimi de benimle paylaşan can yoldaşım,

kıymetli eşim Bilal DEVECİ'ye ve gelişiyile hayatımızı anlamlandıran, evimizin neşe kaynağı biricik kızım Toprak DEVECİ'ye sonsuz teşekkür ediyorum. Hayat sizinle çok güzel, iyi ki varsınız...

Balıkesir, 2020

Bahar DEVECİ

ÖZET

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ: TURİST REHBERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

DEVECİ, BAHAR

Doktora, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yusuf AYMANKUY

2020, 257 Sayfa

Turist rehberlerinin mesleklerini başarılı bir şekilde icra etmesi için birtakım özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu özelliklerin ortaya çıkmasında ise kişilik önemli bir role sahiptir. Kişiliğin aynı zamanda iş doyumunu ve yaşam doyumunu etkileyen faktörler arasında yer aldığı ifade edilmektedir. Buradan hareketle, araştırmanın temel amacı; turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bu özelliklerin iş doyumunu ve yaşam doyumuna etkisinin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda, rehberlerin kişilik özelliklerinin, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin belirlenmesi için alanyazında kabul görmüş ilgili ölçekler kullanılarak seyahat acentasına bağlı olarak çalışan 416 turist rehberine anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Turist rehberlerinden elde edilen veriler, araştırmanın amacına uygun istatistiksel analizler ve programlar kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırma sonucunda ankete katılan turist rehberlerinin baskın kişilik özelliklerinin sorumluluk olduğu ortaya çıkmıştır. Turist rehberlerinin iş doyumlarının yüksek düzeyde; yaşam doyumunu düzeylerinin ise orta düzeyin biraz üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler incelendiğinde; dışadönüklük ve sorumluluk kişilik özelliği ile iş doyumunu arasında negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu; nevroitiklik kişilik özelliği ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu ortaya

çıkılmıştır. Uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliği ile iş doyumu arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiler incelendiğinde; beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutları ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Aynı zamanda iş doyumu ve yaşam doyumu arasında da anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Beş faktör kişilik özellikleri, İş doyumu, Yaşam doyumu, Turist rehberi, Turizm

ABSTRACT

THE EFFECTS OF FIVE FACTOR PERSONALITY TRAITS ON JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION: AN INVESTIGATION ON TOURIST GUIDES

DEVECI, BAHAR

Phd Thesis, Department of Tourism Management

Thesis Adviser: Prof. Dr. Yusuf AYMANKUY

2020, 257 Pages

In order for tourist guides to perform their professions successfully, they must have some traits. Personality has a crucial role in the emergence of these traits. It is stated that personality takes part also among the factors affecting job satisfaction and life satisfaction. Hence, the main purpose of the research is to determine the personality traits of tourist guides and the effect of these traits on job satisfaction and life satisfaction. For this purpose, 416 tourist guides working for travel agency were surveyed by using the relevant scales accepted in the literature to determine the personality traits, job satisfaction and life satisfaction levels of the guides. The data obtained from the tourist guides was analyzed by using suitable statistical analysis and programs for the purpose of the research.

As a result of the research, it was revealed that the dominant personality traits of the tourist guides participating in the survey were conscientiousness. While it was identified that job satisfaction of tourist guides were high level, life satisfaction of tourist guides were slightly above the middle level. When the relationships between the five-factor personality traits sub-dimensions and job satisfaction were examined, it was emerged that there was a negative and weak relationship between extraversion and conscientiousness personality traits and job satisfaction; there was a positive and weak relationship between neuroticism personality trait and job satisfaction. It was not determined that there was significant relationship between agreeableness and

openness to experience personality traits and job satisfaction. When the relationships between the five-factor personality traits sub-dimensions and life satisfaction were examined, it was not detected that there was significant relationship between sub-dimensions of five-factor personality traits and life satisfaction. It was also revealed that there was no significant relationship between job satisfaction and life satisfaction.

Keywords: Five factor personality traits, Job satisfaction, Life satisfaction, Tourist guide, Tourism

*Sevgili eşim, kıymetlim Bilal'e,
Çok sevdiğim biricik kızım Toprak'a...*

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	xi
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xviii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xix
EKLER LİSTESİ.....	xx
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Konusu.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.6. Tanımlar.....	5
2. İLGİLİ ALANYAZIN.....	8
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	8
2.1.1. Kişilik.....	8
2.1.1.1. Kişilik Kavramının Tanımı.....	9
2.1.1.2. Kişilik Oluşumunu Etkileyen Faktörler.....	11
2.1.1.2.1. Biyolojik ve Kalıtsal Faktörler.....	11
2.1.1.2.2. Ailesel Faktörler.....	12
2.1.1.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler.....	13
2.1.1.2.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörü.....	14
2.1.1.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler.....	15
2.1.1.2.6. Diğer Faktörler.....	15

2.1.1.3. Kişilik Kuramları.....	16
2.1.1.3.1. Psikanalitik Kuramlar.....	17
2.1.1.3.2. Davranışçı ve Bilişsel Kuramlar.....	26
2.1.1.3.3. İnsancıl/Varoluşçu Kuramlar.....	32
2.1.1.3.4. Ayırıcı Özellik Kuramları.....	34
2.1.1.3.4.1. Beş Faktör Kişilik Kuramı.....	37
2.1.1.3.4.1.1. Beş Faktör Kişilik Kuramının Boyutları.....	39
2.1.1.3.4.1.1.1. Dışadönüklük.....	39
2.1.1.3.4.1.1.2. Uyumluluk.....	40
2.1.1.3.4.1.1.3. Sorumluluk.....	41
2.1.1.3.4.1.1.4. Nevrotiklik (Duygusal Dengesizlik).....	41
2.1.1.3.4.1.1.5. Deneyime/Gelişime Açıklık.....	42
2.1.2. İş Doyumu.....	42
2.1.2.1. İş Doyumu Kavramının Tanımı.....	43
2.1.2.2. İş Doyumunun Önemi.....	45
2.1.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	46
2.1.2.3.1. Bireysel Faktörler.....	46
2.1.2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	51
2.1.2.4. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar.....	56
2.1.2.4.1. Kapsam Kuramları.....	58
2.1.2.4.2. Süreç Kuramları.....	60
2.1.2.5. İş Doyumunun Sonuçları.....	62
2.1.2.5.1. İş Doyumunun Bireysel Açıldan Sonuçları.....	63
2.1.2.5.2. İş Doyumunun Örgütsel Açıldan Sonuçları.....	66
2.1.3. Yaşam Doyumu.....	67
2.1.3.1. Yaşam Doyumu Kavramının Tanımı.....	68
2.1.3.2. Yaşam Doyumunun Önemi.....	70
2.1.3.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	71
2.1.3.3.1. Bireysel Faktörler.....	71
2.1.3.3.2. Ailesel Faktörler.....	71
2.1.3.3.3. İş ile İlgili Faktörler.....	72
2.1.3.3.4. Toplumsal Faktörler.....	72

2.1.3.3.5. Çevresel Faktörler.....	73
2.1.3.3.6. Ekonomik Faktörler.....	73
2.1.3.3.7. Psikolojik Faktörler.....	74
2.1.3.3.8. Diğer Faktörler.....	75
2.1.3.4. Yaşam Doyumu ile İlgili Kuramlar.....	77
2.1.4. Turist Rehberliği.....	79
2.1.4.1. Turist Rehberliği Kavramın Tanımı.....	80
2.1.4.2. Turist Rehberliğinin Tarihsel Gelişimi.....	82
2.1.4.2.1. Dünyada Turist Rehberliğinin Tarihsel Gelişimi.....	82
2.1.4.2.2. Türkiye’de Turist Rehberliğinin Tarihsel Gelişimi.....	84
2.1.4.3. Turist Rehberlerinin Sahip Olması Gereken Özellikler.....	89
2.1.4.4. Turist Rehberlerinin Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları ve Sorunları.....	92
2.2. İlgili Araştırmalar.....	99
2.2.1. Kişilik ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	99
2.2.2. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	107
2.2.3. Yaşam Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	113
2.2.4. Turist Rehberliği ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	115
3.YÖNTEM.....	123
3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler.....	123
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	128
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri.....	130
3.4. Veri Toplama Süreci.....	134
3.5. Verilerin Analizi.....	135
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	136
4.1. Sosyo-Demografik Özellikler.....	136
4.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	139
4.3. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	156
4.4. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	165
4.5. Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi.....	174

5. SONUÇ VE ÖNERİLER	178
5.1. Sonuç.....	178
5.2. Öneriler.....	188
KAYNAKÇA	195
EKLER	254

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1. İş Doyumu ile İlgili Kuramların Temel Noktaları.....	57
Çizelge 2. Turist Rehberleri Sayıları.....	128
Çizelge 3. Belirlenmiş Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örneklem Büyüklükleri.....	129
Çizelge 4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinde Yer Alan İfadeler.....	132
Çizelge 5. İş Doyumu Ölçeğinde Yer Alan İfadeler.....	133
Çizelge 6. Yaşam Doyumu Ölçeğinde Yer Alan İfadeler.....	134
Çizelge 7. Turist Rehberlerinin Sosyo-Demografik Özellikleri.....	138
Çizelge 8. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	140
Çizelge 9. Yaygın Olarak Kabul Görmüş Uyum İndeksleri.....	143
Çizelge 10. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçüm Modelinin Uyum Değerleri.....	143
Çizelge 11. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları.....	144
Çizelge 12. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin İfadelerin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapma Değerleri.....	146
Çizelge 13. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Korelasyon Matrisi.....	147
Çizelge 14. Sosyo-Demografik Özellikler ile Dışadönüklük Boyutu Arasındaki İlişki.....	149
Çizelge 15. Sosyo-Demografik Özellikler ile Uyumluluk Boyutu Arasındaki İlişki.....	150
Çizelge 16. Sosyo-Demografik Özellikler ile Sorumluluk Boyutu Arasındaki İlişki.....	151
Çizelge 17. Sosyo-Demografik Özellikler ile Nevrotiklik Boyutu Arasındaki İlişki.....	153
Çizelge 18. Sosyo-Demografik Özellikler ile Gelişime Açıklık Boyutu Arasındaki İlişki.....	154

Çizelge 19. Sosyo-Demografik Özellikler ile Genel Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki.....	155
Çizelge 20. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	157
Çizelge 21. İş Doyumu Ölçüm Modelinin Uyum Değerleri.....	158
Çizelge 22. İş Doyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analiz (DFA) Sonuçları.....	158
Çizelge 23. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin İfadelerin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapma Değerleri.....	159
Çizelge 24. İş Doyumu Korelasyon Matrisi	160
Çizelge 25. Sosyo-Demografik Özellikler ile İçsel Doyum Boyutu Arasındaki İlişki.....	161
Çizelge 26. Sosyo-Demografik Özellikler ile Dışsal Doyum Boyutu Arasındaki İlişki.....	163
Çizelge 27. Sosyo-Demografik Özellikler ile Genel İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	164
Çizelge 28. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi.....	165
Çizelge 29. Yaşam Doyumu Ölçüm Modelinin Uyum Değerleri.....	166
Çizelge 30. Yaşam Doyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analiz (DFA) Sonuçları.....	166
Çizelge 31. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin İfadelerin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapma Değerleri.....	167
Çizelge 32. Yaşam Doyumu Korelasyon Matrisi.....	168
Çizelge 33. Sosyo-Demografik Özellikler ile Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki.....	169
Çizelge 34. Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Korelasyon Matrisi.....	170
Çizelge 35. Dışadönüklük Boyutu ile İş Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	170
Çizelge 36. Uyumluluk Boyutu ile İş Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	171

Çizelge 37. Sorumluluk Boyutu ile İş Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi	
Sonuçları.....	171
Çizelge 38. Nevrotiklik Boyutu ile İş Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi	
Sonuçları.....	171
Çizelge 39. Gelişime Açıklık Boyutu ile İş Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi	
Sonuçları.....	171
Çizelge 40. Dışadönüklük Boyutu ile Yaşam Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi	
Sonuçları.....	172
Çizelge 41. Uyumluluk Boyutu ile Yaşam Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi	
Sonuçları.....	172
Çizelge 42. Sorumluluk Boyutu ile Yaşam Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi	
Sonuçları.....	172
Çizelge 43. Nevrotiklik Boyutu ile Yaşam Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi	
Sonuçları.....	172
Çizelge 44. Gelişime Açıklık Boyutu ile Yaşam Doyumuna İlişkin Regresyon	
Analizi Sonuçları.....	173
Çizelge 45. İş Doyumu ile Yaşam Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi	
Sonuçları.....	173
Çizelge 46. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçları.....	175

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	56
Şekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ve Alderfer'in ERG Kuramının Karşılaştırılması.....	60
Şekil 3. İş Doyumu ile İlgili Neden Sonuç İlişkisi.....	63
Şekil 4. İş Doyumunun Etkileri.....	65
Şekil 5. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	75
Şekil 6. Turist Rehberinin Sahip Olması Gereken Özellikler.....	92
Şekil 7. Araştırmanın Modeli.....	127
Şekil 8. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar (Standart Solution).....	145
Şekil 9. İş Doyumu Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar (Standart Solution).....	159
Şekil 10. Yaşam Doyumu Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar (Standart Solution)...	167
Şekil 11. Araştırmanın Sonuç Modeli.....	174

KISALTMALAR LİSTESİ

ADRO	: Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası
ANRO	: Ankara Turist Rehberleri Odası
ARO	: Antalya 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
İRO	: İstanbul Rehberler Odası
İZRO	: İzmir Turist Rehberleri Odası
MURO	: Muğla Turist Rehberleri Odası
NERO	: Nevşehir Turist Rehberleri Odası
ŞURO	: Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası
TRO	: Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası
TUREB	: Turist Rehberleri Birliği

EKLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
EK 1. Anket Formu.....	254

1. GİRİŞ

Turizm sektörünün, küresel ekonomi içerisindeki önemi gün geçtikçe artmaktadır. Turizm sektörü ülkelerin kalkınması, gelir elde edilmesi, gelişme ve büyüme için gerekli olan sermayenin sağlanması noktasında oldukça önem arz etmektedir. Aynı zamanda çok yoğun emek gerektirdiği için de çok sayıda işgören istihdam edilmektedir. Turist rehberlerinin de sektörde istihdam edilen en önemli işgörenden olduğu ifade edilmektedir.

Turist rehberleri, ülkelerin doğru tanıtımının yapılması, pozitif imaj oluşturulması ve turizm sektöründe başarı elde edilmesinde son derece önemli bir role sahiptir. Ancak turizm sektörü için bu denli öneme sahip olan turist rehberleri, mesleklerini icra ederken bir takım zorluklarla karşılaşmaktadır. Sürekli kendini yenilemek ve pozitif tutum sergilemek zorunda olan turist rehberlerinin uzun çalışma saatleri, zor ve yorucu çalışma koşulları, düzensiz ev ve sosyal yaşamları bulunmaktadır. Özel günlerde dahi çalışmak zorunda kalan turist rehberlerinin, iş güvencesi ve sabit bir gelirleri ise her zaman bulunmamaktadır. Turist rehberleri iç savaş, terör olayları, salgın hastalık, politik durumlar, kriz, doğal afet vb. durumlardan olumsuz etkilenmekte ve çalıştıkları acentalar tarafından bazı durumlara zorlanmaktadır. Ayrıca turist rehberliği mesleği günümüzde saygın bir meslek olarak da görülmemektedir. Bahsedilen bu durumlar turist rehberlerinin mesleklerinden ve yaşamlarından doyum sağlamamalarına neden olabilir.

Yaşanan tüm bu zorluklara rağmen mesleğin; yeni yerler görme, birçok deneyim kazanma, eğlenme, yeni insanlarla tanışma, iyi yerlerde konaklama ve yemek yeme gibi güzel tarafları da bulunmaktadır. Ayrıca tur yönetimi rehberine ait olduğu için tur süresince kendi yöntemleri ile turu gerçekleştirebilme özgürlüğü sunmaktadır. Bahsedilen bu durumlar ise turist rehberlerinin mesleklerinden ve yaşamlarından doyum sağlamalarına neden olabilir. Tüm bunlar rehberlerin iş ve yaşamlarını değerlendirme kriterlerine göre farklılık göstermektedir. Rehberlik mesleğinin zorlukları ve güzelliklerinin yanı sıra bir de mesleğin icrası için sahip olunması gereken bazı özellikler bulunmaktadır. Örneğin mesleğini başarılı bir

şekilde yerine getirebilmesi için turist rehberinin; gerekli konularda yeterli bilgi sahibi olması, dışadönük, nazik, özgüvenli, düzenli, disiplinli, planlı, sorumluluk sahibi olması ve kendini sürekli yenileyebilmesi gerekmektedir. Bu özelliklerin ortaya çıkmasında bilgi, beceri ve yetenekler kadar kişilik de önemli bir role sahiptir. Tüm bu bahsedilenler kişilik, iş doyumu ve yaşam doyumu kavramalarının ele alınması ve incelenmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Kişilik, iş doyumu ve yaşam doyumu kavramları çerçevesinde gerçekleştirilen bu araştırma beş temel bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde; giriş ana başlığı içerisinde çalışmanın konusu, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ile tanımlara değinilmiştir. İkinci bölümde; kuramsal çerçeve ve ilgili alanyazın araştırmaları yer almaktadır. Kuramsal çerçeve; kişilik, iş doyumu, yaşam doyumu ve turist rehberliği alt bölümleri olarak dört bölümde incelenmiştir. İlgili araştırmalar kısmında; kişilik, iş doyumu, yaşam doyumu ve turist rehberliği ile ilgili daha önce yapılmış olan araştırmalara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde; turist rehberlerinin beş faktör kişilik özelliklerini, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerini tespit etmek ve beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumu ve yaşam doyumu arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek adına yapılan araştırma değerlendirilmiştir. Dördüncü bölümde araştırmanın bulguları ve beşinci bölümde ise sonuçlarına yer verilmiş, bu sonuçlar doğrultusunda da bazı öneriler sunulmuştur.

1.1. Araştırmanın Konusu

Araştırma kişilik özelliklerinin iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin belirlenmesiyle ilgilidir. Beş faktör kişilik özelliklerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu ne kadar ve ne yönde etkilediğini tespit etmek amacıyla turist rehberlerine yönelik olarak tasarlanmıştır.

Araştırma konusu belirlenirken turist rehberleri ve turizm sektöründe çalışan diğer işgörenler üzerinde yapılan araştırmalar incelenmiştir. Araştırmanın konusu olan beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumu ve yaşam doyumu ile ilgili özellikle eğitimciler, kamu kurumlarında ve sağlık sektöründe hizmet veren işgörenler üzerinde çeşitli araştırmalar yapıldığı gözlemlenmiştir. Turizm sektörü bünyesinde ise ağırlıklı olarak otel işletmelerinde çalışan işgörenler üzerinde araştırmalar yapıldığı görülmüştür. Ancak araştırma konusuna karar verildiği ve kaynak

taramasının gerçekleştirildiği süreçte beş faktör kişilik özelliklerinin iş doyumu ve yaşam doyumuna etkisinin ölçülmesi amacıyla turist rehberleri üzerinde yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı; turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bu özelliklerin iş doyumu ve yaşam doyumuna etkisini incelemektir. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Turist rehberlerinin kişilik özellikleri nelerdir?
2. Turist rehberlerinin beş faktör kişilik özellikleri, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Turist rehberlerinin iş doyum düzeyi nedir?
4. Turist rehberlerinin iş doyum düzeyi, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyi nedir?
6. Turist rehberlerinin yaşam doyum düzeyi, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Turist rehberlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. Turist rehberlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
9. Turist rehberlerinin iş doyumu ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
10. Turist rehberlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumları ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Turizm en hızlı gelişen ve en fazla ekonomik gelir sağlayan sektörlerden biri konumundadır. Bu sebeple turizme verilen önem gün geçtikçe artmaktadır.

Günümüzde turist rehberleri de turizm sektörünün vazgeçilmez işgörenleri olarak nitelendirilmektedir. Turist rehberleri bir ülkenin tanıtımında en önemli kaynaklardan ve araçlardan biridir. Turizm sektörü için bu denli öneme sahip olan ve turistler ile yoğun etkileşimde olan turist rehberlerinin mesleklerini başarılı bir şekilde icra etmeleri için bazı özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu özelliklerin ortaya çıkmasında ise kişilik önemli bir role sahiptir. Aynı zamanda, turist rehberleri mesleki açıdan gereken özelliklere sahip olsalar dahi iş ve yaşam doyumu düzeyleri düşük olduğunda sundukların hizmetin kalitesinde düşüş yaşanabilir. Bu durum ise turistlerde memnuniyetsizlik yaşanmasına neden olabilir. Turist rehberlerinin iş ve yaşam doyumlarında yaşanan düşüklük mesleği bırakmalarına neden olabilir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen bu araştırma ile rehberlerin kişilik özelliklerinin, iş ve yaşam doyumu düzeylerinin tespit edilmesinin, elde edilen bulgular neticesinde olumsuz durumları engellemeye yönelik faydalı öneriler sunulmasının hem turist rehberliği mesleği hem de turizm sektörü açısından önem arz ettiği düşünülmektedir.

Yapılan alanyazın taraması sonucunda iş doyumu ile ilgili daha fazla yayına rastlanırken, beş faktör kişilik özellikleri ve yaşam doyumu ile ilgili daha sınırlı yayına rastlanmıştır. Mevcut çalışmalarda farklı meslek grupları incelenmektedir. Her mesleğin sağlamış olduğu imkanlar, çalışanları doyuma ulaştırma yönleri, her bireyin kişilik özellikleri ve yaşamlarından doyuma ulaşmaları farklılık gösterebilir. Ayrıca turist rehberleri üzerine yapılmış çalışmaların da sınırlı olduğunu söylemek mümkündür. Kaynak taramasının yapıldığı ve araştırmanın yapılmaya karar verildiği süreçte beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumu ve yaşam doyumunu belirlemek adına ayrı ya da ikili olarak yapılmış bazı çalışmalara rastlanmıştır olsa da bu üç değişkenin bir arada değerlendirildiği ve turist rehberleri üzerinde uygulandığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yüzden çalışma kapsamında değerlendirilen değişkenlerin turist rehberleri üzerinde incelenmesinin değişkenlere farklı bir boyut kazandıracağı ve bu açıdan alanyazına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın temel iki varsayımı bulunmaktadır. Birinci varsayım; turist rehberlerinin kişilik özelliklerini, iş doyumunu ve yaşam doyumunu etkileyen bazı

faktörler bulunmaktadır. İkinci varsayım ise; turist rehberlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma kuramsal çerçeve açısından ulaşılabilen veri tabanları, süreli yayınlar, kitaplar, yazılı bildirimler, makaleler, lisansüstü tezler vb. kaynaklar ile sınırlıdır.

Türkiye’de turizm sektöründe 2019 yılında T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı’ndan belgeli 8095 eylemli ve 2766 eylemsiz olmak üzere toplam 10861 turist rehberi bulunmaktadır (http-1). Araştırmanın evreni öncelikle turizm sektöründe eylemli olarak çalışan turist rehberleri ile sınırlandırılmıştır. Araştırma ayrıca Türkiye’de faaliyet gösteren seyahat acentalarına bağlı olarak çalışan T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı’ndan çalışma belgeli turist rehberleri ile sınırlandırılmıştır. Eylemsiz turist rehberleri ve seyahat acentalarına bağlı olmadan serbest şekilde çalışan turist rehberleri araştırmaya dahil edilmemiş ve bu rehberlere anket uygulanmamıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, verilerin toplanmasında kullanılan örnekleme göre farklılık gösterebileceğinden araştırmanın bulguları, verilerin toplandığı eylemli turist rehberlerinin demografik özellikleri ve görüşleri ile sınırlıdır. Bu yüzden modelin farklı örneklem için test edilmesi gerekmektedir.

Araştırma kapsamında belirlenen tüm değişkenler zaman içerisinde değişebileceğinden, araştırma bulguları anketlerin uygulandığı 2019 yılı Mart-Eylül ayları ile yani araştırmanın yapıldığı zaman dilimi ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Araştırmada yer alan bazı terimlerin tanımları aşağıda sıralanmaktadır.

Başarı güdüsü; kişilerin mükemmel sonuçlara ulaşmak için çabalarının altında yatan sebep olarak ifade edilmektedir (Bakan ve Sözbilir, 2013, s. 4).

Hizmet süresi; kişinin işyerinde ne kadar zamandır çalıştığını ifade etmektedir (Güven, Bakan ve Yeşil, 2005, s. 132).

Hizmetiçi eğitim; belirli bir örgütte çalışan işgörenlere çalıştıkları alan hakkında bilgilerini arttırmak adına verilen eğitim şeklinde tanımlanmaktadır. Bu eğitimin temel amacı ise; işgörenleri bilgi, beceri ve davranış yönünden geliştirerek performanslarını arttırmaktır (Örücü ve Esenkal, 2005, s. 151).

İnanç; kişinin doğru olduğunu kabul ettiği ve algılamış olduğu gerçekleri meydana getiren sürekli duygular ağı şeklinde tanımlanmaktadır (Tütüncü ve Küçükusta, 2008, s. 3).

İş doyumu; işgörenin mevcut işine karşı genel duygusal tutumudur (Kalleberg, 1977, s. 126; Çimen ve Şahin, 2000, s. 54; Kumaş ve Deniz, 2010, s. 124; Keklik ve Us, 2013, s. 144).

İş güvencesi; çoğu zaman çalışma haklarının korunması olarak da ifade edilmektedir. Geçerli bir sebep olmaksızın işgörenin işine son verilmesi durumunda, işgörenin çalışma haklarını koruyan ve işveren ile ilişkilerini yasal zemine taşıyan düzenlemeleri kapsamaktadır (Çıtır ve Kavi, 2010, s. 233).

İş güvenliği; işin gerçekleştirilmesi esnasında oluşabilecek herhangi bir tehlikeden ve sağlığa zarar verebilecek herhangi bir durumdan işgöreni korumak ve daha iyi bir çalışma ortamı sunmak adına gerçekleştirilen çalışmalar şeklinde tanımlanmaktadır (Öztürk, Babacan ve Anahar, 2012, s. 254; Yıldırım, Akyüz, Akyüz ve Alevli, 2015, s. 173).

Kişilik; “bir bireyi diğerinden farklı kılan bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin tümü” olarak tanımlanmaktadır (Bozkurt, 2006, s. 96; Çetin ve Beceren, 2007, s. 113; Deniz ve Erciş, 2008, s. 303; Doğan, 2013, s. 57; Yalçın, Şeker ve Bayram, 2014, s. 76; Divanoğlu ve Uslu, 2018, s. 4341).

Terfi; işgörenin örgüt içerisinde daha üst kademedeki pozisyona getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Erkmen ve Şencan, 1994, s. 112; Karcioğlu, Timuroğlu ve Çınar, 2009, s. 62; Bakan ve Sözbilir, 2013, s. 5).

Turist rehberi; “turistlere seçtikleri dilde liderlik yapan, bulunduğu bölgenin kültürel ve doğal mirasını onlara tercüme eden ve bulunduğu bölgenin uygun bir yönetimi tarafından kabul edilmiş donanıma sahip kişilerdir” (http-2).

Ücret; bir hizmet ya da çalışma karşılığında işgörene düzenli aralıklarla ödenen belirli miktardaki para olarak tanımlanmaktadır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001, s. 167; Karcıoğlu vd., 2009, s. 62; İşcan ve Sayın, 2010, s. 199).

Yaşam; kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamı şeklinde tanımlanmaktadır (Yılmaz ve Altınok, 2009, s. 456; Otrar ve Fındıklı, 2014, s. 148; Polatçı, 2015, s. 30; Karaca ve Dede, 2017, s. 152).

Yaşam doyumu; kişinin iş, iş dışı ve serbest zamanlarını ifade eden yaşama karşı gösterdiği tepki ya da tutum olarak tanımlanmaktadır (Lapa, Ağyar ve Bahadır, 2012, s. 54; Kılıç, Atasoy, Gürbüz ve Öncü, 2016, s. 57; Hırlak, Taşlıyan ve Sezer, 2017, s. 98).

2. İLGİLİ ALANYAZIN

İlgili alanyazın bölümünde kuramsal çerçeve ile ilgili araştırmalar olmak üzere iki kısım yer almaktadır. Kuramsal çerçevede; kişilik özellikleri, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve turist rehberliği kavramları, alanyazında yer alan çalışmalardan faydalanılarak incelenmiştir. İncelenen kaynaklar doğrultusunda alanyazın kısmı oluşturulmuştur. İlgili alanyazın kısmının ikinci bölümü olan ilgili araştırmalar kısmında ise, kişilik özellikleri, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve turist rehberlerine yönelik yapılmış olan araştırma sonuçları incelenmiştir.

2.1. Kuramsal Çerçeve

İlgili alanyazın kısmının birinci bölümü kuramsal çerçeveden oluşmaktadır. Kuramsal çerçeve dört aşamada incelenmiştir. Birinci aşamada; kişilik, ikinci aşamada; iş doyumunu, üçüncü aşamada; yaşam doyumunu kavramları detaylı olarak açıklanmış ve kavramlarla ilgili kuramlara yer verilmiştir. Dördüncü aşamada ise; turist rehberliği detaylı olarak ele alınmıştır.

2.1. 1. Kişilik

Kişilik kavramının kökeni Latince “persona” kelimesine dayanmaktadır. Ayrıca eski Yunan ve Roma döneminde tiyatro oyuncularının yüzlerine taktıkları maske persona olarak adlandırılmaktadır. Oyuncuların bu maskeleri takmalarının temel sebebi; belli bir kişiliği temsil etmek ve o kişideki özellikleri net bir şekilde ifade etmektir (Jung, 1928, s. 155; Allport, 1937, s. 26; Aslan, 2008, s. 8; Feist ve Feist, 2008, s. 9; Murphy, 2011, s. 85; Yüksel, Cevher ve Yüksel, 2015, s. 114; Yıldırım ve Ada, 2017, s. 1474; Erdinç, 2018, s. 201; İçerli ve Arsu, 2019, s. 22).

Allport (1961)'a göre; kişilik teorileri psikolojiden ayrı olarak uzun bir geçmişe sahiptir. Örneğin; Sümerlere ait olan Gilgamiş Destanı'nda asi yürekli, cesaretli ve kibirli gibi tanımlamalara yer verilmektedir (Taymur ve Türkçapar, 2012, s. 156; Gündoğdu, 2016, s. 378). Empedocles (M.Ö 450), kişiliği toprak, su, hava, ve ateş gibi elementlerle alakalı bir kavram olarak tanımlamıştır. Modern tıbbın babası olarak bilinen Antik Çağ Yunan filozofu Hipokrat ise, hastalarını gözlemlerken bazı hastalarının birbirlerine benzer özelliklere sahip olduğunu, bazılarının ise birbirinden çok farklı davranışlar sergilediklerini tespit etmiştir. Hipokrat bu gözlemleri sonucunda hastalarını; *optimistler*, *korelikler*, *melankolikler* ve *soğukkanlılar* olarak dört gruba ayırmıştır. Bu dört grubun özelliklerini ise şu şekilde belirtmiştir: optimistlerin belirgin özellikleri yüksek sesle konuşmaları ve geç kalmalarıdır, korelikler grup lideri olma eğilimindedir, melankoliklerin yaşamlarına daha çok düzen ve karamsarlık hakimdir, soğukkanlılar ise izlemeyi tercih ederek başkasının yaptığı seçimler doğrultusunda her yöne gitme eğilimindedirler. Hipokrat'ın bu analizi günümüzde modern tıp bilimi tarafından kabul görmüyor olsa da, kişilik ile ilgili yapılan araştırmaların kökeni Hipokrat'ın bu dört kişilik modeline dayandırılmaktadır (Camgöz, 2009, s. 23-24; Arslan, 2017, s. 21-22).

Bu bölümde ilk olarak kişiliğin tanımı açıklanmış ve alanyazında yer alan bazı tanımlara yer verilmiştir. İkinci olarak kişiliğin oluşumunu etkileyen faktörlerden bahsedilmiştir. Üçüncü kısımda kişilik kuramları incelenmiş ve dördüncü kısımda ise bu araştırmanın temelini dayanan beş faktör kişilik özellikleri kuramı detaylı olarak ele alınmıştır.

2.1.1.1. Kişilik Kavramının Tanımı

Psikologların üzerinde uzlaştıkları tek bir kişilik tanımı bulunmamaktadır (Feist ve Feist, 2008, s. 9; Luthans, 2011, s. 125; Özsoy ve Yıldız, 2013, s. 2; Demirci, Erol ve Zeren, 2015, s. 27; Özdemir, 2016, s. 133; Bal, 2018, s. 74; Eroğlu ve Kahraman, 2019, s. 22). Bu yüzden alanyazında kişilik ile ilgili pek çok tanım yer almaktadır (Özer, 2013, s. 127). Kişilik ile ilgili alanyazında yer alan tanımların bazıları şu şekildedir:

Kişilik en genel ifadeyle “bir bireyi diğerinden farklı kılan bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin tümü” olarak tanımlanmaktadır (Bozkurt, 2006, s. 96; Çetin ve

Beceren, 2007, s. 113; Ötken ve Cencki, 2013, s. 42; Dal ve Eroğlu, 2015, s. 362; Divanoğlu ve Uslu, 2018, s. 4341). Kişilik, “bireyin kendine özgü düşünce, karakter ve davranışını belirleyen psikofiziksel sistemlerin dinamik örgütlenmesidir” (Allport, 1961, s. 28).

Kişilik, “bir insanın duyuş, düşünüş ve davranış şekillerini etkileyen faktörlerin kendine özgü yansımasıdır”. Kişilik sürekli olarak içten ve dıştan gelen uyarılardan etkilenmektedir. Bununla birlikte kişinin psikolojik, biyolojik, kalıtsal ve kazanılmış bütün kabiliyetlerini, güdülerini, isteklerini, hislerini, alışkanlıklarını ve tüm davranışlarını kapsamaktadır (Weinstein, Capitanio ve Gosling, 2008, s. 330; Yücel ve Taşçı, 2008, s. 687; Günel, 2010, s. 44; Bayram, Gürsakal ve Aytaç, 2012, s. 182; Alan ve Fidanboy, 2013, s. 168; Kılıç ve Bozkaya, 2014, s. 154; Alan ve Korkmaz, 2017, s. 109; Uğur ve Okutan, 2018, s. 6).

Kişilik; “bireyi diğerlerinden ayıran, sabit bir konuda bireyin sergilediği davranışlar, duygular ile düşünceler bütünüdür” (Greenberg ve Baron, 1997, s. 109; Köroğlu ve Bayraktar, 2010, s. 3; George ve Jones, 2012, s. 38). Kişilik; bireye özgü olan, onu diğerlerinden farklı kılan düşünce, inanç, tutum ve davranışların bütününü ifade etmektedir (Richards ve Schmidt, 2002, s. 394).

Norman (1963) kişiliği; “bireydeki yapıların, davranış biçimlerinin, ilgi ve eğilimlerin, ruhsal davranış ve yeteneklerin en karakteristik bütünü” şeklinde tanımlamaktadır (Norman, 1963, s. 575). Caprara ve Cervone (2000) kişiliği; bireyin tüm yaşamı boyunca çevresi ile uyum içinde olmasını sağlayan dinamik ve öz-düzenleyici sistemlerin birleşimi şeklinde tanımlamaktadır (Tokmak, 2018, s. 2221).

Kişiliğin, özel olması ve ayırt edici olması gibi iki temel özelliği bulunmaktadır. Kişinin kendine özgü, sıklıkla yaptığı davranışları temsil ettiği için özel; bu davranışlar ile diğer kişilerden farklı olduğu için ayırt edicidir (Kutunis ve Tunç, 2010, s. 62; Özdevecioğlu, Kaya ve Dedeoğlu, 2013, s. 26; Özsoy ve Yıldız, 2013, s. 4). Bunun yanı sıra kişiliğin başlıca özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir (Tiryaki ve Aykaç, 2013, s. 608):

- ❖ Kişilik doğuştan sahip olunan ve daha sonra edinilen eğilimlerin birleşiminden meydana gelmektedir.
- ❖ Kişilik sonradan edinilen bu eğilimleri düzenleyerek bir yapı oluşturmaktadır.

- ❖ Herkesin sahip olduğu kişisel özelliğini diğerlerinden farklı kılan bazı özellikleri bulunmaktadır.
- ❖ Kişilik, kişinin eğilimlerinin çevre ile uyumunu sağlamaktadır ve bu noktada sosyal uyum kavramından bahsedilmektedir.
- ❖ Herkesin doğuştan sahip olduğu tek bir karakter bulunmaktadır ve karakter kişiliğin vazgeçilmez bir ögesi olarak ifade edilmektedir.

Kısaca kişiliği bireyi diğer bireylerden ayıran özellikler bütünü olarak tanımlamak mümkündür. Bu özellikler bütünü kişinin tüm yaşamını etkilemektedir. Bu doğrultuda, kişilerin aynı olayları farklı algılamaları ya da farklı çözümlenmelerinin asıl sebeplerinden birisi de farklı kişilik özelliklerine sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Erkuş ve Tabak, 2009, s. 216; Çarıkçı, Kanten ve Kanten, 2010, s. 42; İnanç ve Yerlikaya, 2012, s. 3; Sürücü ve Ceylan, 2013, s. 690; Uğur ve Uğur, 2014, s. 126).

2.1.1.2. Kişilik Oluşumunu Etkileyen Faktörler

Kişilik özellikleri kişinin doğumundan ölümüne kadar geçen süre zarfında birçok faktörden etkilenmektedir (Arslan, Güripek ve İnce, 2017, s. 202). Yapılan çalışmalar incelendiğinde kişiliği etkileyen faktörlerin farklı sayılarda alt başlıklar ile sınıflandırıldığı görülmektedir (Karaman ve Çetinkaya, 2019, s. 16). Bu bölümde kişilik oluşumunu etkileyen faktörler; “*biyolojik ve kalımsal faktörler*”, “*ailesel faktörler*”, “*sosyal ve kültürel faktörler*”, “*sosyal yapı ve sosyal sınıf faktörü*”, “*coğrafi ve fiziki faktörler*” ve “*diğer faktörler*” olmak üzere altı alt başlık altında incelenmeye çalışılmıştır (Tatlıoğlu, 2010, s. 67; Özer, 2013, s. 128; Kılıçlar, Şahin, Sarıkaya ve Bozkurt, 2017, s. 96; Kılıçlar, Şahin, Sarıkaya ve Bozkurt, 2018, s. 783).

2.1.1.2.1. Biyolojik ve Kalımsal Faktörler

Genetik bilimi alanında yapılan çalışmaların geneli incelendiğinde, bireyi diğerlerinden ayıran özelliklerin önemli bir kısmının genetik miras yoluyla açıklanabileceğini söylemek mümkündür (Develioğlu ve Tekin, 2013, s. 17; Erdem, Kalkın ve Deniz, 2016, s. 29). Günümüzde çoğu kişilik psikoloğu Turkheimer’in (2000) her şey kalıtsaldır görüşünü savunmaktadır (Penke, Denissen ve Miller, 2007, s. 551). Özellikle son zamanlarda genetik, kişilik ve insan psikolojisi bilim dallarında

yapılan araştırmalar, bahsedilen üç disiplin arasındaki ilişkiyi daha kuvvetli bir şekilde meydana çıkarmaktadır (Goldsmith, 1983, s. 331).

Krueger ve Johnson (2007), yapılan çok sayıda çalışmayı inceleyerek genetik özelliklerin kişilik üzerine olan etkilerinin artık bilimsel bir gerçek olduğunu ifade etmektedirler (Krueger ve Johnson, 2007, s. 291). Farklı örneklem grupları üzerinde yapılan kişilik özellikleri araştırmaları sonuçlarına göre; bireysel farklılıklar önemli ölçüde genetik mirastan kaynaklanmaktadır (Hicks, Johnson, Iacono ve McGue, 2008, s. 250; Parks ve Guay, 2009, s. 675). Caspi, Roberts ve Shiner (2005) ise, yapılan araştırmalar ile, genetik faktörlerin kişilik özelliklerini önemli ölçüde etkilediğine dair giderek daha güvenilir ve sağlam kanıtlar ortaya çıktığını ifade etmektedirler (Caspi, Roberts ve Shiner, 2005, s. 462).

Chess ve Thomas (1990) da kişilik oluşumunda biyolojik ve yapısal yatkınlığın altını çizen önemli kuramcılardandır. Bu araştırmacılar, doğum ve ergenlik arasındaki süreçte yaptıkları gözlemler neticesinde, çocukların “aktivite şekilleri” ve “uyum yetenekleri”nin kişilik özelliklerinin gelişiminde önemli bir yeri olduğunu belirtmişlerdir. İlerleyen zamanda bu gözlemlerini erişkin dönemleri inceleyerek devam ettiren araştırmacılar kişiliğin yaşam boyu gelişim sürecini aydınlatmayı hedeflemişlerdir (Sayın ve Aslan, 2005, s. 280).

Yapılan birçok çalışmanın sonucu incelendiğinde kalıtsal faktörlerin, kişiliğin oluşumu ve gelişimi üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Ancak kişilik üzerinde kalıtsal faktörlerin tek başına değil de aile, çevre, sosyal, kültürel ve diğer faktörlerin etkileşimi ile birlikte etki ettiğini söylemek daha doğru olacaktır (Özsoy ve Yıldız, 2013, s. 5; Cura ve Çankaya, 2017, s. 100; Yöyen, 2017, s. 37; Uğur ve Okutan, 2018, s. 12; Karaman ve Çetinkaya, 2019, s. 16).

2.1.1.2.2. Ailesel Faktörler

Aile faktörü kişilik oluşumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Forman ve Forman, 1981, s. 163; Keskin ve Saltürk, 2008, s. 197; Tegin, 2011, s. 296; Parlak ve Sazkaya, 2018, s. 150; Akkuş, Akdoğan ve Akyol, 2019, s. 2). Bireyler, ilk olarak anne-babasını ve yakın çevresini tanımakta ve onları taklit ederek hayatı öğrenmeye çalışmaktadırlar (Özen ve Gülaçtı, 2012, s. 382; Saltık ve Dönmez, 2018, s. 81). Örneğin; genelde bir kız çocuğunun davranışları annesinin

davranışlarına, erkek çocuğunun davranışları da babasının davranışlarına benzemektedir (Tekin vd., 2012, s. 4614-4615; Develioğlu ve Tekin, 2013, s. 17). Çocuklar birçok sosyal davranış ve tutumu bu şekilde öğrendiği için model alma yoluyla öğrenmenin kişilik gelişimini önemli ölçüde etkilediği ifade edilmektedir (Kılavuz, 2005, s. 42).

İnsanın kişiliği, yaşamış olduğu tüm etkileşimlerin ürünü; kurduğu ilişkiler ise kişiliğin ürünü olarak ifade edilmektedir. Kişilerin davranışları yaşadığı iletişim neticesinde şekillenmektedir ve bu davranışlar olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Çocukluk döneminden itibaren kişi etrafında duyduğu sözlerden, sergilenen tutum ve davranışlardan etkilenmektedir. Çevreden gördükleri ve duyduklarıyla da sevilen, değer verilen ya da seilmeyen ve değer verilmeyen bir birey olduğu mesajını algılamaktadır. Sevildiğini ve değer gördüğünü düşünen kişi kendini olumlu bir değerle algılayacak ve bu doğrultuda olumlu bir kişilik geliştirecektir. Ancak çocukluk döneminden itibaren sevgi ve sıcaklık görmemiş, kendini değersiz hisseden kişinin ise olumlu bir kişilik geliştirmesi oldukça zordur (Arseven, 1986, s. 13-14; Tezel, 2004, s. 2).

Anne-baba ve çocuk ilişkileri, sağlıklı kişiliklerin oluşmasında oldukça önemli bir etkidir (Kaya, 1997, s. 201; Aytaç, 2000, s. 166). Anne-baba ve çocuk arasındaki ilişkiler çocuğun mevcut davranışlarını etkilediği gibi gelecekteki davranışlarını da önemli ölçüde şekillendirmektedir (Yeşilyaprak, 1993, s. 1; Şahin ve Cevher, 2007, s. 775; Avcı, 2010, s. 8; Özdemir, Özdemir, Kadak ve Nasıroğlu, 2012, s. 568; Uğur ve Okutan, 2018, s. 14). Ayrıca, ailenin maddi olanakları, anne ve babanın almış olduğu eğitim, aile yapısı ve büyüklüğü gibi faktörler de kişilik gelişimini önemli ölçüde etkilemektedir (Aytaç, 2000, s. 165; Özsoy ve Yıldız, 2013, s. 5).

2.1.1.2.3. Sosyal ve Kültürel Faktörler

Kişilik, kalıtsal ve yapısal faktörlerden etkilenerek şekillenmektedir ancak kişiliğin gelişiminde sosyal çevre de büyük öneme sahiptir (Tatlıoğlu, 2013, s. 129). Kişi doğduktan sonra önce aile daha sonra toplumsal çevrenin etkisi altında kalmaktadır. Kişinin içinde yaşadığı toplumun bir üyesi olma süreci “toplumsallaşma” olarak ifade edilmektedir (Tegin, 2011, s. 298). Kişi bu süreçte

topluma ait kuralları kabullenme noktasında diğerleriyle benzeşirken, diğer taraftan sahip olduğu birtakım özellikler sayesinde kişiliğini kazanıp geliştirme noktasında diğerlerinden farklılaşmaktadır (Soysal, 2008, s. 7).

Kişinin içinde yaşadığı toplumun özellikleri, kültür seviyesi, dini inançları, ahlak anlayışı vb. durumlar kişiliğini etkilemektedir. Bu durumlar da, kişinin sergileyeceği tutum ve davranışları etkilemektedir. Kişisel davranışların birçoğunda ait olunan toplumun kültürünün yansımaları bulunmaktadır. Giyim tarzı, konuşma şekli, yemek yeme biçimi, dini inançlar, gelenek ve görenekler vb. hep kültürden etkilenmektedir. Bu doğrultuda kültür kişiliğin şekillenmesine etki etmektedir (Keskin ve Saltürk, 2008, s. 197; Özsoy ve Yıldız, 2013, s. 6; Uğur ve Okutan, 2018, s. 13; Akkuş vd., 2019, s. 3). Ancak yapılan çalışmaların sonuçları değerlendirildiğinde kültürün, kişilik gelişimini etkileyen tek faktör olarak görülmemesi; ailesel, sosyal, çevresel ve diğer faktörlerle birlikte ele alınmasının daha doğru olacağı söylenebilir (Tekin vd., 2012, s. 4616; Develioğlu ve Tekin, 2013, s. 17).

2.1.1.2.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörü

Sosyal yapı ve sosyal sınıf, kişilik gelişimine etki eden faktörler arasında yer almaktadır (Aytaç, 2000, s. 164). Ulusal kültür bünyesinde birçok alt kültür yer almaktadır ve alt kültürler birleşerek sosyal yapıyı oluşturmaktadır. Sosyal yapı içinde kişinin statüsü belirlenmektedir. Statü kişinin toplum içindeki durumunun belirteci niteliğindedir ve kişiliğin şekillenmesine katkı sağlamaktadır (İkiz, 2016, s. 9).

Sosyal sınıf faktörü kişinin oyun arkadaşları, okul arkadaşları, takım arkadaşları, çalışma arkadaşları gibi sosyal grupların oluşumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Kişinin bu gruplar aracılığıyla kazanmış olduğu tecrübeler kişiliğinin oluşması ve gelişmesi hususunda etkili olabilmektedir. Çünkü kişinin dahil olduğu her bir grup kişiye farklı şeyler öğretirken ve tecrübeler kazandırarak gelişimine katkıda bulunmaktadır (Tekin vd., 2012, s. 4615; Özsoy ve Yıldız, 2013, s. 6; Tatlıhoğlu, 2013, s. 133; Uğur ve Okutan, 2018, s. 15).

Sosyal sınıf, kişinin düşüncelerini, yaşam tarzını, eğitim olanaklarını, tüketim alışkanlıklarını vb. etkileyebilmektedir. Örneğin; toplumda üst sınıfta yer alan bir

ailede dünyaya gelen çocuğun imkanları da çok çeşitli olacak, muhtemelen geliri yüksek, prestijli bir işe sahip olacak ve sergileyeceği tutum ve davranışlar da bu konuma uygun olacaktır. Ancak toplumun alt sınıfına ait bir ailede dünyaya gelen çocuğun imkanları kısıtlı olacak ve sergileyeceği tutum ve davranışlar da ait olduğu sınıfa uygun olacaktır (Soysal, 2008, s.8).

2.1.1.2.5. Coğrafi ve Fiziki Faktörler

Kişiliğin oluşması hususunda iklim, doğa ve yaşanan bölgenin fiziki imkanları önemli rol oynamaktadır (Eroğlu, 2000, s. 147; Soysal, 2008, s. 8; Parlak ve Sazkaya, 2018, s. 150). Örneğin; kıyı bölgelerde, karasal ya da kırsal bölgelerde, soğuk ya da sıcak iklimlerde yaşayanların farklı kişilik özelliklerine sahip olduğu ifade edilmektedir (Tatlıoğlu, 2013, s. 134; Saltık ve Dönmez, 2018, s. 83). Genel olarak bakıldığında soğuk iklim şartlarında yaşayan kişilerin daha donuk ve sert bir karaktere sahip oldukları, sıcak iklim şartlarında yaşayan kişilerin ise daha uysal ve yumuşakbaşlı bir karaktere sahip oldukları söylenebilir (Tekin vd., 2012, s. 4616; Uğur ve Okutan, 2018, s. 15).

Diğer taraftan uzun yıllar aynı bölgede yaşayan kişilerin davranış kalıpları nesilden nesile aktarılmaktadır. Bu durumun da kişilik üzerine dolaylı olarak etki ettiğini söylemek mümkündür (Özsoy ve Yıldız, 2013, s. 7).

2.1.1.2.6. Diğer Faktörler

Kişiliğin oluşumu ve gelişimini kalıtsal, ailesel, sosyo-kültürel, sosyal yapı, sosyal sınıf, coğrafi ve fiziki faktörler dışında da bazı faktörler etkilemektedir. Örneğin; yetişkinler grubu, kitle iletişim araçları, ailedeki doğum sırası kişiliği etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Aytaç, 2000, s. 164; Tatlıoğlu, 2013, s.134).

Sosyal gruplar içerisinde bulunan yetişkinler kişiliğe etki eden faktörlerden biri olarak sayılmaktadır. İnsanlar hedeflerini belirlerken ya da bazı davranışları sergilerken çevresindeki bazı yetişkinleri örnek alabilmektedirler. Buna ek olarak her gün kullanılan kitle iletişim araçları da kişinin bazı davranış kalıpları kazanmasına neden olmakta ve bu sayede kişiliğini etkilemektedir (İkiz, 2016, s. 10).

Adler, ailedeki doğum sırasının kişiliği etkilediğini ifade etmektedir. Adler'e göre ilk defa çocuk sahibi olan aileler çocuklarını ilk başta şımartmaktadırlar. Ancak ikinci çocuğun doğması ile birlikte ilgi ona kaymakta ve bu yüzden birinci çocukta aşgınlık duygusu gelişmektedir (Çakır ve Şen, 2012, s. 58). Aynı zamanda Adler, sorunlu çocukların, birçok suç işleyen kişilerin genellikle ailenin birinci çocuğu olduğu görüşündedir (Burger, 2006, s. 154).

Kişiliği etkileyen diğer bir faktör ise grup üyelikleridir. Kişinin gerek iş hayatında gerek özel hayatında üyesi olduğu bir grup bulunmaktadır. Kişinin dahil olduğu bu gruplar da bazı değerler ve kurallara sahiptir. Örneğin; kişinin çalıştığı kurumda kaytarma, devamsızlık, sürekli geç kalma gibi davranışlar hakimse bu durum kişide sorumsuzluk davranışına neden olacaktır. Bu sorumsuzluk davranışı daha sonra kişinin özel hayatını da etkileyecektir (Saltık ve Dönmez, 2018, s. 84). Ancak çalışanların desteklendiği, başarılı olması adına cesaretlendirildiği, değer verildiği, uyumlu ilişkiler içinde çalışmaya teşvik edildiği bir çalışma ortamında kişi daha başarılı ve verimli olarak çalışacaktır. Bu durum da çalışanın kişiliğine katkı sağlayacaktır (Aytaç, 2000, s. 167).

Kişiliğe etki eden faktörlere daha birçok örnek vermek mümkündür. Bu yüzden kişiliği tek bir olgu olarak değil de birden fazla olgunun birleşimi şeklinde ele almak daha doğru olacaktır (Özsoy ve Yıldız, 2013, s. 7).

2.1.1.3. Kişilik Kuramları

Kişiliğin tanımlanmasına ilişkin yapılan çalışmalar neticesinde birçok kişilik kuramı ortaya çıkmıştır. Bu kuramların birbirinden farklı kişilik tanımları ve görüşleri bulunmaktadır (Somer, 1998, s. 18; Yelboğa, 2006, s. 198; Feist ve Feist, 2008, s. 13; Erkuş ve Tabak, 2009, s. 216; Dinç, Bitlisli, Çetinceli ve Aydın, 2013, s. 50; Baltacı, 2017, s. 60; Parlak ve Sazkaya, 2018, s. 150). Kuramlar insan kişiliğinin altında yatan mekanizmaları ve bu mekanizmaların işleyişi ile kişinin davranışlarını nasıl etkilediğini açıklamaktadır (Burger, 2006, s. 35). Diğer bir ifadeyle kişilerin kendilerine özgü duygu, düşünce ve davranış biçimleriyle ilgilenmektedir. Bu doğrultuda da her bir kuramın kişilik ile ilgili ifade ettikleri farklılık göstermektedir (Tatlıhoğlu, 2014, s. 943). Hiçbir kuram kişiliği bütünüyle ortaya koyamamakta, her biri kişiliğin farklı yönüne odaklanmaktadır (Bakırcıoğlu, 2012, s. 756; Erdinç, 2018,

s. 201). Şimdiye dek ortaya konulmuş olan başlıca kişilik kuramlarından aşağıda detaylı olarak bahsedilmektedir.

2.1.1.3.1. Psikanalitik Kuramlar

Psikanalitik kuram; bilinçaltına odaklanan bir yaklaşım olarak ifade edilmektedir (Topcu, 2019, s. 355). Psikanalitik kuramın önde gelen isimleri; Sigmund Freud ve yeni-Freudcular olarak adlandırılan Alfred Adler, Carl Jung, Erik Erikson, Karen Horney, Harry Stack Sullivan ve Erich Fromm'dur (Burger, 2006, s. 71-196). Bu isimlerden aşağıda detaylı olarak bahsedilmektedir.

Sigmund Freud (1856-1939): Kişiliğin oluşumu hakkında yıllarca düşünülmüş olsa da bilinen ilk kişilik kuramcısı Sigmund Freud'dur. Sigmund Freud kişiliği ilk olarak “*bilinç*”, “*bilinç öncesi*” ve “*bilinçaltı*” olmak üzere üç kısımda ele aldığı topografik model ile incelemiştir. Bu modele göre bilinç; farkında olunan düşünceleri, bilinç öncesi; ulaşılabilir bilgi haznesini, bilinçaltı ise; kişinin düşüncelerinin büyük bir kısmını içermektedir. Daha sonra ise Freud kişiliği açıklama konusunda topografik modelin yetersiz kaldığını düşünerek yapısal modeli geliştirmiştir (Burger, 2006, s. 71-77). Yapısal modele göre kişilik; “*id (alt benlik)*”, “*ego (benlik)*” ve “*süper-ego (üst benlik)*” dan oluşmaktadır. *İd*; iç güdysel isteklerin tamamını, *ego*; yaşam ile ilgili gerçekçi yorum yapma fonksiyonunu gerçekleştiren kişiliği, *süper-ego* ise; toplumsal buyruk ve yasaklamaların içselleştirilmesini ifade etmektedir (Akyıldız, 2006, s. 3-4; Güdek, 2012, s. 37; Cengizler, 2016, s. 1).

Freud kişinin “*Triebe*” adı verilen içgüdüler tarafından yönlendirildiğinden bahsetmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2012, s. 15). Yaşam ya da cinselliği temsil eden “*libido*” ve ölüm ya da saldırganlığı temsil eden “*thanatos*” olarak adlandırılan iki ana tip içgüdü olduğunu ve ikisinin de sık sık birlikte hareket ettiğini belirtmektedir (Burger, 2006, s. 81).

Freud kişiliğin tüm katmanlarının sürekli olarak birbiriyle çelişki içerisinde olduğunu ifade etmektedir. Bu yüzden kaygı ile beraber bastırma, yüceltme, yer değiştirme, inkar, karşı tepki geliştirme, akla uygun hale getirme, yansıtma, özdeşleşme, düş kurma gibi savunma mekanizmaları olduğundan bahsetmektedir (Hazar, 2006, s. 130; Feist ve Feist, 2008, s. 40-44; Schultz ve Schultz, 2009, s. 61).

Freud yetişkin kişiliğin çocukluk yıllarında oluştuğunu ifade etmekte ve genellikle psikolojik olguları cinsel bir çerçevede ele almaktadır (Hazar, 2006, s. 130; Taymur ve Türkçapar, 2012, s. 157). Kişilik oluşumunu incelerken de psikoseksüel gelişim dönemlerinden bahsetmekte ve bu gelişim dönemlerini; “*oral dönem (0-18 ay)*”, “*anal dönem (1,5-3, 5 yaş)*”, “*fallik dönem (3-5 yaş)*”, “*latent dönem (5-13 yaş)*” ile “*genital dönem (12-13 yaş)*” olmak üzere beş kısımda incelemektedir (Kalan, 2010, s. 78; Avcı, 2012, s. 119; Hamamcı ve Hamamcı, 2015, s. 129). Freud bu gelişim dönemlerinde kişiliğin temellerinin atıldığını ifade etmektedir. Bu dönemlerde fazla doyum sağlama ya da aşırı engelleme sonucu birtakım saplantıların olabileceğinden ve belirli bir dönemde saplantı yaşamış olanların o döneme ait özellikler sergileyeceğinden bahsetmektedir (Özdemir vd., 2012, s. 571).

Freud’un ileri sürdüğü kişilik kuramıyla takipçilerinin yanı sıra karşıtlarını da etkilediğini söylemek mümkündür. Bu sayede psikanalitik yaklaşımın hem gelişmesine hem de karşıt başka kuramların ortaya atılmasına katkı sağlamıştır (Bakır, 2008, s. 10; Schultz ve Schultz, 2009, s. 48). Bu doğrultuda az ya da çok bütün kişilik kuramlarının Freud’un görüşünden izler taşıdığından bahsedilebilir (Gündoğdu, 2016, s. 381).

Alfred Adler (1870-1937): Alfred Adler kişiliği anlamak için üstünlük çabası, ebeveyn etkisi ve doğum sırasının öneminden bahsetmektedir (Burger, 2006, s. 152; Feist ve Fesist, 2008, s. 91; Schultz ve Schultz, 2009, s. 133-140).

Adler, kişilerin kendi hedefleri doğrultusunda ilerlemek ve bu hedefleri anlatabilmek adına kendilerine özgü bir yaşam biçimi geliştirdiklerini ifade etmektedir (Selvi, 2018, s. 10). Bununla birlikte, kişilik gelişiminde altı yaşına kadar olan dönemin önemini vurgulamakta ve kişinin geçmişi nasıl yorumladığını inceleyerek kişilik özelliklerinin tespit edilebileceğini belirtmektedir. Ancak kişilerin cinsel dürtüler ile değil de sosyal dürtüler ile güdülendiği görüşünü savunmaktadır (Bingöl, 2017, s. 75). Adler, güdülenme konusunda cinsellik ve saldırganlığa vurgu yapan Freud’un aksine “üstünlük çabasına” vurgu yapmaktadır. Adler’e göre kişiliğin kilit noktası üstün bir konuma ulaşmaktır ve kişinin sahip olmak istediği temel güç üstünlük çabasıdır ve bu cinsel dürtüden daha ağır basmaktadır (Gündoğdu, 2016, s. 387). Adler’i Freud’dan ayıran diğer bir nokta ise insana iyimser bakmasıdır. Freud insana daha karamsar bakarken Adler insana iyimser ve

umut dolu bakmakta, insanı topluma uyum sağlayan, idealleri peşinden koşan ve yaratıcılığını kullanan bir varlık olarak betimlemektedir (Hazar, 2006, s. 131; Eker, 2012, s. 169).

Adler ailenin, çocuğun gelişim sürecinde büyük bir öneminin olduğundan bahsetmektedir. Adler'e göre eğer bir çocuk aile içinde sağlıklı gelişim gösteremiyorsa kendisini aciz ve bir kenara itilmiş hissetmekte ve çocuğun hissettiği bu durum tedavi edilmediği takdirde psikolojik açıdan sağlıklı olmayan bireyler yetişmeye başlamaktadır (Yılmaz, Z. Ş., 2017, s. 3).

Adler'in kişilik gelişimi ile ilgili üzerinde durduğu bir diğer husus ise doğum sırasındır. Adler doğum sırasının önemine dikkat çeken ilk psikolog olarak belirtilmektedir. Adler'e göre ailede ilk doğan çocuk daha sonra doğanlardan farklı kişilik özellikleri geliştirmektedir. İlk olarak ilginin ilk çocukta olduğunu ancak daha sonra doğanlar ile ilginin onlara kaydığını bu yüzden de ilk çocukta aşāılılık duygusunun geliştiiğini ifade etmektedir. Ancak yapılan çalışmalar Adler'in bu görüşünü tam anlamıyla desteklememektedir. Çünkü içinde bulunulan zaman o dönemin şartlarına göre değişmekte ve her ailenin iç yapısı farklılık göstermektedir (Burger, 2006, s. 154-155).

Carl Jung (1875-1961): Jung önceleri Freud ile iyi anlaşması ve düşüncelerini desteklemesine rağmen daha sonra bazı konularda fikir ayrılığına düştüğünü ifade etmektedir. Öncelikle Jung, kişiliğin sadece geçmiş ile şekillendiği görüşünü reddetmektedir. Aynı zamanda Jung, Freud'un karşı cinsteki ebeveyni sahiplenme ve libidonun cinsel doğası konusundaki görüşleri ile de ters düşmektedir. Jung, Freud'un aksine insana daha iyimser bir varlık olarak bakmakta ve toplumsal ve kültürel etkilerin kişilik gelişimindeki rolünü vurgulamaktadır. Jung'un Freud ile ters düştüğü diğer bir husus ise Freud'un kişilik gelişiminde sadece yaşamın ilk beş, altı yılına odaklanmış olmasıdır. Oysa Jung kişiliğin gelişiminde tüm yaşam dönemlerinin etkisine dikkat çekmektedir (Schultz ve Schultz, 2009, s. 100; Gündoğdu, 2016, s. 388).

Jung, herkesin Freud'un değinmediği ortak bir bilinçaltına doğuştan sahip olduğundan bahsetmektedir. Jung, ortak bilinçaltının arketipler adını verdiği ilksel imgelerden oluştuğunu ifade etmektedir. Örneğin; ortak bilinçaltında anne imgesi yer aldığından yenidoğan bebekler ilk olarak anneleri ile etkileşim halindedir. Jung'un

tanımladığı arketipler arasından en çok kullanılanları; persona, anima (erkeğin dışı yönü), animus (dişinin erkeksi yönü), gölge, ihtiyar bilge adam ve kahramandır (Burger, 2006, s. 157; Gürses, 2007, s. 80-81). Jung arketiplerin sınırsız olduğunu, yaşamda karşılaşılan durumlar kadar çok arketip olduğunu belirtmektedir (Öztekin, 2011, s. 296).

Ayrıca Jung, içedönük ve dışadönük kişilik tanımlamalarıyla da kişiliğe farklı bir boyut kazandırmıştır (Taymur ve Türkçapar, 2012, s. 158). Jung, her insanın ya içedönük ya da dışadönük kişiliğe sahip olduğunu belirtmektedir. İçedönük kişiliğe sahip kişilerin kendi içine kapanık olduğunu ve dış dünyadan etkilenmediğini; dışadönük kişiliğe sahip kişilerin ise dış dünyaya açık kişiler olduğunu ifade etmektedir. Jung'a göre bu iki eğilim de herkeste bulunmaktadır ama daima bir tanesi daha ağır basmaktadır (Feist ve Feist, 2008, s. 121). Daha sonra Jung'un, temel kişilik ve duyuşsal özellikleri dört kısımda sınıflandırdığı görülmektedir. Bunlar; *“dünyayla ilişki şekline göre; dışadönük ve içedönük”*, *“karar verme şekline göre; karar verici ve azimli”*, *“algı şekline göre; algısal ve sezgisel”*, *“değerlendirme şekline göre ise; düşünen ve hissedeni”* şeklindedir (Güneş ve Gökçek, 2012, s. 29-30).

Erik Homburger Erikson (1902-1994): Erikson da kişilik gelişimini Freud gibi belirli dönemler çerçevesinde incelemektedir. Ancak kişinin cinsel gelişimini değil de sosyal gelişimini temel almaktadır. Erikson, Freud'un yetişkin kişiliğinin yaşamın ilk altı yılda geliştiğini belirttiği düşüncesinin aksine yaşam boyu devam ettiğini ifade etmektedir. Aynı zamanda kişiliğinin gelişiminde genetik faktörlerin yanı sıra aile, öğretmenler ve arkadaşları kapsayan sosyal çevrenin de önemine vurgu yapmaktadır (Özdemir vd., 2012, s. 571).

Erikson'a göre kişilik gelişiminde büyük önem taşıyan sekiz evre bulunmaktadır. Bunlar (Burger, 2006, s. 165-169; Arslan ve Arı, 2008, s. 53-56; Feist ve Feist, 2008, s. 255-269; Schultz ve Schultz, 2009, s. 212-218; ; Gürses ve Kılavuz, 2011, s. 155-159; Hamamcı ve Hamamcı, 2015, s. 128-129; Gündoğdu, 2016, s. 393-396; İkiz, 2016, s. 23-24):

- ❖ ***Bebeklik (Temel güvene karşı güvensizlik):*** Bebekler yaşamlarının ilk bir ya da iki yılında ebeveynlerine bağımlıdır ve bu süreçte ebeveynleri ile ilişkileri sonucu temel güven duygusunu ya kazanmakta ya da güvensizlik

geliştirmektedirler. Örneğin; bebeklerin ihtiyaçlarının giderilmesi ya da ağladıkları zaman önemsenmemesi kişilik gelişimlerini etkilemektedir. İhtiyaçları giderilen bir bebek dünyanın iyi bir yer olduğunu, ihtiyaçlarının giderildiğini düşünmekte ve bu sayede temel güven duygusu gelişmektedir. Oysa ağladığında önemsenmeyen, sevgi ve ilgi görmeyen bebek temelde güvensizlik duygusu geliştirmekte, çevresine karşı yabancılaşmakta ve içedönük bir özellik sergileme eğilimine yönelmektedir.

- ❖ **İlk çocukluk (Özerkliğe karşı utanma ve şüphelilik):** Çocuklar iki yaşından sonra etrafı keşfetme eğilimindedirler. Kendilerini güçlü ve bağımsız hissetmekte ve kişisel üstünlük duyguları gelişmektedir. Eğer çocuklar bu dönemin başarıyla üstesinden gelirse kendine güven ve yeterli duygusu gelişecek ve engellerle dolu dünyada kendi yolunu bulacağından emin olacaktır. Ancak etrafını keşfetmesine izin verilmeyen ve engellerle karşılaşan çocuk kendinden asla emin olamayacak, utanç ve şüphe duygusu geliştirecek ve başka insanlara bağımlılık duyacaktır.
- ❖ **Erken çocukluk (Girişkenliğe karşı suçluluk duygusu):** Okul öncesi dönemde çocuklar diğer çocuklarla oyun oynamakta, sosyal etkileşim içerisinde olmakta ve kontrollerini ispat etmeye çalışmaktadırlar. Bu dönemde başarılı olan çocuklar kendilerini güçlü hissetmekte ve diğerlerini yönetebilmektedir. Ancak bu dönemde başarılı olamayan çocuk suçluluk duygusu ve öz şüpheye sahip olmakta ve sosyal ortamlarda girişkenlik gösterememektedir.
- ❖ **Okul çağı (Başarıya karşı aşağılık duygusu):** Çocuklar okula başladıktan kısa bir süre sonra kendilerini diğer çocuklar ile rekabet halinde bulmaktadır. Çocuk bu dönemde ya çalışkan olma duygusu kazanmakta ya da yaptığı şeyler ödüllendirilmediğinde bu duyguyu kazanamamaktadır. Başarısız olduğu her tecrübeden sonra da aşağılık duygusu geliştirmekte ve kendini yetersiz görmektedir.
- ❖ **Ergenlik (Kimlik kazanmaya karşı rol karmaşası):** Erikson ergenlik döneminin oldukça önemli olduğunu vurgulamakta ve bu dönemde kişinin kimliğini sorguladığını ifade etmektedir. Eğer kişi bu sorgulamada başarılı olursa kimlik duygusu gelişmekte, kendini anlamakta ve sağlam kararlar vermektedir. Ancak kişi güçlü bir kimlik duygusu oluşturamaz ise rol karmaşası yaşamaktadır.

- ❖ **Genç yetişkinlik (Yakınlık kurmaya karşı soyutlanma):** Erikson kişilerin diğer insanlarla yakın ilişkiler geliştirmesinin önemli olduğunu ifade etmektedir. Bu dönemde başarılı olan kişiler güvenli ilişkiler geliştirmekte ve hatta çoğu zaman evlilik ya da duygusal bağlılıkla sonuçlanmaktadır. Ancak başarısız olan kişiler duygusal soyutlanma ile karşı karşıya gelmektedir.
- ❖ **Yetişkinlik (Üretkenliğe karşı durgunluk):** Bu dönemde kişi kariyerine ve ailesine yön vererek hayatını yapılandırmaya devam etmektedir. Başarılı olan kişiler üretkenlik duygusu ile dünyaya katkı sağladıklarını düşünmektedirler. Ancak başarısız olan kişiler kendilerini üretmeyen, dünyaya karşı ilgisiz olarak görmekte ve durgunluk yaşamaktadırlar.
- ❖ **Yaşlılık (Benlik bütünlüğüne karşı umutsuzluk):** Bu dönemde insanlar geçmiş yaşamına odaklanmakta ve bununla birlikte ya bütünlük ya da umutsuzluk duygusu oluşmaktadır. Geçmişe bakıp memnun olan kişiler kendileri ile gurur duymakta ve bütünlük hissi yaşamaktadırlar. Ancak başarısız olan kişiler pişmanlık yaşamakta, yaşamlarının boşa geçtiğini düşünmekte ve umutsuzluk hissine kapılmaktadırlar.

Karen Horney (1885-1952): Birçok yeni Freudcu'nun aksine Karen Horney Freud'un öğrencisi değildir ve o da Freud'un bazı yaklaşımlarını sorgulamaktadır. Horney öncelikle Freud'un kadın ve erkeklerin doğuştan farklı kişilik özelliklerine sahip olduğu görüşünü reddetmektedir. Horney'e göre kişilik farklılıkları toplumsal ve kültürel etkilerden kaynaklanmaktadır. Horney kişiliğin gelişiminde biyolojik faktörlerden ziyade sosyal ve kültürel faktörlerin daha etkili olduğu görüşünü savunmaktadır. Horney kişilik gelişiminde Freud gibi yaşamın ilk beş, altı yılının önemli olduğunu vurgulamakta ve hatta bu yıllarda çocuğa gösterilen sevgi, anlayış ve destek ile sağlıklı bir kişilik geliştirilmesinin mümkün olduğunu ifade etmektedir. Ancak kişilik gelişiminin sadece bu yıllarda tamamlanmadığını, orta yaş ve yetişkinlikte de devam ettiğini belirtmektedir (Schultz ve Schultz, 2009, s. 159-162; Gündoğdu, 2016, s. 389).

Horney, kadın psikolojisi ile ilgili görüşlerinin yanı sıra nevroz ile ilgili görüşleri ile de psikanalitik yaklaşıma katkıda bulunmuştur. Horney kişiler arası ilişkilerde farklı tutumlara sahip olan ve kendine zarar veren tarzda davranış sergileyen kişileri nevrotik olarak tanımlamaktadır. Horney'e göre nevrotik kişiler yetersizlik ve güvensizlik duygularıyla umutsuz bir şekilde başa çıkmaya

çalışmaktadır. Nevrotik kişilerin kendi içlerinde sürekli korku yaşadıklarını ve davranışları ile diğer kişileri kendilerinden uzaklaştırdığını ifade etmektedir (Burger, 2006, s. 173). Horney bu davranışlarının temel sebebinin anne-baba yetersizliği olduğunu düşünmektedir. Horney'e göre; anne-babanın yetersiz olduğu durumlarda çocuklar onlara karşı düşmanlık duygusu geliştirmektedir. Ama çocuk bu düşmanlık duygusunun anne-babasıyla ilişkisine zarar vereceğini düşündüğü için bu duyguları bastırmaktadır. Bastırılan bu duygular sonucunda çocukta korku ve endişe oluşmaktadır ve bunlar da nevrozu tetiklemektedir (Avcı, 2012, s. 122).

Horney nevroitik kişilerin endişe ve korkuların üstesinden gelebilmesi için üç stratejiden bahsetmektedir. Bunlar (Feist ve Feist, 2008, s. 169; Bilge ve Bilge, 2018, s. 271-272; Kavut, 2018, s. 518; Konakay ve Çelik, 2018, s. 702):

- ❖ ***İnsanlara yakın davranma:*** Bazı kişiler çaresizlik durumunda diğer kişileri bir sığınak olarak görmekte ve bu sebeple onlara yaklaşmaktadırlar. Bu özelliğe sahip kişiler başkalarının sevgisi ve takdiri için onlara aşırı bir bağlılık hissetmektedirler.
- ❖ ***İnsanlara karşı davranma:*** Kaygıyı azaltmanın bir yolu insanlara yakın davranmak ise diğer bir yolu da tüm dış dünyayı düşman olarak görmektir. Bu özelliğe sahip kişiler hep kendilerinin haklı olduğuna inanmaktadırlar. Kendilerini diğer insanlara karşı daha güçlü hissetmekte, onları ezmek ve himayeleri altına almak istemektedirler.
- ❖ ***İnsanlardan uzaklaşma:*** Bazı kişiler kaygılarını azaltmak adına insanlardan uzak durmak istemektedirler. Diğer insanlarla daha az iletişim kurmakta ve kendi kendilerine yetmeye çalışmaktadırlar.

Harry Stack Sullivan (1892-1949): Sullivan, kişiliğin gelişimi ile ilgili olarak toplumsallaşma ve kültür üzerinde durmaktadır. Sullivan'a göre kişilik sosyal bir çevreden bağımsız olarak düşünülememekte ve kişiye özgü davranışlar diğer insanlar ile ilişkiler sayesinde şekillenmektedir (İkiz, 2016, s. 26). Bu doğrultuda Sullivan kişiliği; kişinin hayatını diğerlerinden ayıran ve tekrarlayan kişilerarası ilişkilerle meydana gelen kalıcı bir yapı şeklinde tanımlamaktadır (Suiçmez, 2017, s. 4).

Sullivan kişiliğin gelişim evrelerini; "*bebeklik (0-1 yaş)*", "*çocukluk (1-5 yaş)*", "*ilk gençlik (6-8 yaş)*", "*ön-ergenlik (9-12 yaş)*", "*erken ergenlik (13-17 yaş)*", "*geç ergenlik*" ve "*yetişkinlik*" olmak üzere yedi kısımda incelemektedir.

Sullivan ergenlik dönemine daha çok önem vermektedir ve bu nedenle gelişim evrelerinin üçünü ergenlik yılları oluşturmaktadır. Sullivan, kişinin ön ergenlik ve daha sonraki yıllarda yaşadığı olayların, yetişkinlik döneminde tatmin edici ilişkiler yürütebilmesi adına oldukça önem arz ettiğini ifade etmektedir (Gündoğdu, 2016, s. 392).

Sullivan kişilerarası ilişkilerde çocukların birtakım ihtiyaçları olduğundan bahsetmektedir. Temel iki unsur; güvenlik ihtiyacı (ihtiyaçların karşılanması) ve kaygı (ihtiyaçların karşılanmaması)dır. Sullivan bu durumun bebeklikten başlayarak ilerleyen dönemlerde de devam ettiğini ifade etmektedir. Bu ihtiyaçlar; bebeklik döneminde fiziksel temas ihtiyacı, çocukluk döneminde yetişkin desteği ihtiyacı, ilk gençlik döneminde arkadaş ihtiyacı, ön ergenlik döneminde aynı cinsten bir arkadaşıyla yakınlık kurma ihtiyacı, erken ergenlik döneminde cinsel temas ve karşı cinsten bir arkadaşıyla yakınlık kurma ihtiyacı, geç ergenlik döneminde ise toplumun bir parçası olma ihtiyacı şeklindedir (Feist ve Feist, 2008, s. 246-247; Bayhan ve Işıtan, 2010, s. 34). Bu ihtiyaçlar yetişkinlik döneminde ise; düzenli bir iş hayatının olması, yetişkin arkadaşlıklar ve uzun süreli bir cinsel ilişki şeklinde sıralanmaktadır (Burger, 2006, s. 181).

Erich Fromm (1900-1980): Fromm görüşlerini büyük ölçüde Freud ve Marx'ın düşüncelerini okuyarak geliştirdiğini ve kendi kişilik kuramında kaygı durumları ve bu durumlardan kaçış üzerine odaklandığını ifade etmektedir (Burger, 2006, s. 182-184). Fromm kişiliğin gelişiminde daha çok tarihsel, sosyolojik, antropolojik ve ekonomik faktörlerin üzerinde durmaktadır (İkiz, 2016, s. 27; Parlak ve Sazkaya, 2018, s. 151).

Fromm, Freud ve Marx'ın düşüncelerinden büyük ölçüde etkilenmiş olsa da bazı çelişkilerden de bahsetmektedir. Örneğin, Fromm'a göre; Freud daha çok çağının, toplumunun ve kendi sınıfının değer yargıları ve alışkanlıkları üzerinde durduğu için ve dünyaya ataerkil bir gözle baktığı için bazı şeyleri gözden kaçırmıştır. Fromm Freud'un araştırma ve gözlemlerini sadece kendi sınıfı ve toplumu çerçevesinde yaptığı için genellenebilir olmadığını ve her toplumun farklı bir yapıya sahip olduğunu düşünmektedir (Kiraz, 2018, s. 64). Freud'un kişiye uyguladığı psikanalizi Fromm topluma uygulamaktadır. Yaptığı çalışmalarda kişilik yapıları ve genel yönelimler ile toplum yapıları arasındaki ilişkileri incelemektedir (Bakırcıoğlu, 2012, s. 546).

Fromm önemli bir eseri olan “Özgürlükten Kaçış’ta” birey ve toplum üzerinde durmaktadır. Fromm bu eserinde insanların tarih boyunca giderek daha fazla özgürlük kazandığını ancak bunun sonucunda yalnızlaştığını söylemektedir. Bu yüzden insanların özgürlükten kaçmak istediğini ve otoriter yapının neden insana cazip geldiğini anlatmaktadır (Geçtan, 1980, s. 120; Feist ve Feist, 2008, s. 202). Fromm, insanların üç şekilde özgürlükten kaçtığını belirtmektedir. Bunlar (Burger, 2006, s. 182-183):

- ❖ **Otoriterlik:** Fromm otoriter kişilerin aslında birbirine zıt olan boyun eğme ve egemenlik kurma çabasını birlikte yaşadığını ifade etmektedir. Otoriter kişiler bir yandan aşağılık duygularını yenmek için bireysellikten vazgeçmekte ve güçlü kişi ve örgütlerin yanında yer almaktadır. Diğer yandan da kendisinden zayıf gördüğü kişileri ezip sömürerek güç elde etmeye ve egemenlik kurmaya çalışmaktadır.
- ❖ **Yıkıcılık:** Bu davranış biçiminde kişi yaşamında tehdit edici bir durum algıladığında onu yok ederek kurtulmak istemektedir. Hoşlanmadığı kişi ve durumları yok etme çabalarına gerekçe olarak vatanseverlik, görev duygusu, din gibi kavramları göstermektedirler.
- ❖ **Otoriteye uyma:** Bu davranış biçiminde kişi otoritenin gereklerini yerine getirmektedir. Kişi kendi bireyselliğinden vazgeçerek, olmasını istedikleri kişi olarak ve kendisinden beklenen davranışları sergileyerek yalnızlık ve soyutlanmış hissinden kurtulmak için çabalamaktadır.

Fromm özgürlükten kaçan kişilerin karşısına iki yol çıktığından bahsetmektedir. Bunlardan ilki; kendi özgürlüğünün yükünden kaçarak boyun eğmektir. İkincisi ise; bireyselliğe dayanan olumlu özgürlüğün gerçekleşmesi için çabalamaktır (Yavuzer, 2013, s. 51). Bu yüzden Fromm’a göre totaliter güçleri yenibilmek için öncelikle toplumun özgürlükten kaçış sebeplerini anlamak gerekmektedir. Fromm toplumsal süreci anlayabilmek için kişinin ruhsal sürecini anlamak gerektiğine, kişiyi anlayabilmek için de kültür ve içinde bulunduğu toplum ile birlikte ele almak gerektiğine inanmaktadır (Gümrükçü, 1982, s. 96).

2.1.1.3.2. Davranışçı ve Bilişsel Kuramlar

Davranışçı kuram 1960'lı yıllardan sonra psikanalitik kurama alternatif olarak doğmuştur. Davranışçı kuram zihin ve bedenin birbirinden ayıramayacağı ve ikisinin birlikte ele alınması gerektiği görüşünü savunmaktadır. Ancak zihinsel içerikten ziyade davranışı ön planda tutmaktadır (Özcan ve Çelik, 2017, s. 116).

Bilişsel yaklaşımın ise davranışçı yaklaşıma bir tepki olarak geliştirildiği ifade edilmektedir. Davranışçı yaklaşımda bireyin güdülenmesi noktasında dışsal etkenler ön planda iken, bilişsel yaklaşımında içsel etkenlerin ön planda olduğu düşünülmektedir. Bilişsel yaklaşımda kişiler daha çok içsel etkenlerden etkilendiği için bu uyarıcılara göre tutum ve davranış sergilemektedirler. Bu doğrultuda bilişsel yaklaşım kişiler arasındaki farklılıkları açıklama hususunda yardımcı olabilmektedir (Ada, 2006, s. 5).

Davranışçı ve bilişsel kişilik kuramlarının önde gelen isimleri; John B. Watson, Burrhus F. Skinner, Julian B. Rotter, Albert Bandura, George Kelly ve Albert Ellis'tir (Burger, 2006, s. 509-674). Bu isimlerden aşağıda detaylı olarak bahsedilmektedir.

John B. Watson (1878-1958): Watson davranışçı yaklaşımın öncüsü olarak ifade edilmektedir (Yıldız, 2006, s. 92; Özen, 2011, s. 66; Şimşek ve Şimşek, 2017, s. 21). Watson insan davranışlarını anlama konusunda Freud'un iç gözlem anlayışının yerine dış gözleme dayalı psikolojik analizleri gündeme getirmiştir (Tekin, 2016, s. 97; Küçüksucu, Konya ve Karaçor, 2017, s. 269).

Watson, çocuklar ve hayvanlar üzerinde öğrenme ile ilgili pekçok gözlem yaparak "uyarıcı-tepki" ilişkisini araştırmıştır (Elden, 2003, s. 7). Watson'ın öncüsü olduğu davranışçı yaklaşıma göre; dış dünya, kişileri uygun davranışlar sergileme konusunda yönlendirmektedir (Clouse, 2000, s. 1; Çakıcı, 2010, s. 91; Hamamcı ve Hamamcı, 2015, s. 130). Watson kişiliği; alışkanlık sisteminin son ürünü şeklinde tanımlamaktadır ve bu tanımla kişinin dış dünyada gerçekleşenlere ne gibi tepkiler verdiğini, verdiği bu tepkiler doğrultusunda nasıl davranışlar sergileyip alışkanlıklar kazandığını vurgulamaktadır. Watson kişiliğin gelişiminde kalıtsal yetenekler, zeka ve aileden ziyade dış etkenlerin etkili olduğunu ifade etmektedir. Bu konu ile ilgili de, "bana bir grup sağlıklı çocuk verin ve onları yetiştirebileceğim uygun ortam

şartlarını sağlayın ben o çocuklardan doktor ve avukatta yetiştiririm, dilenci ve hırsız da yetiştiririm” şeklinde söylemde bulunmuştur (Burger, 2006, s. 511-513).

Burrhus F. Skinner (1904-1990): Davranışçı yaklaşımın bir diğer önemli temsilcisi Burrhus F. Skinner'dir (Clouse, 2000, s. 1; Çakıcı, 2010, s. 91; Özen, 2011, s. 66).

Skinner, kişinin iç dünyasının tamamını bilmenin imkansız olduğu bu yüzden de incelemenin anlamsız olduğu görüşündedir. Skinner, duygusal ve zihinsel faaliyetlerin davranışı açıklama konusunda önemli olmadığını ve tüm davranışların çevre etkisi ile açıklanabileceğini ifade etmektedir. Skinner'a göre kişilik, kişinin sergilediği davranışlardan ibarettir (Aytaç, 2000, s. 185; Schultz ve Schultz, 2009, s. 394). Skinner'a göre insanlar geleceği düşünerek hareket etmemektedir. Bu yüzden de geçmiş deneyimler ve o anki mevcut uyarıcılar insan davranışını belirlemektedir (Coşkun, 2005, s. 15).

Skinner, tepkisel ve edimsel davranış olmak üzere iki tür davranış üzerinde durmaktadır. Tepkisel davranış, bir uyarıcı tarafından başlatılmakta ve bütün refleksleri bünyesinde barındırmaktadır. Edimsel davranış ise; kendi kendine ortaya çıkmakta ve sonuçları tarafından kontrol edilmektedir (Elden, 2003, s. 18; Senemoğlu, 2012, s. 146; Çınardal ve Çilden, 2016, s. 133). Skinner bu iki davranış ile ilgili iki tür koşullanmadan bahsetmektedir. Bunlar; klasik (tepkisel) koşullanma ve edimsel koşullanmadır (Feist ve Feist, 2008, s. 455-456). Klasik koşullanma, Pavlovian koşullanma olarak da adlandırılmaktadır (Coşkun, 2005, s. 15). Bu koşullanma Ivan Pavlov tarafından ortaya konulmuştur. Klasik koşullanma; organizmanın belirli uyarıcılara karşı otomatik olarak gösterdiği tepkiyi başka uyarıcılara karşı da göstermeyi öğrenmesi olarak ifade edilmektedir (Ayhan ve Yazar, 2005, s. 16; Olkun ve Uçar, 2014, s. 3; Bostan ve Özerk, 2017, s. 51). Edimsel koşullanma ise; organizmanın çevrede gerçekleştirdiği bir faaliyet ile ortaya çıkan sonucun o davranışı sergileme sıklığını arttırması ya da azaltması esasına dayanmaktadır (Kasapoğlu, 2005, s. 61; Engin, Calapoğlu, Seven ve Yörük, 2008, s. 44; Dolu, Büker ve Uludağ, 2010, s. 58; Özdel, 2015, s. 11; Demirdağ ve Çelikkanat, 2017, s. 434).

Aslında klasik koşullanma ve edimsel koşullanma temelde ortak paydada buluşmaktadır. İki koşullanma türünde de organizma, çevresinde kendisine sunulan

uyaranlara tepki gösterme sonucunda öğrenmeyi gerçekleştirmektedir (Ceyhun ve Karagölge, 2002, s. 2; Danişan, Çalışkan ve Özbeyaz, 2014, s. 82). Ancak aradaki fark şudur; klasik koşullanmada önce uyaran daha sonra tepki gelmektedir. Edimsel koşullanmada ise; ilk olarak davranış meydana gelmekte daha sonra bu davranışı pekiştirerek deneğe öğreten ödül ya da ceza gelmektedir (Sağlam, 2009, s. 257).

Julian B. Rotter (1916-2014): Jullian B. Rotter davranışçı yaklaşımı faydalı ama geleneksel davranışçı yaklaşımı yetersiz bulan kişilik psikologlarından biridir. Rotter, insan davranışlarının ilkel hayvan davranışlarına göre daha kompleks bir yapıda olduğunu ifade etmektedir. Bu yüzden de Rotter'e göre insanların belirli bir durum ve olay karşısında nasıl davranacağını tahmin etmek için beklentiler, algılar ve değerler gibi değişkenleri de hesaba katmak gerekmektedir. Rotter, kişiliği açıklama hususunda pekiştirme değeri, davranış potansiyeli ve beklenti gibi kavramlara yer vermektedir (Burger, 2006, s. 525).

Kişilerin belleğinde muhtemelen çok çeşitli davranışlar yer almaktadır. Bunlardan bazılarının belirli durumlarda ortaya çıkma ihtimali diğerlerinden daha yüksek olabilmektedir. Rotter, bu belirli davranışın belirli durumlarda ortaya çıkma ihtimalini davranış potansiyeli olarak ifade etmektedir (İkiz, 2016, s. 39). Davranış potansiyelinin gücünü; beklenti ve pekiştirme değeri olmak üzere iki değişken belirlemektedir (Feist ve Feist, 2008, s. 519-520; İhtiyaroğlu ve Demir, 2015, s. 46; Demir ve Demir, 2018, s. 198). Beklenti; kişilerin belirli durumlarda sergileyecekleri davranışların birtakım ödüller getireceğine ilişkin duydukları inanç seviyesi olarak tanımlanmaktadır. Pekiştirme değeri ise; kişinin bir pekiştireci diğerine tercih etme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Burger, 2006, s. 527-529).

Rotter'in bu ifade edilenler çerçevesinde oluşturduğu Sosyal Öğrenme Kuramı'nın en bilinen özelliği kontrol odağı kavramıdır. Rotter kontrol odağı kavramını; "kişilerin, sergilediği davranışların sonuçlarını kendi kontrollerine ya da kendi kontrolleri dışındaki şans, talih, kader gibi faktörlere bağlamaları sonucu oluşan bir özellik" olarak tanımlamaktadır (Dağ, 1991, s. 10; Basım, Erkenekli ve Şeşen, 2010, s. 146; Durna ve Şentürk, 2012, s. 38; Bozkurt ve Erdurur, 2013, s. 60; Tanç, 2016, s. 89). Bu doğrultuda sergilediği davranışların kendi kontrolünde olduğunu düşünen kişiler iç kontrol odaklı; sergilediği davranışların dış faktörlerin etkisinde olduğunu düşünen kişiler ise dış kontrol odaklı olarak ifade edilmektedir

(Cengil, 2004, s. 66; Dilmaç, 2008, s. 3; Meydan, 2010, s. 200; Bağcı ve Yalın, 2018, s. 563-564).

İç kontrol odaklı kişiler; duygularını kolay ifade edebilen (Basım vd., 2010, s. 147), farkındalığı yüksek, uzlaştırıcı (Demir ve Demir, 2018, s. 198), entelektüel, zaman yönetimini iyi yapan, kendini daha sağlıklı hisseden (Dilmaç, 2008, s. 4), çok yönlü düşünen, verimli, güvenilir, uyumlu (Durna ve Şentürk, 2012, s. 40), hedeflerine ulaşma konusunda daha aktif, yüksek motivasyona sahip, daha az stresli, pozitif, kendine güvenen (Erdem vd., 2016, s. 32-33), dış çevreye daha az bağımlı, özsaygısı yüksek, araştırmacı (İhtiyaroğlu ve Demir, 2015, s. 46), girişimci, bağımsız, akademik olarak daha başarılı, sorunlarla daha rahat başa çıkabilen, duyarlı, sorumluluk sahibi (Meydan, 2010, s. 201; Sünbül, Kesici, Üre ve Bozgeyikli, 2003, s. 3) kişiler olarak ifade edilmektedir.

Dış kontrol odaklı kişiler ise; kaygılı, özsaygı düzeyi düşük (Dilmaç, 2008, s. 4), sürekli çaresizlik hissine kapılan (Durna ve Şentürk, 2012, s. 40), pasif davranış sergileyen, stresli (Erdem vd., 2016, s. 32-33), yalnız, saldırgan davranışlar sergilemeye meyilli (İhtiyaroğlu ve Demir, 2015, s. 46), iletişim yetenekleri ve kişilerarası ilişkileri zayıf, sosyal becerisi düşük (Meydan, 2010, s. 201), belirsizlikten kaçınan (Tabak ve Erkuş, 2008, s. 217) kişiler olarak ifade edilmektedir.

Albert Bandura (1925-): Psikoloji biliminde 1960'lı yıllarda Albert Bandura ile yeni bir dönem başladığı ifade edilmektedir. Bandura, Skinner'ın edimsel koşullanma teorisini kabul etmekte ancak olaylar karşısında sadece etki-tepki üzerinde durduğunu düşündüğü için bu görüşe tamamen katılmadığını belirtmektedir. Bandura, bir davranışın öğrenilmesi, devam ettirilmesi ya da bırakılması için davranış sonucundaki olumlu ya da olumsuz pekiştiriciye kişinin kendisinin maruz kalmasına gerek olmadığı, öğrenmenin genellikle gözlem yoluyla gerçekleştiği görüşünü savunmaktadır (Schultz ve Schultz, 2009, s. 400; Dolu vd., 2010, s. 58; Oruç, Tecim ve Özyürek, 2011, s. 287; Özdel, 2015, s. 14).

Bandura kişilik gelişimini etkileyen bu düşünceleri doğrultusunda "Sosyal Öğrenme Kuramı" adını verdiği kuramını ortaya atmıştır. Bandura'nın bu kuramda temel önermesi; kişinin gözlemleyerek öğrendiği şeklindedir (Erjem ve Çağlayandereli, 2006, s. 16). Sosyal öğrenme kuramı ilk olarak Rotter tarafından

geliştirilmiş olsa da kurama asıl katkı sağlayanın Bandura olduğu ve sosyal öğrenme kuramı dendiğinde akla ilk Bandura'nın geldiği ifade edilmektedir (Bayrakçı, 2007, s. 200). Ancak daha sonra kişilik gelişimindeki bilişsel faktörlerin öneminin altını çizmek adına bu kuramın adını “Sosyal Bilişsel Kuram” olarak değiştirmiştir (İkiz, 2016, s. 40; Kansu ve Sayar, 2018, s. 80). Aslında bu kuram davranışların kazanılması hususunda bilişsel süreçlerin de etkili olduğu görüşünü savunduğu için davranışçı kuramlardan; öğrenme hususunda bilişsel süreçlerin yanı sıra sosyal faktörlerin de etkili olduğu görüşünü savunduğu için bilişsel kuramlardan ayrılmaktadır (Yıldız, 2014, s. 150).

Bandura, öğrenmeyi; taklit, gözlem ve model alma gibi üç önemli kavram üzerinde durarak incelemektedir. Ayrıca Bandura, laboratuarda incelenen hayvan davranışları ile insan davranışlarının benzer olmayacağını, çünkü insanların bilgi ve tecrübelerini birbirlerine aktarma noktasında hayvanlardan farklılaştığını ifade etmektedir (Sağlam, 2009, s. 261).

Bandura'nın üzerinde önemle durduğu bir diğer kavram ise öz-yeterlilik. Öz-yeterlilik; özgül durumlarda kişinin sergileyeceği performansta o işi başarabileceğine olan inancı, kişisel yargısı şeklinde tanımlanmaktadır (Sarıçam, 2013, s. 227; Akgündüz ve Akdağ, 2014, s. 298; Seyhan, 2015, s. 46; Kartopu, 2016, s. 482; Eksioğlu, Tarhan ve Gündüz, 2017, s. 1927; Tetik, Ataç ve Köse, 2018, s. 292). Öz-yeterlilik kavramı, Bandura'nın kişilik gelişiminde sosyal deneyim ve gözlemsel öğrenmeyi temel aldığı sosyal bilişsel kuramının merkezinde yer almaktadır (Bıkmaz, 2002, s. 199; Feist ve Feist, 2008, s. 514; Özdel, 2015, s. 14; Koçmarlar ve Akbağ, 2018, s. 1328-1329).

George Kelly (1905-1967): George Kelly bilişsel yaklaşım kuramının temsilcilerinden biridir. Kelly, kişilik gelişimini, geliştirdiği “Kişisel Yapılandırma Kuramı” ile incelemektedir. Kelly'e göre herkesin kişilik yapısı farklılık göstermektedir. Kelly bu bakış açısını “*bilim adamı-insan*” olarak ifade etmektedir. Kelly, insanların da tıpkı bilim adamları gibi kendi dünyaları ile ilgili hipotezler geliştirerek onları sınıadığı görüşündedir. Kelly'e göre insanlar karşılaştıkları her yeni durum ve olayı kendi kafalarında bir şablona oturtmaktadır. Eğer karşılaşılan bilgi ile var olan bilgi birbiriyle uymakta ise kişinin belleğinde depolanmakta, uymuyor ise değişiklik yapılarak yapılandırılmaya çalışılmaktadır. İşte bu noktada da kişisel

farklılıklar ortaya çıkmaktadır (Tutkun ve Koç, 2008, s. 260; Schultz ve Schultz, 2009, s. 348-352; Çakıcı, 2010, s. 97; Özden, 2012, s. 73; Üğüten, 2016, s. 107).

Kelly'e göre kişilerin dünyayı yapılandırma şekillerindeki farklılık, kişilik farklılıklarının nedenini açıklamaktadır (Burger, 2006, s. 609; Feist ve Feist, 2008, s. 579). Kelly, kişilerin dünya algılamaları ile kendi iç dünyalarında kavram ve yapı sistemleri inşa ettiklerini ifade etmektedir. Bu doğrultuda kişi, deneyimleri vasıtasıyla yapıları oluşturmakta ve denemekte; gelecekte meydana gelecek olayları da daha iyi tahmin edebilmek için modifiye etmekte ve uyarlamaktadır (Emel, Saraç ve Kabak, 2012, s. 88; Kangal, 2013, s. 64).

Albert Ellis (1913-2007): Albert Ellis bilişsel yaklaşımın önde gelen isimlerinden biridir (İlgar ve İlgar, 2019, s. 49). Bilişsel-davranışçı bir yaklaşım olan Akılcı-Duygusal Davranış Terapisi, Albert Ellis tarafından bir psikoterapi yöntemi ve kişilik kuramı olarak geliştirilmiştir. Albert Ellis tarafından ilk olarak 1955'te geliştirildiğinde adı "Akılcı Terapi" iken daha sonra 1961'de "Akılcı-Duygusal Terapi" adını almıştır. 1993'te ise "Akılcı-Duygusal Davranış Terapisi" adını almıştır ve günümüzde hala bu isim ile anılmaktadır (Çivitci, 2014, s. 1; Tanhan, 2014, s. 55). Kurama göre; düşünce, kural, inanç ve tutum gibi bilişsel faktörler kişilerin duygu ve davranışlarını etkilemektedir (Özdel, 2015, s. 17; Çelikkaleli ve Kaya, 2016, s. 198).

Ellis'e göre; kişilerin yaşadığı duygular ve sergilediği davranışların arkasında akılcı ve akılsız inançlar yer almaktadır (Gündüz, 2006, s. 77; Karademir, 2014, s. 16; Urfa ve Aşçı, 2018, s. 42). Akılcı düşünme ve davranma kişinin mutlu olmasına ve doğru kararlar almasına imkan sağlamaktadır. Ancak yanlış akıl yürütme ya da akılcı olmayan inançlar ise kişide depresif, endişeli, sıkıntılı olma vb. durumlara neden olmaktadır (Bedel ve Ulubey, 2015, s. 292). Ellis bu durumu A-B-C Modeli ile açıklamaktadır. Bu modele göre; A (Action, Activity) kişiyi rahatsız eden bir durumu, B (Belief), A noktasında meydana gelen durumla ilgili akılcı ya da akılcı olmayan inancı, C (Consequence) ise bu inançlardan kaynaklanan duygusal ve davranışsal sonuçları temsil etmektedir. Bu doğrultuda kişi eğer meydana gelen olayda (A) akılcı bir inanca (B) sahipse duygu ve davranışları (C) da meydana gelen olaya uygun bir şekilde olacaktır. Ancak tam tersi bir durum söz konusu olduğunda kişi üzüntü, mutsuzluk, pişmanlık, hayal kırıklığı gibi duygular yaşayacaktır (Çivitci, 2005, s. 61; Burger, 2006, s. 628; Çivitci, 2014, s. 3; Karademir, 2014, s. 19-20).

Ellis, kişilerin olaylardan çok kolay etkilenebildiğini, bu nedenle suçluluk, kaygı, düşmanlık gibi olumsuz duygulara kapılabileceğini belirtmektedir. Bu doğrultuda akıldışı düşünce ve inançlar kişilerin duygusal problemler yaşamasını tetiklemektedir (Karahana ve Sardoğan, 1994, s. 110; Özbiler, 2017, s. 28; Ağır ve Yavuzer, 2018, s. 177; Uygur, 2018, s. 1016). Aslında kişinin karşılaştığı bir olayla ilgili olumsuz duygulara kapılması, olayın kendisinden ziyade kişinin o olay ile ilgili akıldışı düşünce ve inançlarından kaynaklanmaktadır. Ellis'e göre akıldışı düşünce ve inançlar, duygusal problemlerle birlikte kişisel yıkım ve beden zayıflığı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Boyacıoğlu ve Küçük, 2011, s. 42; Karakaş, 2013, s. 141).

2.1.1.3.3. İnsancıl/Varoluşçu Kuramlar

İnsancıl kuramların temel ilkesi insan doğasının iyi olduğudur. İnsancıl kuramların temel kavramları ise; empati, içtenlik ve değer verici tutumdan oluşmaktadır (Topses, 2012, s. 73). İnsancıl yaklaşım, insanı duygusal, zihinsel ve sosyal faktörler çerçevesinde bir bütün olarak ele almakta ve bu faktörlerin güdülenme ve öğrenme üzerinde nasıl etkileri olduğunu incelemektedir. İnsancıl yaklaşıma göre, ihtiyaçlar kişinin güdülenmesinin temelini oluşturmaktadır. Bu yaklaşımda; kişilerin “güvenlik”, “ait olma”, “sevgi”, “saygı”, “kendini gerçekleştirme” gibi ihtiyaçları üzerinde durulmaktadır (Akbaba, 2006, s. 356). Bu bakış açısına göre insan kendi varlığının, kendisinin ne yaptığının ve aynı zamanda kendisine ne olduğunun farkında olan bir varlıktır. Bu doğrultuda kişi kendisi ve çevresinde meydana gelen olaylar ile ilgili karar verebilmekte ve kendi sorumluluğunu üstlenebilmektedir (Özmen, 2006, s. 48). İnsancıl yaklaşıma göre; her insan birbirinden farklıdır ve kişiyi anlamak için sadece onun davranışları, deneyimleri ve özellikleri üzerinde durulmalıdır. Bu yaklaşımın en iyi bilinen temsilcileri; Carl Rogers ve Abraham Maslow'dur (Cemalcılar, 2012, s. 13). Bu isimlerden aşağıda detaylı olarak bahsedilmektedir.

Carl Rogers (1902-1987): Rogers, çalışmalarını yürütürken insancıl yaklaşımı temel almaktadır. Rogers, insanın aslında doğuştan kötü olmadığını, her insanın mutluluğu bulmaya ve potansiyelini gerçekleştirmeye çalıştığını belirterek insana iyimser yaklaşmaktadır (Hazar, 2006, s. 134). Rogers, insancıl psikoterapinin

önde gelen isimlerinden biridir. Aynı zamanda “danışanı merkez alan” yaklaşımı yaygın hale getiren ilk terapistlerden biridir (Feist ve Feist, 2008, s. 315; İkiz, 2016, s. 34).

Danışanı merkez alan yaklaşım; danışanın kendini tanıma, yönetme, yönlendirme, denetleme gücü ve yeteneğine sahip olması görüşünü temel almaktadır. Rogers’e göre danışandaki gelişimi sağlayabilmek için üç temel koşul; empati, saygı ve dürüstlüktür. Danışman bu üç temel koşulu ilişkiye başlarken ve tüm süreç boyunca danışana göstermeli ve hissettirmelidir (İkiz ve Karaca, 2011, s. 1586).

Rogers, yaşamda bir doyum noktası olduğunu ve kişilerin buna ulaşmak için çaba gösterdiğini belirtmektedir. Bu hedefi gerçekleştiren kişileri de “potansiyelini tam kullanan kişi” olarak ifade etmektedir. Rogers’e göre potansiyelini tam kullanan kişiler; kalıp davranışlardan uzak durmakta, yeni deneyimler kazanmak istemekte, hayatın her anını değerlendirmek istemekte, kendi duygularına güvenmekte, önemli kararlar verirken kendi ilgi, yetenek ve ihtiyaçlarını ön planda tutmakta, duygularını daha yoğun ve derin yaşamaktadır (Şahin ve Özbay, 1999, s. 76; Burger, 2006, s. 424-425).

Abraham Maslow (1908-1970): Maslow meslek hayatının büyük bir kısmını kişiliği ve gelişimini anlamaya çalışan yaklaşımların eksikliklerini gidermeye adanmıştır. Diğer araştırmacılar insanların psikolojik rahatsızlıklarının nedenlerini araştırırken, Maslow ise psikolojinin kişinin sağlıklı ve mutlu olmasına nasıl fayda sağlayabileceği hususunda çalışmıştır. Hatta bu hususta “Freud bize psikolojinin hasta kısmını tanıttı, biz sağlıklı kısmıyla ilgilenmeliyiz” diye belirtmiştir. Freud insan doğasına karamsar yaklaşırken, Maslow daha iyimser yaklaşmaktadır. Maslow bilinçaltı dürtülerin olduğunu kabul etmektedir ve kişiliğin bilinçli boyutlarına odaklanmaktadır (Burger, 2006, s. 429).

Maslow kişilerin doğumdan itibaren gelişim dönemlerinin her bir aşamasında bazı ihtiyaçların ortaya çıktığını ifade ederek hiyerarşik bir sınıflamadan bahsetmektedir. Maslow’un yaptığı bu ihtiyaçlar hiyerarşisi sınıflamasında kişi, aşağıdan yukarı doğru ihtiyaçlarını karşılayıp tatmin oldukça, hiyerarşide bir sonraki aşamadaki diğer ihtiyaca güdülenmektedir (Kuşat, 2003, s. 48; Yüksel, 2005, s. 294; Gökçe, 2011, s. 329). Bu ihtiyaçlar aşağıdan yukarı şu şekilde sınıflandırılmaktadır (Ercoşkun ve Nalçacı, 2005, s. 363-364; Feist ve Feist, 2008, s. 286-291; Schultz ve

Schultz, 2009, s. 303-308; İlgar ve İlgar, 2014, s. 65-66; Şeker, 2014, s. 43; Kula ve Çakar, 2015, s. 194-195; Küçüközkan, 2015, s. 102; Boylu ve Paçacıoğlu, 2016, s. 138):

- ❖ **Fizyolojik ihtiyaçlar:** Yeme, içme, nefes alma, uyuma, barınma gibi temel fizyolojik ihtiyaçlardan oluşmaktadır. Diğer basamaklardaki ihtiyaçlara yönelmek için öncelikle bu fizyolojik ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir.
- ❖ **Güvenlik ihtiyacı:** Fizyolojik ihtiyaçların karşılanmasının ardından güvenlik ihtiyacı doğmaktadır. Can ve iş güvenliği, hastalık, yaşlılık gibi durumlarda kişi korku duymamak, tehlikelerden korunmak ve geleceğini garanti altına almak istemektedir.
- ❖ **Ait olma ve sevgi ihtiyacı:** Kişi fizyolojik ihtiyaçlarını ve güvenlik ihtiyacını karşıladıktan sonra insanlarla ilişki kurmak istemektedir. Bu doğrultuda bir grupta ya da ailede yer edinmek, kimlik duygusu kazanmak, arkadaşlık, sevmek gibi duygusal ve toplumsal ihtiyaçlar doğmaktadır.
- ❖ **Saygı ihtiyacı:** Ait olma ve sevgi ihtiyacından sonra kişi saygı ihtiyacına yönelmektedir. Kişi bu aşamada prestij sahibi olmak, saygı görmek, kendine güven duymak ve statü sahibi olmak istemektedir.
- ❖ **Kendini gerçekleştirme ihtiyacı:** Diğer tüm aşamalardaki ihtiyaçları karşıladıktan sonra kişide kendini gerçekleştirme ihtiyacı doğmaktadır. Bu noktada; “sahip olunan potansiyeli gerçekleştirme”, “yaratıcılık”, “kişisel tatmin” ve “başarı” gibi unsurlardan bahsedilmektedir.

2.1.1.3.4. Ayırıcı Özellik Kuramları

Daha önceki kuramlarda kişinin sosyal yönü ön plandayken, özellikler kuramında kişinin durum ve olaylar karşısında sergilediği davranışlar ön planda yer almaktadır. Bu kuram üzerinde çalışan araştırmacılar, kişilerin davranışlarına yön veren özellikleri tespit etmeye çalışmaktadır. Ayırıcı özellikler kuramına göre; kişilik özellikleri tespit edilirse kişilik de ortaya çıkarılacaktır (Hazar, 2006, s. 133; Tekin vd., 2012, s. 4617). Ayrıca ayırıcı özellikler kuramı, kişilik araştırmalarında en çok tercih edilen kuram olarak ifade edilmektedir (Tatar, 2017, s. 52).

Ayırıcı özellikler kuramının önde gelen isimleri; Gordon Allport, Henry Murray, Rymond B. Cattell ve Hans Eysenck'tir (Burger, 2006, s. 233-412). Bu isimlerden aşağıda detaylı olarak bahsedilmektedir.

Gordon Allport (1897-1967): Ayırıcı özellikler yaklaşımına ilişkin bilinen ilk çalışmayı Gordon Allport 1921 yılında yapmıştır (İyem ve Erol, 2013: 140). Allport kardeşi Floyd ile birlikte “*Kişilik Özellikleri: Sınıflandırılması ve Ölçümü*” isimli çalışmasını yayınlamış ve ABD’de bir üniversitede 1925 yılında bilinen ilk kişilik ile ilgili dersi vermiştir (Burger, 2006, s. 238).

Allport (1961)’ a göre kişilik, “*bireyin kendine özgü düşünce, karakter ve davranışını belirleyen psikofiziksel sistemlerin dinamik örgütlenmesidir*” (Allport, 1961, s. 28). Allport bu tanımda, kişiliğin değişime açık olduğunun ve hem psikolojik hem de fiziksel yönleri olduğunun altını çizmektedir. Tanımda kullandığı “belirleyen” sözcüğü ile dikkat çekmek istediği ise; yüze takılan maske olarak ifade edilen kişilikte asıl önemli olan maskenin arkasında kalan kişidir (Feist ve Feist, 2008, s. 384; İnanç ve Yerlikaya, 2008, s. 247). Allport’un bu tanımla asıl vurgulamak istediği de, herkesin kişiliğinin kendine özgü olduğudur (Aslan, 2008, s. 9). Ayırıcı özellikler kuramının temelini de bu kendine özgü oluşturmaktadır (Gürel, 2011, s. 115).

Allport, kişiliğin yaşamın ilk yıllarından sonra da gelişmeye devam ettiğini ifade eden yeni-Freudcularla aynı fikirdedir (İkiz, 2016, s. 29). Aynı zamanda insan davranışının nedenlerini geçmiş ile çözümlenmekten ziyade bu nedenleri şimdiki zaman ile çözümlenmektedir. Allport, ayırıcı özelliklerin kişiliğin incelenmesi hususunda en iyi ve en geçerli kavramlar olduğunu düşünmektedir (Schultz ve Schultz, 2009, s. 242; Bakırcıoğlu, 2012, s. 57). Bunlara ek olarak, kişilik gelişiminde kişilerarası ilişkilerin, kültürün ve rollerin doğrudan olmasa da etkili unsurlar olduğunu ifade etmektedir (Dal ve Eroğlu, 2015, s. 363).

Henry Murray (1893-1988): Murray’ın kişilik yorumu, psikanalitik yaklaşım ve ayırıcı özellikler yaklaşımının birleşimi niteliğindedir. Murray kişiliğe olan bu bakış açısını kişilikbilim (personoloji) olarak adlandırmakta ve kişiliğin başlıca ihtiyaçlarını tanımlamaktadır (Erdoğan, 2018, s. 202). Murray ihtiyaçları iki kısımda ele almaktadır. Birincisi; oksijen, su, yiyecek gibi temel ihtiyaçlardan, ikincisi ise psikolojik ihtiyaçlardan oluşmaktadır. Murray daha çok psikolojik ihtiyaçlar üzerinde

durmaktadır (İkiz, 2016, s. 30). Bu doğrultuda her bireyde olduğunu düşündüğü yirmi temel psikolojik ihtiyaç belirlemiştir. Her bir ihtiyaç kişilerin psikolojik ihtiyaçlarını tanımlamaktadır (Schultz ve Schultz, 2009, s. 188; Bakırcıoğlu, 2012, s. 853). Örneğin yakın ilişki ihtiyacı; başkalarıyla vakit geçirmek, ilişki kurmak, arkadaş edinmek anlamına gelmektedir. Diğer bir ihtiyaç olan başarı; zorlukların üstesinden gelmek, zor bir işi kısa zamanda ve en iyi şekilde gerçekleştirmeye çalışmak anlamına gelmektedir. Murray'ın bu ihtiyaçlar listesi üzerinde daha sonra birçok araştırma yapılmıştır ve üzerinde en çok durulan ihtiyaçlar; güç, yakın ilişki ve başarı ihtiyaçları olmuştur (Burger, 2006, s. 244).

Murray'ın hazırlamış olduğu bu ihtiyaçlar listesi, kişiliğin istatistik yöntemleriyle analiz edilmesine yönelik testlerin temelini oluşturmaktadır (Hazar, 2006, s. 134). Murray'ın kişilik alanına önemli bir diğer katkısı ise Tematik Algı Testi (TAT)'dir (Burger, 2006, s. 246). Bu test bir grup resimden oluşmaktadır ve genellikle klinik psikolojide tanı amaçlı kullanılmaktadır. Testte, uygulananların her resim ile ilgili bir hikaye anlatması istenmektedir. Terapistler de anlatılan bu hikaye doğrultusunda karşısındaki kişinin kişiliği hakkında bilgi sahibi olmaktadır. Kartlar kadın ve erkek ayrı olmak üzere yetişkinlere uygulanmaktadır. Ancak çocuklara uygulanan ayrı bir formu da bulunmaktadır (Yılmaz, T., 2017, s. 36; Günay ve Çarıkçı, 2019, s. 191).

Rymond B. Cattell (1905-1998): Ayırıcı özellik yaklaşımının önde gelen isimlerinden biri de Raymond B. Cattell'dir. Cattell'in kişilik konusundaki temel hedefi; kaç tane temel kişilik özelliğinin bulunduğunu tespit etmektir (İkiz, 2016, s. 31). Daha önceki araştırmacılar binlerce kişilik özelliği tespit etmişlerdir. Ancak bu liste çok uzun olduğu için Cattell, birbiriyle ilişkili olanların gruplandırılabilenliğini belirterek faktör analizi adı verilen istatistik bir teknik kullanmıştır (Schultz ve Schultz, 2009, s. 264; Dölarslan, 2012, s. 7; Özsoy, Erol, Korkutata ve Şeker, 2014, s. 107; Abdioğlu, Kılıç ve Çalış, 2015, s. 86; Erciş ve Çelebi, 2016, s. 754).

Ancak faktör analizi ile elde edilen veriler her zaman keskin çizgilerle ayrılamayabileceği için Cattell çeşitli kaynaklardan da kişilik hakkındaki araştırmaları incelemiştir. Daha sonra tüm bunları harmanladığı araştırmasında 16 temel kişilik özelliği tespit etmiş ve "*16 Faktörlü Kişilik Testi*"nin ilk halini 1949 yılında yayınlamıştır (Feist ve Feist, 2008, s. 411-412; Parlak ve Sazkaya, 2018, s. 151; Yavuz vd., 2018, s. 460). Bu 16 temel kişilik özelliği; "*sıcakkanlılık*",

“canlılık”, “kurallara bağlılık”, “problem çözme”, “strese dayanıklılık”, “girişkenlik”, “baskınlık”, “duyarlılık”, “ihtiyatlılık”, “soyut düşünme”, “kendini sorgulama”, “değişimlere açıklık”, “mükemmeliyetçilik”, “kendine yeterlik”, “gerginlik” ve “ketumluk” şeklindedir (Deniz ve Erciş, 2008, s. 303; Tekin vd., 2012, s. 4617; Dal ve Eroğlu, 2015, s. 365-366; Eroğlu ve Kahraman, 2019, s. 22; Karaman ve Çetinkaya, 2019, s. 17). Günümüzde bazı çalışmalarda hala 16 Faktörlü Kişilik Testi’nin gözden geçirilmiş hali kullanılmaktadır (Burger, 2006, s. 249).

Hans Eysenck (1916-1997): Eysenck kişilik özelliklerinin farklılıklarının biyolojik ve genetik faktörlerden kaynaklandığı görüşünü savunmaktadır (Burger, 2006, s. 349; Hazar, 2006, s. 136). Eysenck kişiliğin üç boyutu olduğunu ifade etmektedir. Bunlar; “dışadönüklük-içedönüklük”, “nevrotiklik ve “psikotiklik”tir. Dışadönüklük boyutu; dikkat ve enerjinin benlik ve iç dünyadan ziyade dış dünyaya yönlendirilmesi şeklinde, nevrotiklik boyutu; bünyesinde temelsiz kaygı, gerilim ve duygusal dengesizlik barındıran şeklinde, psikotiklik boyutu ise; normal, şizofrenik ve manik depresif kişileri birbirinden ayırt etmek amacıyla kullanılan boyut şeklinde tanımlanmaktadır (Feist ve Feist, 2008, s. 408; Maltby, 2015, s. 335). Dışadönüklük boyutu; sosyallik, iyimserlik, endişesiz olma ve heyecan arama gibi özellikleri, nevrotiklik boyutu; dengesiz, endişeli ve kaygılı gibi özellikleri, psikotiklik boyutu ise; yalnızlık, sıkıcılık ve insanlık dışı gibi özellikleri kapsamaktadır (Karancı, Dirik ve Yorulmaz, 2007, s. 2; Schultz ve Schultz, 2009, s. 279; Maltby ve Day, 2012, s. 295; Akkuş vd., 2019, s. 5).

Eysenck birbirinden bağımsız iki uçlu bir kişilik yapısı modeli önermektedir. Bu modele göre; bir uçta içedönüklük-dışadönüklük yer alırken, diğer uçta ise nörotisizm-kararlılık/istikrarlılık boyutları yer almaktadır. Bütün insanların kişilik yapıları ise bu iki boyutun arasında bir yerde yer almaktadır (Ulucan ve Bahadır, 2011, s. 176; Şişman, 2012, s. 2; Uğur ve Okutan, 2018, s. 19).

2.1.1.3.4.1. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Beş Faktör Kişilik Kuramı özellik yaklaşımına dayanmaktadır ve kişiliğin ölçülmesi hususunda kişinin kendini ve diğerlerini tanımlamak için kullandığı bir dizi sıfattan faydalanmaktadır. Bu doğrultuda bu kuram Ayırıcı Özellikler Kuramı bünyesinde yer almaktadır (Baltacı, 2017, s. 60; Kılıçlar vd., 2017, s. 96; Polatçı, İrk,

Gültekin ve Sobacı, 2017, s. 557). Yapılan bu çalışma da Beş Faktör Kişilik Kuramı'na dayandığı için bu kurama ayrı bir alt başlıkta ve daha detaylı bir şekilde yer verilmektedir.

Beş Faktör Kişilik Kuramı, bireysel farklılıkların dünyadaki tüm dillerde kodlanacağı, konuşma dilinde sözcükler ile ifade edileceği ve bu sözcükler ile insanın kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflamanın olabileceği temel varsayımına dayanmaktadır (Somer, 1998, s. 18; Madran ve Akdoğan, 2010, s. 368; İyem ve Erol, 2013, s. 140; Tatlıhoğlu, 2014, s. 943; Horzum, Ayas ve Padır, 2017, s. 399).

Beş faktör kişilik modelini şekillenmesi uzun zaman almış yeni bir bakış açısı olarak ifade etmek mümkündür (Demirci, Özler ve Girgin, 2007, s. 21). 1930'lu yıllardan itibaren araştırmacılar kişilik özelliklerinin boyutlarını tespit etmek adına çalışmalar yapmaya başlamışlardır. Bu çalışmalarda kişiliği ifade etmeye yarayan binlerce sıfat tanımlanmıştır. Ancak çok fazla sayıda sıfat olduğu için hepsinin kullanımı mümkün olamayacağından bir sınıflandırma yapmak adına araştırmacılar istatistik yöntemlerinden faktör analizi tekniğini kullanarak çalışmalarını yürütmüşlerdir. Yapılan bu çalışmalar sonucunda kişilik modellerinin faktör sayılarının değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir (Digman, 1990, s. 418; Yelboğa, 2006, s. 199; Feist ve Feist, 2008, s. 407; Günel, 2010, s. 46; Yurcu, 2016, s. 25; Erdinç, 2018, s. 203). Kişilik beş boyut altında açıklanmaya 1960'lı yıllarda başlanmıştır ve bu durumun 1980 ve 1990'lı yıllarda ivme kazandığı görülmektedir (Deniz ve Erciş, 2008, s. 303). 1980'lerin sonlarında, kişilik alanyazınındaki karmaşıklığı düzenlenmek adına araştırmacılar tarafından "Beş Faktör Kişilik Modeli" üzerinde genel bir uzlaşmaya varılmıştır (Goldberg, 1990, s. 1217; Taggar, Hackett ve Saha, 1999, s. 902; Deniz ve Erciş, 2010, s. 143; Bal, 2018, s. 75; Konakay ve Çelik, 2018, s. 699).

Beş faktör kişilik kuramı daha önceki kişilik kuramları gibi teoriye değil de bilimsel gözleme dayalı olup kişiliği; "dışadönüklük", "uyumluluk", "sorumluluk", "nevrotiklik (duygusal dengesizlik)" ve "deneyime/gelişime açıklık" olmak üzere beş temel boyutta incelemektedir (Demirci vd., 2007, s. 21; Ulu, Özdevecioğlu ve Ardıç, 2016, s.169; Keleş ve Keleş, 2017, s. 419).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde kişiliğin beş faktörünün kültürlerarası birçok çalışmada doğrulandığı ve kişilik ile ilgili çalışmaların beş faktörde

derlenebileceği görülmektedir (Riemann, Agleither ve Strelau, 1997, s. 450; Guenole ve Chernyshenko, 2005, s. 86; Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009, s. 262; Erkuş ve Tabak, 2009, s. 217; Basım, Begenirbaş ve Yalçın, 2013, s. 1479; Çetin, Yeloğlu ve Basım, 2015, s. 83; Karabatak, 2019, s. 3). Benzer şekilde birçok kişilik araştırmacısı bu beş faktörün bireysel farklılıkları büyük oranda ölçtüğü konusunda fikir birliği sağlamışlardır (Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012, s. 82; Tutar ve Yılmaz, 2012, s. 19).

2.1.1.3.4.1.1. Beş Faktör Kişilik Kuramının Boyutları

Beş faktör kişilik kuramı, çok sayıda kişilik tipolojisini sınıflandırarak 5 ana grupta toplamaktadır (Benet-Martinez ve John, 1998, s. 730). Beş faktör kişilik kuramının boyutları; “*dışadönüklük*”, “*uyumluluk*”, “*sorumluluk*”, “*nevrotiklik (duygusal dengesizlik)*” ve “*deneyime/gelişime açıklık*” boyutlarından oluşmaktadır (Goldberg, 1990, s. 1216; Costa ve McCrae, 1992, s. 654; McCrae ve John, 1992, s. 175; Somer, 1998, s. 18-19; Gray ve Watson, 2002, s. 178; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002, s. 23-24; Basım, Çetin ve Tabak, 2009, s. 22; Tabak, Basım, Tatar ve Çetin, 2010, s. 543; Konakay ve Çelik, 2018, s. 699; Uğur ve Okutan, 2018, s. 24). Bu boyutlar detaylı olarak alt başlıklarda incelenmektedir.

2.1.1.3.4.1.1.1. Dışadönüklük

Dışadönüklük boyutu; liderlik (Aslan, Ünüvar ve Başoda, 2012, s. 205), coşkunluk, hareketlilik, girişkenlik, heyecan arama (Wallace, 2007, s. 105; Tabak vd., 2010, s. 544; Çetin vd., 2015, s. 83; Yelboğa, 2006, s. 199), toplum içinde olmayı sevme, aktif, insan odaklı olma (Gökdeniz ve Merdan, 2011, s.25; Çelik, 2018, s.156), konuşkanlık, sıcakkanlılık (Erkuş ve Tabak, 2009, s. 217; Doğan, 2013, s. 57), kendini kolay ifade etme (Keleş ve Keleş, 2017, s. 419) gibi davranışları içermektedir.

Dışadönük kişiler çok sayıda arkadaşına sahiptirler ve daha sağlıklı ilişki kurmaktadır. Sportif faaliyetlere katılmayı ve çeşitli kulüplere üye olmayı tercih etmektedirler (Konakay ve Çelik, 2018, s. 699). Dışadönük kişilerin grup çalışmasında (Özler, Mercan ve Yeni, 2016, s. 153) ve farklı kültürlerle adapte olmada daha başarılı oldukları ifade edilmektedir (Tekin vd., 2012, s. 4618). Yapılan çalışmalarda dışadönüklük seviyesi yüksek olan kişilerin iş yaşamlarındaki

performansının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Yurcu, 2016, s. 25). İçedönük kişiler ise; daha sessiz, mesafeli, çekingen, pasif ve yalnızlığı seven kişilerdir (Basım vd., 2009, s. 23; Günel, 2010, s. 47; Doğan, 2013, s. 57; Ulu vd., 2016, s. 169; Horzum vd., 2017, s. 399). Dışadönük kişiler yüksek enerjileri sayesinde içedönük kişilere göre verilen zamanda daha çok şey planlayabilmekte ve daha az yorgunluk hissetmektedirler (Tatlılıoğlu, 2013, s. 138).

2.1.1.3.4.1.1.2. Uyumluluk

Uyumluluk boyutu; dürüstlük (Aslan vd., 2012, s. 205), bağışlayıcılık, cömertlik (Bal, 2018, s. 75), güvenilirlik, özverlilik, uysallık, açık sözlülük, alçak gönüllülük (Gökdeniz ve Merdan, 2011, s. 25; Çetin vd., 2015, s. 83), iyi kalplilik, incelik, saygılılık, merhametlilik (Erdoğan, 2018, s. 205), fedakarlık (Tabak vd., 2010, s. 543) gibi davranışları kapsamaktadır.

Uyumluluk boyutu kişilerarası davranışlarla en fazla ilgili olan boyut olarak ifade edilmektedir ve karşı tarafın istekleri, beklentileri ile ilgili anlayışlı olma temeline dayanmaktadır (Tozkopran, 2013, s. 199). Uyumluluk düzeyi yüksek kişilerde yardımseverlik davranışı daha çok ön planda yer almaktadır (Tekin vd., 2012, s. 4618; Yurcu, 2016, s. 25; Konakay ve Çelik, 2018, s. 699). Uyumluluk düzeyi yüksek olan kişiler rekabetten ziyade uzlaşmacı tavır sergilemektedirler ve başkalarıyla herhangi bir çatışma yaşasalar bile bunun için güç kullanmak ve baskı yapmaktan uzak durmaktadırlar (Basım vd., 2009, s. 22; Sudak ve Zehir, 2013, s. 144; Erdoğan, 2018, s. 205). Uyumluluk düzeyi yüksek olan kişilerin müşteri ilişkileri, pazarlama, sağlık hizmetleri, eğitmenlik gibi güçlü ve sağlıklı iletişim gerektiren mesleklerde daha başarılı oldukları ifade edilmektedir (Keleş ve Keleş, 2017, s. 420).

Uyumluluk düzeyi düşük olan kişiler ise kibirli, rekabetçi, (Doğan, 2013, s. 58), iş birliğinden kaçan, sinirli, huysuz (Erkuş ve Tabak, 2009, s. 217), şüpheli, münakaşacı, sert (Günel, 2010, s. 47; Horzum vd., 2017, s. 399), benmerkezci (Ulu vd., 2016, s. 169) davranışlar sergilemektedir.

2.1.1.3.4.1.1.3. Sorumluluk

Sorumluluk boyutu; azimli, temkinli (Gökdeniz ve Merdan, 2011, s. 25; Aslan vd., 2012, s. 205), dakik, çalışkan, pratik, tedbirli (Bal, 2018, s. 75), dikkatli (Erkuş ve Tabak, 2009, s. 217; Çelik, 2018, s. 156), düzenli, başarı arayışında olma, disiplinli, ihtiyatlı (Sudak ve Zehir, 2013, s. 144; Çetin vd., 2015, s. 83), kararlı (Erdinç, 2018, s. 205), planlı, kontrollü (Horzum vd., 2017, s. 399), titiz, sebatkar (Keleş ve Keleş, 2017, s. 420) gibi özelliklerle bağdaştırılmaktadır.

Sorumluluk boyutu ile kişinin iş yaşamındaki performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Madran ve Akdoğan, 2010, s. 371). Sorumluluk düzeyi yüksek kişiler, problem çözme odaklı davranışlar sergiledikleri için stresle daha kolay başa çıkabilmektedirler (Konakay ve Çelik, 2018, s. 699). Sorumluluk düzeyi düşük kişiler ise plansız, yapacaklarını erteleyen, görev bilinci olmayan, disiplinsiz (Yelboğa, 2006, s. 199; Basım vd., 2009, s. 23; Günel, 2010, s. 47; Tatlıoğlu, 2013, s. 141), dağınık (Tabak vd., 2010, s. 543; Doğan, 2013, s. 58), tembel, unutkan, umursamaz, dikkatsiz (Tekin vd., 2012, s. 4618), amaçsız, güvenilir olmayan (Ulu vd., 2016, s. 169) olarak değerlendirilmektedir

2.1.1.3.4.1.1.4. Nevrotiklik (Duygusal Dengesizlik)

Nevrotiklik boyutu; suçluluk, korku, hüznün (Basım vd., 2009, s. 23), depresyon, sinirlilik, hassaslık, acelecilik (Wallace, 2007, s. 105; Çetin vd., 2015, s. 83; Çelik, 2018, s. 156), gerginlik, tedirginlik, huzursuzluk, sabırsızlık, ani duygu değişimi yaşama (Sığırı ve Gürbüz, 2011, s. 33; Doğan, 2013, s. 57), çekingenlik (Gökdeniz ve Mardan, 2011, s. 25), kaygılı olma (Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012, s. 82; Horzum vd., 2017, s. 400) gibi özelliklerle açıklanmaktadır.

Nevrotik özelliklere sahip kişiler baş ağrısı, kronik yorgunluk, uykusuzluk, iştahsızlık, görme güçlüğü vb. gibi psikosomatik rahatsızlıklardan şikayetçi olduklarını ifade etmektedirler (Tatlıoğlu, 2013, s. 136). Costa ve McCrae (1992)'ye göre nevroitiklik boyutu, olumlu psikolojik uyum ve duygusal dengenin eksikliğini ifade etmektedir (Yurcu, 2016, s. 25).

Nevrotik özelliklere sahip kişilerin gündelik hayatlarında daha fazla probleme sahip oldukları ancak bu problemleri çözümlenmeye dair inanç düzeylerinin düşük olduğu ifade edilmektedir (Vatan, 2013, s. 89). Duygusal dengesizlik düzeyi yüksek

kişiler daha içe dönük, mutsuz, endişeli ve kararsız iken; duygusal dengesizlik düzeyi düşük kişiler daha sakin ve endişeli olmayan kişilerdir (Tabak vd., 2010, s. 543; Keleş ve Keleş, 2017, s. 420; Konakay ve Çelik, 2018, s. 700).

2.1.1.3.4.1.1.5. Deneyime/Gelişime Açıklık

Gelişime açıklık boyutu beş faktör kişilik kuramı içinde bilişsel yönü en fazla olan boyut olarak nitelendirilmektedir (Basım vd., 2009, s. 23; Tabak vd., 2010, s. 543; Tozkoparan, 2013, s. 199; Çetin vd., 2015, s. 83). Gelişime açıklık boyutu; bağımsızlık, yeniliklere açık olma (Gökdeniz ve Merdan, 2011, s. 25; Doğan, 2013, s. 58; Çelik, 2018, s. 156), hayal gücü, estetik, duygular, fikirler, değerler, yapılan işler (Wallace, 2007, s. 105; Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012, s. 82), merak (Erdoğan, 2018, s. 204), duyarlılık (Erkuş ve Tabak, 2009, s. 217), esneklik (Horzum vd., 2017, s. 400) ile ilişkilendirilmektedir.

Gelişime açık kişiler bir şeyleri deneyimleme konusunda daha cesurdur ve bu sayede yeni keşifler yapmakta ve yeni arkadaşlar edinmektedirler (Konakay ve Çelik, 2018, s. 700). Gelişime açıklık boyutu yüksek olan kişiler yeni fikirler ortaya koyan, sanatla ilgilenen, liberal ve üretken kişiler olarak ifade edilmektedir (Aslan vd., 2012, s. 205; Sudak ve Zehir, 2013, s. 144; Yurcu, 2016, s. 26; Keleş ve Keleş, 2017, s. 420). Gelişime açıklık düzeyi düşük olan kişiler ise; tutucu, standartlığı tercih eden ve entelektüel anlamda daha ilgisiz kişilerden oluşmaktadır (Yelboğa, 2006, s. 199; Basım vd., 2009, s. 23; Günel, 2010, s. 47; Tatlıhoğlu, 2013, s. 139; Ulu vd., 2016, s. 169; Horzum vd., 2017, s. 400).

2.1.2. İş Doyumu

Doyum kelimesi Latince kökenli bir kelime olup yeterli anlamında kullanılan “satis” kelimesinden türetilmiştir (Naktiyok, 2002, s. 168; Yapraklı ve Yılmaz, 2007, s. 67; Negiz, Oksay ve Akman, 2011, s. 208; Şencan, Yeğenoğlu ve Aydın, 2013, s. 105; Karakaş ve Gökmen, 2018, s. 105).

Türk Dil Kurumu tarafından “eldekenden hoşnut ve tatmin olma” şeklinde tanımlanan doyum (TDK, 2019), insan yaşamını olumlu şekilde etkileyen ve bazen diğer insanlar tarafından da algılanabilen iç zevk ve huzurun dışa yansımaları şeklinde

ifade edilmektedir. Yaşamın her alanında önemli olan doyum hissi, iş yaşamında da oldukça önem arz etmektedir (Şahin, Bacak ve Güler, 2015, s. 29).

İş, kişinin hayatında önemli bir yere sahiptir ve hedefleri gerçekleştirme noktasında bir aracı konumunda yer almaktadır (Sığırı ve Basım, 2006, s. 133). Ayrıca iş, toplumsal bir gereksinim olmasının yanı sıra bireyin kişiliğinin de şekillenmesine önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008, s. 204).

Bu bölümde ilk olarak iş doyum kavramının tanımına değinilmiş ve alanyazında yer alan bazı tanımlara yer verilmiştir. İkinci olarak iş doyumunun öneminden bahsedilmiştir. Üçüncü kısımda iş doyumunu etkileyen faktörler incelenmiş ve dördüncü kısımda iş doyumunu ile ilgili kuramlardan bahsedilmiştir. Son kısımda ise iş doyumunun sonuçları irdelenmiştir.

2.1.2.1. İş Doyumu Kavramının Tanımı

İlgili alanyazın incelendiğinde birçok yazarın iş doyumunu farklı yönlerinin altını çizerek tanımladığı görülmektedir (Gavcar ve Topaloğlu, 2008, s. 61; Koç, Boylu ve Arslantürk, 2009, s. 145; Asunakutlu ve Avcı, 2010, s. 97; Aras ve Karakiraz, 2013, s. 4; Çavuş ve Abdıladaev, 2014, s. 13). Bu yüzden herkes tarafından kabul edilen tek bir iş doyumunu tanımı bulunmamaktadır (Kelecioğlu, Bilge ve Akman, 2006, s. 116; Aşık, 2010, s. 34; Öztürk ve Alkış, 2011, s. 439). İş doyumunu ile ilgili alanyazında yer alan tanımların bazıları şu şekildedir:

Locke bilişsel, duyuşsal tepkileri veya tutumları değerlendirmeyi içeren kapsamlı bir iş doyumunu tanımı yapmıştır. Locke iş doyumunu; iş veya iş deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan memnun edici veya olumlu bir duygusal durum şeklinde tanımlamaktadır (Luthans, 2011, s. 141). Diğer bir tanımda iş doyumunu; kişinin işi konusunda önemli gördüğü hususların gerçekleştirilmesi ya da buna imkan sağlanmasının kişi tarafından algılanması ile oluşan olumlu bir duygu şeklinde belirtilmektedir (Özdipçiner ve Kalınkara, 2005, s. 83).

İş doyumunu; işgörenin mevcut işine karşı genel duygusal tutumudur (Kalleberg, 1977, s. 126; Çimen ve Şahin, 2000, s. 54; Kumaş ve Deniz, 2010, s. 124; Keklik ve Us, 2013, s. 144). İş doyumunu; işgörenlerin işlerine karşı hissettiği memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği ifade etmektedir. İşe karşı hissedilen memnuniyet iş doyumunu gösterirken, hissedilen memnuniyetsizlik ise iş

doyumsuzluğunu ifade etmektedir (Akçadağ ve Özdemir, 2005, s. 172; Akyüz, Koçak, Balaban, Yıldırım ve Gedik, 2011, s. 20; Günbayı ve Tokel, 2012, s. 78).

İş doyumu; bir işgörenin işini yaparken ne kadar mutlu olduğunun belirteci niteliğindedir (Vieira, 2005, s. 39). İş doyumu; kişinin işine yönelik duygu, tutum ve tercihlerini ifade etmektedir (Chen, 2008, s. 106).

İş doyumu Davis (2004)'e göre; işgörenin işine ve iş duruma karşı hissettiği olumlu duyguların toplamı (Davis, 2004, s. 496); Kim, Leong ve Lee, (2005)'ye göre; işgörenin işi ile ilgili genel duygusal değerlendirmesi (Kim, Leong ve Lee, 2005, s. 174); Scandura ve Lankau, (1997)'ya göre; işgörenin işi ve çevresi hakkında yaptığı genel değerlendirmenin bir sonucu (Scandura ve Lankau, 1997, s. 379); Schneider ve Snyder, (1975)'e göre; iş şartlarının ya da sonuçların kişisel bir değerlendirmesi (Schneider ve Snyder, 1975, s. 319); Spector, (1997)'a göre; işgörenin işi ve işin farklı yönleriyle ilgili neler hissettiğidir (Spector, 1997, s. 2).

Alanyazında en çok kullanılan tanıma göre ise iş doyumu; kişinin belirli bir iş ile ilgili olumlu duygusal tepkileridir (Tezer, 2001, s. 33; Aksu, Acuner ve Tabak, 2002, s. 272; Yılmaz ve Işık, 2004, s. 97; Birgili, Salış ve Özdemir, 2010, s. 27; Eroğlu, 2011, s. 123; İnandı, Tunç ve Uslu, 2013, s. 222; Korkmaz, Aras, Yücel ve Kıygın, 2013, s. 701; Tolay, Sürgevil ve Topoyan, 2013, s. 453; Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017, s. 433; 124).

Luthans (2011) iş doyumunun üç önemli boyutundan bahsetmektedir. Bunlar (Luthans, 2011, s.141);

- ❖ İş doyumu, bir iş durumuna verilen duygusal bir yanıttır. Bu yüzden görülememekte sadece hissedilmektedir.
- ❖ İş doyumu genellikle çıktılarının beklentileri ne kadar iyi karşıladığı veya aştığı ile belirlenmektedir.
- ❖ İş doyumu, birbirleriyle ilişkili farklı tutumları ifade etmektedir. Bunlar; ücret, çalışma arkadaşları, işin kendisi, yönetim tarzı, terfi olanakları, vb.dir.

İş doyumu; “içsel doyum” ve “dışsal doyum” olmak üzere iki kısımda ele alınmaktadır (Kutani ve Mesci, 2010, s. 530; Özaydın ve Özdemir, 2014, s. 253; Gürkan, Barut, Ünsel ve Aybay, 2017, s. 135). İçsel doyum işin kendi yapısı ile ilgili faktörler ile ilişkilendirilirken; dışsal doyum ise örgüt ile ilgili faktörlerden duyulan memnuniyet ile ilişkilendirilmektedir (Mete ve Karahan, 2014, s. 18; Ünler, Kılıç ve

Çıray, 2014, s. 239; Çavuşoğlu ve Palamutçuoğlu, 2017, s. 433; Karakaş ve Gökmen, 2018, s. 106). Genel iş doyumunu ise; içsel ve dışsal özelliklerin tüm yönleriyle birleşimini ifade etmektedir (Özutku, 2007, s. 84; Keklik ve Us, 2013, s. 145).

2.1.2.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu kavramının ilk olarak 1920'li yıllarda ortaya çıktığı, öneminin ise 1930-1940'lı yıllarda anlaşıldığı ifade edilmektedir (Çimen ve Şahin, 2000, s. 54; Yıldırım, 2007, s. 254; Yılmaz, Keser ve Yorgun, 2010, s. 92; Çalışkan ve Ünüsan, 2011, s. 158; Erşan, Yıldırım, Doğan ve Doğan, 2013, s. 116; Filiz, 2014, s. 158).

İş doyumunu, iş yaşamının önemli bir belirleyicisi konumundadır (Köksal, 2014, s. 54; Diri ve Kıral, 2016, s. 126). Kişiler günün büyük bir kısmını çalışarak geçirmektedir ve bu neredeyse kişinin emekliliğine kadar uzun yıllar devam etmektedir. Bu doğrultuda da kişinin çalıştığı işten doyum sağlaması hem fiziksel hem de psikolojik açıdan önem arz etmektedir (Uyguç, Arbak, Duygulu ve Çıraklar, 1998, s. 193; Keser, 2005, s. 78; Yılmaz, Korkut ve Köse, 2010, s. 51; Eroğluer, 2011, s. 124; Türkçapar, 2012, s. 332; Sudak ve Zehir, 2013, s. 148).

Kişiler para kazanma ve hayatlarını devam ettirme gibi nedenlerin yanı sıra birtakım amaçlar, inançlar ve değerler için de çalışmaktadır. İşgörenlerin çalışma isteklerini arttırmanın yolu, onları kazanmaktan geçmektedir. İşini severek yapan, yaptığı işte başarılı olan, yaptığı iş ile gurur duyan, işletmenin amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri ile bütünleştiren, işletme yönetimi tarafından desteklenen çalışanlara sahip işletmelerin daha başarılı olduğu ifade edilmektedir. Bu yüzden rakiplerine karşı üstünlük elde etmek, kar sağlamak ve büyük pazar payına sahip olmak için işletmelerin işgörenlerin iş doyumunu sağlaması ve bunu sürekli hale getirmesi önem arz etmektedir (Tor ve Esengün, 2011, s. 55).

İş doyumunun artması işgören tarafından sunulacak hizmetin kalitesini arttırma hususunda da oldukça önemlidir. Bu yüzden kurum ve işletmeler işgörenlerin iş doyumunu arttırmak adına bir takım yöntem ve tekniklere başvurmaktadır. İş doyumunu arttırıcı bu uğraşların sonunda ise işgörenlerin performans ve verimliliğinde önemli ölçüde gelişmeler sağlanmaktadır (Örücü ve Esenkal, 2005, s. 145; Koç vd., 2009, s. 144).

Örgütlerin etkin bir şekilde varlığını sürdürmesi için işgörenlerin iş doyumunun yüksek olması önemli bir husustur. İş doyumunu yüksek olan işgörenler çalıştığı örgüt adına daha fazla çaba göstermekte, uyum içinde çalışmakta ve çalışma arkadaşlarıyla işbirliği yapmaktadır. Bu sayede de örgüt hedeflerini gerçekleştirecek güç birliği sistemi gelişmekte ve üretime dahil olan bütün faktörlerde verimlilik artışı sağlanmaktadır (Demirtaş, 2010, s. 186).

2.1.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yapılan çalışmalar incelendiğinde birçok faktörün iş doyumunu etkilediği ifade edilmektedir (Erbil ve Bostan, 2004, s. 57; Tutar, 2007, s. 102; Chen, 2008, s. 106; Asunakutlu ve Avcı, 2010, s. 98; Ertürk ve Keçecioglu, 2012, s. 41; Davras ve Gülmez, 2013, s. 169; Tilev ve Beydağ, 2014, s. 141; Buluç ve Demir, 2015, s. 293). Bu faktörlerin ise farklı başlıklar altında sınıflandırıldığı görülmektedir (Soysal ve Tan, 2013, s. 47; Tuzcu, 2016, s. 168). Ancak genel olarak iş doyumunu etkileyen faktörler; “*bireysel faktörler*” ve “*örgütsel faktörler*” olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılmaktadır (Çarıkçı ve Oksay, 2004, s. 159; Durmuş ve Günay, 2007, s. 140; Çam ve Yıldırım, 2010, s. 66; Yelboğa, 2012, s. 172; Aktaş ve Şimşek, 2015, s. 210; Ceylan, Gül ve Öksüz, 2016, s. 48; Çankaya, 2018, s. 410). Her ikisi de işgörenin iş doyum düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Aşık, 2017, s. 348).

2.1.2.3.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunun oluşması hususunda oldukça önemli bir etkisi olan bireysel faktörler, kişinin doğuştan itibaren sahip olduğu birtakım özellikler ve yaşamı boyunca edindiği tecrübeler ile birlikte belirlenmektedir (Eğinli, 2009, s. 38; Aşık, 2010, s. 38; Sudak ve Zehir, 2013, s. 149).

İş doyumuna etki eden bireysel faktörler; yaş, eğitim düzeyi, hizmet süresi cinsiyet, medeni durum, (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005, s. 379; Yelboğa, 2007, s. 2; Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008, s. 165; Gerekan ve Pehlivan, 2010, s. 32; Kuzulugil, 2012, s. 131; Tilev ve Beydağ, 2014, s. 141), iş deneyimi (Akıncı, 2002, s. 4; Dönmez ve Birdir, 2007, s. 92; Turunç ve Çelik, 2012, s. 61), statü (Çimen ve Şahin, 2000, s. 56), kişilik yapısı (Dikmen, 1995, s. 116; Sığrı ve Basım, 2006, s. 135; Çam

ve Yıldırım, 2010, s. 66; Örucü, Kılıç ve Şimşir, 2010, s. 2; Öztürk ve Alkış, 2011, s. 439; Turunç ve Çelik, 2012, s. 61; Yılmaz ve Dönmez, 2013, s. 92; Çankaya, 2018, s. 410), inançlar-değerler-tutumlar (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 56; Karataş ve Güleş, 2010, s. 76), başarı güdüsü (Bakan ve Sözbilir, 2013, s. 4) ve takdir edilme duygusu (Nergiz ve Yılmaz, 2016, s. 56; Bayar ve Öztürk, 2017, s. 527) şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bu faktörler aşağıda detaylı olarak açıklanmaktadır.

Yaş: İş doyumunu ile en fazla ilişkisi olan demografik değişkenin yaş olduğu ifade edilmektedir (Örucü ve Esenkal, 2005, s. 147). Yapılan çalışmalar incelendiğinde yaş ve iş doyumunu ilişkisi hususunda farklı üç görüşün olduğu görülmektedir. Birinciye göre; yaşa göre iş doyumunu “U” harfi şeklinde bir eğri ile ifade edilmektedir. Bu eğriye göre işgören genç yaşta “yüksek”, orta yaşlarda “düşük” ve ileri yaşlarda “yüksek” bir iş doyumunu sergilemektedir. İkinci görüşe göre; yaş arttıkça iş doyumunu doğrusal bir şekilde artmaktadır. Üçüncü görüşe göre ise; belirli bir yaşa kadar iş doyumunu doğrusal bir şekilde artmakta ve daha sonra azalmaya başlamaktadır (Sığırı ve Basım, 2006, s. 134; Tuzcu, 2016, s. 171).

Eğitim Düzeyi: İş doyumunu ve eğitim düzeyi arasındaki ilişki net bir şekilde açıklanamamaktadır. Çünkü bazı çalışmalar aralarında ilişki olduğunu bazı çalışmalar ise aralarında ilişki olmadığını ifade etmektedir. Bu ilişki mevcut duruma göre farklılık göstermektedir (Tunacan ve Çetin, 2009, s. 159). Bazı durumlarda eğitim seviyesi yüksek işgörenlerin bilhassa ücret beklentisinin de yüksek olması sebebiyle iş doyumunun düşük olduğu gözlenmektedir. Bazen ise eğitim seviyesi yüksek işgörenlerin daha yüksek bir pozisyonda çalışmaları ve daha fazla ücret almaları durumunda iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar yönetici pozisyonunda çalışan kişilerin diğer işgörelere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Bununla birlikte hiyerarşik yapı çerçevesinde bakıldığında üst pozisyonda çalışan bir işgörenin alt pozisyonda çalışan işgörelere göre iş doyumunun daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Güçlü ve Zaman, 2011, s. 544).

Hizmet Süresi: Hizmet süresi, kişinin ne kadar zamandır çalıştığını ifade etmektedir (Güven vd., 2005, s. 132) ve iş doyumunu etki etkileyen önemli faktörler arasında bulunmaktadır (Özpehlivan, 2018, s. 49). Genel olarak işgörenin çalıştığı süre arttıkça iş doyumunun da arttığı ifade edilmektedir (Demirel ve Özçınar, 2009, s. 133; Aşık, 2010, s. 40). Kişilerin hizmet sürelerinin uzunluğu ile yaşları doğru

orantılıdır. Bu doğrultuda da yaşı arttıkça aynı işte çalışmaya devam eden işgörenlerin hem tecrübesi artmakta hem de iş doyumunu artmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014, s. 255).

Cinsiyet: Cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların bazıları erkeklerin iş doyumunun kadınlardan daha yüksek olduğunu (Keser, 2006, s. 111; Tor ve Esengün, 2011, s. 56), bazıları kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek olduğunu (Hançer ve George, 2003, s. 96; Kumaş ve Deniz, 2010, s. 128), bazıları ise arada belirgin bir fark olmadığını (Musal, Elçi ve Ergin, 1995, s. 3; Yıldız, Yolsal, Ay ve Kıyan, 2003, s. 36; Bilge, Akman, ve Kelecioğlu, 2007, s. 37; Özkaya vd., 2008, s. 172; Yılmaz ve Ceylan, 2011, s. 289; Koruklu vd., 2013, s. 124) ifade etmektedir.

Okpara (2006), erkeklerin iş hayatında daha fazla fırsatının olması ve işte kendilerini daha fazla ifade etmesi sebebiyle kadınlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğunu belirtmektedir (Okpara, 2006, s. 51). Erkeklerin iş doyumunun kadınlara göre daha fazla olmasının sebeplerinden birisi de toplumda erkeklere biçilen rol ile birlikte iş yaşamına ev yaşamından daha çok özen göstermeleridir (Kırel, 1999, s. 119). Bununla birlikte kadınların aile ve ev ile ilgili üstlendiği sorumluluklar sebebiyle yaşadığı rol çatışması, iş hayatında karşılaştığı engeller vb. yüzünden iş doyumunun erkeklere göre düşük olduğu düşünülmektedir (Eğinli, 2009, s. 40; Aşık, 2010, s. 39; Çam ve Yıldırım, 2010, s. 65; Güçlü ve Zaman, 2011, s. 543; Arslan, 2012, s. 111; Tuzcu, 2016, s. 171). Ancak şunu da belirtmek gerekir ki esnek çalışma saatleri ve uygulanan bazı politikalarla iş-aile rolleri dengelenebildiği takdirde kadınlar erkeklere göre işlerine daha farklı psikolojik faktörler ile bağlanabilmekte ve bu sayede iş doyumları daha yüksek olabilmektedir (Kırel, 1999, s. 120).

Yapılan bazı araştırmalar da kadın ve erkeklerin mevcut iş özelliklerini aynı oranda çekici bulmalarına rağmen kadınların beklentilerinin daha düşük olmasından dolayı erkeklere göre iş doyumunun daha yüksek olduğunu ifade etmektedir (Çarıkçı, 2000, s. 161; Hoş ve Oksay, 2015, s. 10). Kadın ve erkeğin sahip olduğu farklı sosyal roller beklentilerini de farklılaştırmaktadır. Bu doğrultuda da farklı ögeler iş doyumları ve düzeylerini etkilemektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001, s. 161). Örneğin; iş doyumunu hususunda erkekler için ücret, terfi ve kariyer olanakları gibi faktörler daha ön planda yer alırken; kadınlar için çalışma saatleri, örgüt içinde

kurulan iletişim gibi faktörler daha ön planda yer almaktadır (Çarıkçı ve Oksay, 2004, s. 159-160).

Medeni Durum: Kişinin medeni durumunun da iş doyumunu etkilediği ifade edilmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 50). Yapılan çalışmalarda evli işgörenlerin bekarlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun temel sebebinin ise; evlilik doyumunun iş doyumuna yansımından ya da evlilik ile birlikte işgörenlerin iş ile ilgili beklentilerinin değişmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bununla birlikte evli işgörenlerin bekarlara göre işe daha az devamsızlık yaptığı ve daha az işten ayrılma niyetinde olduğu ifade edilmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014, s. 255). Lam, Zhang ve Baum (2001), boşanmış olan kişilerin, dulların ve evli olmayıp beraber yaşayanların iş doyumunun ve iş verimliliğinin düşük olduğunu belirtmektedir (Lam, Zhang ve Baum, 2001, s. 159).

İş Deneyimi: Yapılan çalışmalar iş deneyimi ile iş doyumunu pozitif bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle aynı alanda ya da aynı örgütte daha fazla süredir çalışan işgörenlerin iş doyumunun yüksek olduğu belirtilmektedir. Çalışma hayatına yeni başlayan ve iş deneyimi olmayan gençlerde iş doyumunu düşük olabilmektedir. Ancak bunun temel sebebi ise; genç işgörenin gerçekçi olmayan beklentilere sahip olmasıdır. Genç işgörenler gerek kendi hayalleri gerek medya vb. etkenlerin yanıltmasıyla bu beklentilere kapılabilmektedir. Daha sonra ise iş hayatının gerçeklerini öğrenip, deneyim sahibi olan işgörenlerin iş doyumunun arttığı gözlenmektedir. Ancak yıllar geçmesine rağmen beklenti ve düşüncelerini değiştiremeyen, bu doğrultuda da yaptığı işten doyum sağlayamayan işgörenlerin de olduğu ifade edilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 57).

Statü: Statü ile iş doyumunu arasında güçlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Nergiz ve Yılmaz, 2016, s. 55). Örgüt içerisinde yüksek bir pozisyonda çalışan işgörenin, düşük pozisyonda çalışana göre iş doyumunun daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Benzer şekilde yöneticiler üzerine yapılan çalışmalarda, daha yüksek kademe bulunan yöneticilerin diğerlerine nazaran iş doyumlarının daha fazla yüksek olduğu saptanmıştır (Çimen ve Şahin, 2000, s. 56; Özpehlivan, 2018, s. 51).

İşgörenin Kişilik Yapısı: İşgörenin kişilik yapısı iş doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir (Demirel ve Özçınar, 2009, s. 134; Nergiz ve Yılmaz, 2016, s. 54).

İşgörenlerin farklı kişilik yapısına sahip olması, farklı beklentilerinin olmasına ve örgüt içerisinde meydana gelen olayları farklı bakış açılarıyla değerlendirmelerine neden olmaktadır (Sudak ve Zehir, 2013, s. 150). Örneğin; çevresiyle kolay uyum sağlayamayan ve çabuk sinirlenen kişiler genellikle hayata karşı negatif bir bakış açısı sergilediklerinden iş doyumları daha düşüktür (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 56; Hoş ve Oksay, 2015, s. 11). Buna karşılık; dış kontrol odaklı, rekabeti seven, kendisini beğenen, başarı güdüsü yüksek (Sıgır ve Basım, 2006, s. 134), esnek, kararlı (Çimen ve Şahin, 2000, s. 56), kendine güvenen, öz benlik duygusu yüksek kişilerin (Yerlisu, 2006, s. 47) iş doyumlarının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, işgörenin kişiliği ile yaptığı iş uyumlu olduğunda iş doyumunun daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, s.146).

İnançlar-Değerler-Tutumlar: İnanç; kişinin doğru olduğunu kabul ettiği ve algılamış olduğu gerçekleri meydana getiren sürekli duygular ağı şeklinde tanımlanmaktadır (Tütüncü ve Küçükusta, 2008, s. 3) ve iş doyumuna etki ettiği ifade edilmektedir (Köroğlu, 2011a, s. 48).

Değerler, işgörenin işi ile ilgili düşüncelerini ve yaptığı işin sonuçlarını yansıtmakta ve bu yüzden iş doyumuna etki etmektedir (Dursun ve Kaya, 2016, s. 168). Kişiler arasında paylaşılan değerler, kişisel ilişkiler üzerinde de etkili olmaktadır. Benzer değerlere sahip kişilerin kurduğu ilişki sayesinde, kolay iletişim kurma, iş birliği ve koordine bir şekilde çalışma sağlandığı için olumsuz durumların oluşması engellenmektedir. Ayrıca kişinin doğup büyüdüğü ve yaşadığı sosyo-kültürel çevre de işine yönelik tutum ve değerleri etkileyebilmektedir. Örneğin; kırsal kesimde yaşayan kişilerin daha zor ve gayret gerektiren işlere yöneldiği, bunun aksine kentsel kesimde yaşayan kişilerin ise daha kolay işlere yöneldiği ifade edilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 56). İnançlar ve değerler ile oluşan olumlu tutum iş doyumunu, olumsuz tutum ise iş doyumunu beraberinde getirmektedir (Köroğlu, 2011a, s. 48).

Başarı Güdüsü: Başarı güdüsü, kişilerin mükemmel sonuçlara ulaşmak için çabalarının altında yatan sebep olarak ifade edilmektedir (Bakan ve Sözbilir, 2013, s. 4). Başarı güdüsü, kişiyi diğerlerinden ayıran karakteristik bir özellik şeklinde nitelendirilmektedir. Yüksek başarı güdüsüne sahip kişiler; hedeflerini gerçekleştirme konusunda daha istekli, daha gayretli çalışan, zorluklarla başa çıkabilen, kişisel gelişimine önem veren, belirli ölçülerde risk alan, kendini işine

adayan, sorumluluk alan kişilerdir. Bu yüzden başarı güdüsü yüksek kişilerin iş hayatlarında daha başarılı oldukları ifade edilmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007, s. 176).

Takdir Edilme Duygusu: Takdir edilme duygusunun iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biri olduğu ifade edilmektedir. İşgörenler, yaptığı iş ile ilgili takdir görmek ve övülmek istemektedir. Yaptığı iş değerlendirildiğinde takdir edilen ve ödüllendiren işgören, kendi yaptığı işlerden gururlanmakta, daha iyisini yapmak adına çabalamakta ve bu durum iş doyumunu, olumlu etkilemektedir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004, s. 21; Nergiz ve Yılmaz, 2016, s. 56).

2.1.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörlerin işgörenin iş doyumunu önemli ölçüde etkilediği ifade edilmektedir. Örgütsel faktörler genellikle, işin gereklilikleri ve iş ortamı ile alakalıdır. Ancak şunu belirtmek gerekir ki; her gerekli örgütsel imkanın sağlanması iş doyumunu kesin olarak arttırmamaktadır. Çünkü her işgörenin kişisel özellikleri farklılık göstermektedir. Bu doğrultuda da işgörenin örgütün imkanlarını nasıl değerlendireceği, bu imkanlardan nasıl etkileneceği ve mevcut duruma nasıl bir tutum geliştireceği büyük ölçüde sahip olduğu kişisel özellikler ile ilgilidir (Eğinli, 2009, s. 38).

İş doyumuna etki eden örgütsel faktörler; işin niteliği (Tengilimoğlu, 2005, s. 28; Durmuş ve Günay, 2007, s. 140; Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, s. 146; Kuzulugil, 2012, s. 131; Çankaya, 2018, s. 410), ücret miktarı ve ücret sistemi (Dikmen, 1995, s. 116; Şahin, 2011, s. 86; Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu, 2014, s. 52; Arı, 2015, s. 550), arkadaşlık ortamı, yönetim tarzı ve yönetici tutumları (Yıldırım, 2007, s. 255; Yerlisu ve Çelenk, 2008, s. 88; Şahin, 2011, s. 86; Koçoğlu, 2015, s. 20), terfi ve kariyer olanakları, iletişim (Tutar, 2007, s. 102; Çam ve Yıldırım, 2010, s. 66; Öztürk ve Alkış, 2011, s. 440; Nal ve Nal, 2018, s. 132), ödüllendirme sistemi, çalışma koşulları, örgütün büyüklüğü ve yapısı, iş güvenliği (Tor ve Esengün, 2011, s. 55; Turunç ve Çelik, 2012, s. 61; Özaydın ve Özdemir, 2014, s. 253), iş güvencesi (Kuşlivan ve Kuşlivan, 2005, s. 185; Bakan ve Sözbilir, 2013, s. 3; Heybeli, Kayıhan ve Tepeli, 2014, s. 156), örgüt kültürü (Serinkan ve Bardakçı, 2007, s. 154; Gerekan ve Pehlivan, 2010, s. 32; Nal ve Nal, 2018, s. 132) ve hizmetiçi eğitim

(Örücü ve Esenkal, 2005, s. 151; Karcioğlu ve Akbaş, 2010, s. 146) şeklinde sınıflandırılmaktadır. Bu faktörler aşağıda detaylı olarak açıklanmaktadır.

İşin Niteliği: İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden biri yapılan işin niteliğidir (Bakan vd., 2014, s. 300). Yapılan işin niteliği doğrultusunda işgörenin çalışma ortamı ve onu etkileyen durumların düzenlenmesiyle işe kısa zamanda adapte olması sağlanabilmektedir. Bu sayede de işgören bu durumdan memnun kalmakta ve iş doyumunu artmaktadır (Özler ve Ünver, 2012, s. 333).

Ücret Miktarı ve Ücret Sistemi: Ücret, kişinin işe yönelik dürtülerini harekete geçiren (Eğinli, 2009, s. 41) ve iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biri (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 58; Taşdan ve Tiryaki, 2008, s. 59; Koçoğlu, 2015, s. 20) olarak ifade edilmektedir. Ücret; bir hizmet ya da çalışma karşılığında işgörene düzenli aralıklarla ödenen belirli miktardaki para olarak tanımlanmaktadır (Ergeneli ve Eryiğit, 2001, s. 167; Karcioğlu vd., 2009, s. 62; İşcan ve Sayın, 2010, s. 199). Bu doğrultuda işgörenler de, ücreti; fiziksel ya da zihinsel emeklerinin karşılığı olarak düşünmektedir (Aşan ve Erenler, 2008, s. 205; Eğinli, 2009, s. 41). Bu yüzden örgütlerin, işgörenlerin yaptıkları işe karşı adil bir ücret sistemi gözetmeleri önem arz etmektedir (Örücü ve Esenkal, 2005, s. 148; Hoş ve Oksay, 2015, s. 11). İşgörenler örgütün ücret sistemini ve performanslarının ücrete yansıtılışlarını bildikleri takdirde örgüte güven duymaktadırlar. Uygulanan ücret sistemi örgütün olanaklarını çok fazla zorlamamalı ancak işgörenlerin de doyum sağlayacağı düzeyde olmalıdır. Benimsenen ücret sisteminin temel amacı; çalışanlarının motivasyonunu ve bu doğrultuda da örgütün verimliliğini arttırmak olmalıdır (Eroğluer, 2011, s. 126).

İşgören yaptığı iş karşılığında aldığı ücretten doyum sağlamadığı takdirde performans ve verimliliği düşmekte, işe devamsızlık yapmaya başlamakta, işten ayrılma niyetinde olmakta ve genel olarak iş doyumunu seviyesi düşmektedir (Aşık, 2010, s. 41).

Arkadaşlık Ortamı: Çalışma arkadaşları da iş doyumuna etki eden faktörler arasında yer almaktadır (Aşan ve Erenler, 2008, s. 205; Özler ve Ünver, 2012, s. 332). Klasik bir çalışma ortamı düşünüldüğünde işgörenler yönetici ve amirlerinden çok çalışma arkadaşları ile aynı ortamda bulunmakta ve iletişim kurmaktadır. Dolayısıyla işgörenlerin çalışma arkadaşları ile iletişiminin pozitif yönde olması hem

bulunduğu ortamdan hem de yaptığı işten zevk almasına ve iş doyumunun artmasına katkıda bulunmaktadır (Sığı ve Basım, 2006, s. 137; Bakan vd., 2014, s. 300; Koçoğlu, 2015, s. 20).

Yönetim Tarzı ve Yönetici Tutumları: Yöneticilerin, işgörenlerin iş doyumunu etkileyen önemli bir faktör olduğu ifade edilmektedir (Nergiz ve Yılmaz, 2016, s. 57). Aynı zamanda yönetim tarzı iş doyumunu önemli ölçüde etkilemektedir. Öncelikle çalışan merkezli olmak oldukça önem arz etmektedir. Yöneticilerin işgörenler arasındaki ilişkileri destekleyici ve düzenleyici bir politika sergilemesi işgörenlerin iş doyumunun artmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte işgörenlerin karar verme sürecine dahil edilmesi de iş doyumlarının büyük oranda artmasını sağlamaktadır (Erdil vd., 2004, s. 19; Yerlisu ve Çelenk, 2008, s. 88).

Terfi ve Kariyer Olanakları: İş yerinde terfi ve kariyer olanaklarının iş doyumunu etkilediği ifade edilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s. 58; Özpehlivan, 2018, s. 57). Terfi, işgörenin örgüt içerisinde daha üst kademedeki pozisyona getirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Erkmen ve Şencan, 1994, s. 112; Karcıoğlu vd., 2009, s. 62; Bakan ve Sözbilir, 2013, s. 5). Gerçekleştirilen terfi ile birlikte işgörenin sorumlulukları artmakta, aldığı ücret yükselmekte, daha ayrıcalıklı bir konumda olmakta, daha çok yetkiye sahip olmakta ve daha az gözetim altında olmaktadır. Bunlarla birlikte iş görenin hem iş doyumunu artmakta hem de motivasyonu yükselmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 126; İşcan ve Sayın, 2010, s. 200; Özaydın ve Özdemir, 2014, s. 257). Bu doğrultuda önemli olan nokta ise terfilerin adil bir şekilde yapılmasıdır (Yerlisu ve Çelenk, 2008, s. 88; Güçlü ve Zaman, 2011, s. 545; Özler ve Ünver, 2012, s. 331; Nergiz ve Yılmaz, 2016, s. 56).

İletişim: Toplumsal ve örgütsel faaliyetlerin devam ettirilmesi adına zorunlu olan iletişim, insan ilişkilerinin temel ögesi konumundadır. Örgütsel iletişimin kişilerarası ilişkilere nazaran daha karmaşık bir yapıda olduğu belirtilmektedir. Çalışma ortamında ilişkiler pozitif olduğu takdirde işgörenlerin iş doyumunun yüksek; negatif olduğu takdirde ise işgörenlerin iş doyumunun düşük olduğu belirtilmektedir (Öztürk ve Alkış, 2011, s. 440-441). İşgörenler çalışma ortamında olumlu bir iletişim iklimi olduğu takdirde bunu ödüllendirici olarak düşünmektedirler. Çünkü kurum ile ilgili kararlarda işgörene söz hakkı verildiğinde kişi kendini geliştirme imkanı bulmaktadır. Bununla birlikte işgören ve yönetim arasında kaliteli bir iletişim gerçekleştiğinde ve işgörenlerin düşünceleri yönetim

tarafından göz önünde bulundurulduğunda işgörenler kendilerini değerli ve önemli hissetmektedirler (Ünler, vd., 2014, s. 240).

Ödüllendirme Sistemi: Ödüllendirme sisteminin iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biri olduğu ifade edilmektedir. İşgören ödüllendirme ile birlikte motive olmakta ve bu durum başarı, verimlilik, performans artışı gibi olumlu çıktıları beraberinde getirmektedir (Özler ve Ünver, 2012, s. 331). Bu doğrultuda örgütler açısından ödüllendirme sistemi içsel ve dışsal olarak iki şekilde sınıflandırılabilir. Kişinin üstün yönlerini belirterek övmek, arkadaşça tutum sergilemek vb. davranışlar içsel ödüllendirmeye; ücret artışı, terfi, önemli karar alma noktasında kişiyi dahil etme gibi eylemler ise dışsal ödüllendirmeye örnek olarak verilebilmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 53). Örgütlerde uygun ödüllendirme sistemlerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi durumunda işgörenlerin iş doyumunda artış görülmektedir (Erkmen ve Şencan, 1994, s. 114). Aynı zamanda ödüllendirme sistemi sayesinde işgörenler kendilerine değer verildiğini, önemsendiğini, çıkarlarının örgüt tarafından gözetildiğini hissetmekte ve bu sayede güven ve değer görme gereksinimlerini de pekiştirmektedir (Aşık, 2010, s. 42).

Çalışma Koşulları: Çalışma koşulları işgörenin sağlığı, güvenliği ve konforuna ilişkin çalışma çevresini ifade etmekte (Karcıoğlu vd., 2009, s. 62; İşcan ve Sayın, 2010, s. 199; Bakan vd., 2014, s. 300) ve iş doyumunu etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Kişisel rahatlık ve işin iyi yapılması açısından çalışma koşulları oldukça önem arz etmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014, s. 256; Hoş ve Oksay, 2015, s. 11). Yapılan çalışmalar incelendiğinde, işgörenlerin temiz, iş ile ilgili gerekli ve uygun araç-gereçlerin bulunduğu (Çimen ve Şahin, 2000, s. 57), ısı, ışık ve havalandırma sistemlerinin yer aldığı (Örücü ve Esenkal, 2005, s. 148; Yıldırım, 2007, s. 255; Demirel ve Özçınar, 2009, s. 134), tehlike arz etmeyen, rahat fiziksel ortama sahip (Yerlisu ve Çelenk, 2008, s. 88; Eğinli, 2009, s. 41; Öztürk ve Alkış, 2011, s. 441; Koçoğlu, 2015, s. 20), gürültünün çok fazla olmadığı, konforlu işyerlerinde (İşcan ve Timuroğlu, 2007, s. 126) çalışmak istedikleri görülmektedir. Çünkü çalışma koşulları uygun ve yeterli olmadığı takdirde bu durum işgörenlerde hem fiziksel rahatsızlıklara hem de psikolojik sorunlara neden olabilmektedir (Sığırı ve Basım, 2006, s. 137).

Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı: Örgüt büyüklüğü ile iş doyumunun genel olarak ters ilişkili olduğu belirtilmektedir (Erkmen ve Şencan, 1994, s. 112). Daha

küçük veya az sayıda işgörenin çalıştığı örgütlerde iş doyumunun büyük işletmelere göre daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Bunun temel sebepleri; büyük örgütlerdeki yönetimin işgörenlerin isteklerini tam olarak bilmemesi ve çalışanlar arasında arkadaşlık ortamının gelişmemesidir (Eğinli, 2009, s. 42).

İş Güvenliği: İş güvenliği, işin gerçekleştirilmesi esnasında oluşabilecek herhangi bir tehlikeden ve sağlığa zarar verebilecek herhangi bir durumdan işgöreni korumak ve daha iyi bir çalışma ortamı sunmak adına gerçekleştirilen çalışmalar şeklinde tanımlanmaktadır (Öztürk vd., 2012, s. 254; Yıldırım vd., 2015, s. 173). İş güvenliği işgörenin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olarak ifade edilmektedir (Polat ve Yıldız, 2013, s. 65). İşgörenler güvenli bir ortamda çalıştıklarını ve kendilerinin önemsendiğini düşündüğünde, işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar. Bunun aksine işyerinde güvenliğin olmadığı ya da göz ardı edildiğini düşündüklerinde ise işlerine karşı olumsuz tutum sergilemektedirler ve bu da iş doyumlarını azaltmaktadır (Köroğlu, 2011a, s. 61).

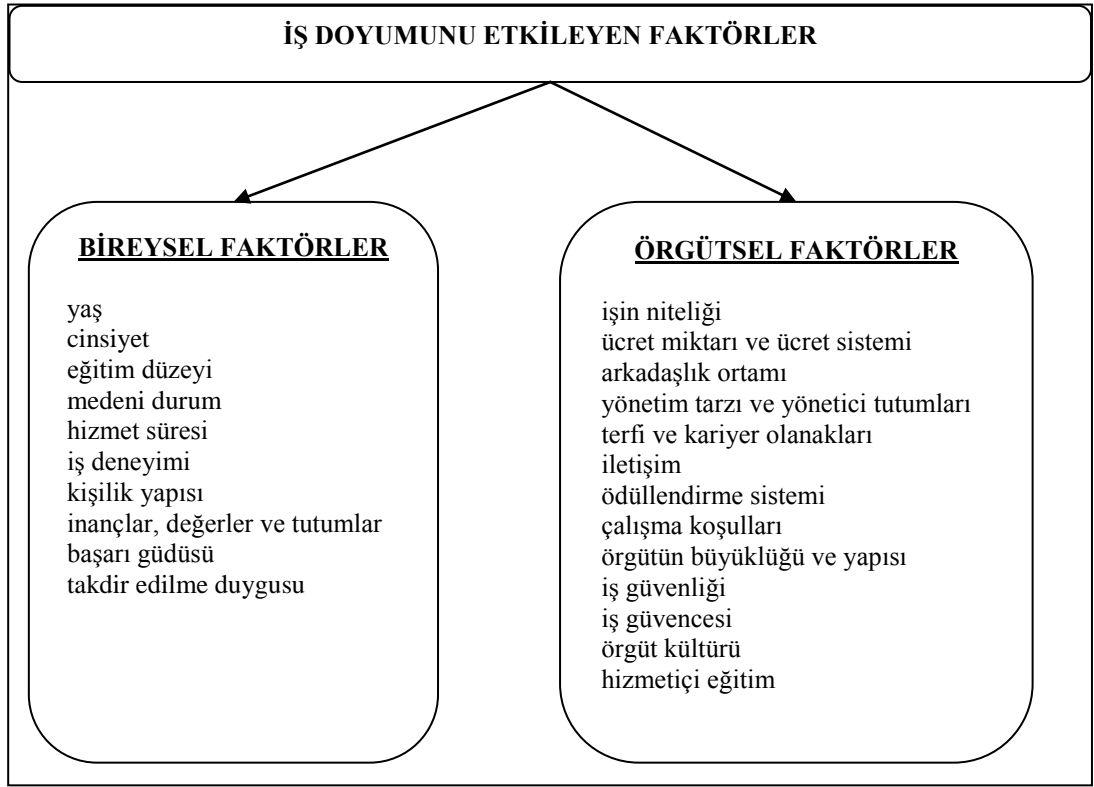
İş Güvencesi: İş güvencesi çoğu zaman çalışma haklarının korunması olarak da ifade edilmektedir. Geçerli bir sebep olmaksızın işgörenin işine son verilmesi durumunda, işgörenin çalışma haklarını koruyan ve işveren ile ilişkilerini yasal zemine taşıyan düzenlemeleri kapsamaktadır (Çıtır ve Kavi, 2010, s. 233). Geleceğine güvenle bakan işgörenlerin yaptığı işte daha başarılı olduğunu ve iş doyumlarının daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür (Poyraz ve Kama, 2008, s. 144-145). Ancak işinin geleceği ile ilgili çalıştığı örgüte güven duymayan ve iş güvencesi olmayan işgörenin iş doyumunu seviyesi de düşmekte ve işten ayrılma niyetine girmektedir (Karaman, 2018, s. 68).

Örgüt Kültürü: İş doyumunu etkileyen faktörlerden biri de örgüt kültürüdür (Erkmen ve Şencan, 1994, s. 113). Güçlü bir örgüt kültürüne sahip iş yerinde bütün işgörenler örgütün temel amacını bilmekte, ortak paydada buluşmakta ve onun için çalışmaktadırlar. Zayıf bir örgüt kültürüne sahip iş yerinde ise işgörenlerin ortak bir görüşü bulunmamakta, iletişim kopukluğu olmakta, olumsuz duygular ile birlikte negatif bir örgüt iklimi oluşmaktadır (Akıncı, 2002, s. 5). Bu yüzden güçlü bir örgüt iklimi hem işgörenin iş doyumunun artmasına hem de örgütün verimliliğinin ve başarısının artmasına katkıda bulunmaktadır. Zayıf bir örgüt kültürü ise işgörenlerin iş doyumsuzluğunu beraberinde getirmektedir (Rızaoğlu ve Ayyıldız, 2008, s. 11).

Hizmetiçi Eğitim: Eğitim, kişiyi geliştirmek adına gerçekleştirilen tüm faaliyetleri bünyesinde barındırmaktadır (Erdoğan ve Yılmaz, 2012, s. 18). Bu doğrultuda da hizmetiçi eğitim; belirli bir örgütte çalışan işgörelere çalıştıkları alan hakkında bilgilerini arttırmak adına verilen eğitim şeklinde tanımlanmaktadır. Bu eğitimin temel amacı ise; işgöreleri bilgi, beceri ve davranış yönünden geliştirerek performanslarını arttırmaktır (Örücü ve Esenkal, 2005, s. 151).

Hizmetiçi eğitim ile birlikte işgören, kendi potansiyelini ve becerilerini fark etmekte, bunları en üst düzeyde geliştirmekte, sunduğu hizmetin kalitesini arttırmaktadır. Bu sayede de iş doyumunu düzeyi artmaktadır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, s. 146).

İş doyumunu etkileyen faktörler aşağıdaki Şekil 1’de özet halinde yer almaktadır.



Şekil 1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Kaynak: Yukarıdaki kaynaklardan derlenerek hazırlanmıştır.

2.1.2.4. İş Doyumu ile İlgili Kuramlar

İş doyumunu, alanyazında ilk kez sistematik bir şekilde motivasyon kuramları çerçevesinde incelenmiştir (Yelboğa, 2007, s. 2; Çavuş ve Abdılđaev, 2014, s. 13;

Doğar, 2016, s. 1239; Erdem, Unur, Şeker ve Kınıklı, 2019, s. 713). İlgili kuramlar iş doyumunu direkt olarak açıklamamakta, motivasyon kavramını açıklama noktasında iş doyumunu üzerinde durmaktadırlar (Yüksel, 2005, s. 294; Kurt, 2010, s. 81; Ertürk ve Keçecioglu, 2012, s. 40; Yarimoğlu ve Ersönmez, 2017, s. 82; Kanbur, 2018, s. 128; Karaman, 2018, s. 67). İş doyumunu ile ilgili bu kuramlar; “kapsam kuramları” ve “süreç kuramları” olmak üzere iki şekilde sınıflandırılmaktadır (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009, s. 350; Polat ve Yıldız, 2013, s. 63; Küçüközkan, 2015, s. 100; Özpehlivan, 2018, s. 46; Tekin ve Görgülü, 2018, s. 1560). Sınıflandırılan bu kuramların temel noktaları Çizelge 1’de belirtilmekte ve bu kuramlar aşağıda detaylı olarak açıklanmaktadır.

Çizelge 1. İş Doyumu ile İlgili Kuramların Temel Noktaları

KAPSAM KURAMLARI	
“Abraham H. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”	Kişiler belirli bir hiyerarşik sıralama gösteren ihtiyaçlara sahiptir ve bu ihtiyaçları doyuma ulaştıracak şekilde davranmaktadır.
“Herzberg’in Çift Faktör Kuramı”	İhtiyaçlar temel motivasyon faktörüdür. Bununla birlikte bazı faktörler motive etmemektedir ancak motivasyonun varlığı için de gereklidir.
“McClelland’ın Başarma İhtiyacı Kuramı”	Bir kişinin performansı büyük ölçüde sahip olduğu başarı gösterme ihtiyacı ile açıklanabilmektedir.
“Alderfer’in ERG Kuramı”	Kişiler kademe kademe ihtiyaçlarını doyuma ulaştırmak üzere çalışmaktadır.
SÜREÇ KURAMLARI	
“Victor Vroom’un Beklenti Kuramı”	Kişiler, iş ile alakalı verilecek olan ödüllere bir değer biçmektedir. Ayrıca gösterecekleri gayret ile iş başarma ve ödülü kazanma arasındaki ilişkiler arasında belirli bekleyişlere sahiptir.
“Lawler ve Porter’in Sonuçsal Şartlandırma Kuramı”	Belirli ödül-ceza uygulaması ile beklenen davranışlar kuvvetlendirilmekte, beklenmeyen davranışlar zayıflatılabilmektedir.
“J. Stacy Adams’ın Eşitlik Kuramı”	Kişiler kendi sarf ettikleri sonuçları başkalarının sonuçları ile karşılaştırmaktadır.
“Locke’un Amaç Kuramı”	Ulaşılabilir olan amaçların derecesi ile kişilerin sergileyecekleri motivasyon ve performans arasında ilişki bulunmaktadır.

Kaynak: Güngör, B. ve Çetin, S. (2018). İş tatmini algısının çalışanların demografik özelliklerine göre farklılıkları: Kastamonu ili kamu sektörü ve özel sektör kurumlarında bir araştırma. *International Journal of Social Sciences*, 2 (1), s. 58; Koç, M. ve Titiz, H. (2016). Kadın yöneticilerde iş tatmin düzeylerinin bireysel demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 9, s.91.

2.1.2.4.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları; davranışı neyin motive ettiğini inceleyen kuramlardan oluşmaktadır (Bölükbaşı ve Yıldız, 2009, s. 350; Kurt, 2010, s. 81; Polat ve Yıldız, 2013, s. 63). Bu kuramlar; işgörenin doyum sağlaması için temel ihtiyaçların neler olduğu ve en güçlü dürtünün hangisi olduğu sorularına cevap aramaktadır. Aslında kişisel faktörlerin oluşum süreçlerine odaklanmakta ve iş doyumunu etkileyen kişisel faktörleri incelemektedir (Özpehlivan, 2018, s. 46). Kapsam kuramları çerçevesinde ele alınan kuramlar; “*Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı*”, “*Herzberg’in Çift Faktör Kuramı*”, “*McClelland’ın Başarma İhtiyacı Kuramı*” ve “*Alderfer’in ERG Kuramı*”dır (Aksu, 2012, s. 3; Çevik ve Korkmaz, 2014, s. 130; Küçüközkan, 2015, s. 102-105; Kaya ve Yalçıntaş, 2016, s. 326; Gürkan vd., 2017, s. 136; Tekin ve Görgülü, 2018, s. 1560).

Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı: Maslow, insanların ihtiyaçlarının her birinin önem arz ettiğini ve bu ihtiyaçların karşılanması gerektiğini, karşılandığı takdirde de doyum sağlandığını ifade etmekte ve bu ihtiyaçları hiyerarşik bir şekilde sınıflandırmaktadır (Eğinli, 2009, s. 37; Aşık, 2010, s. 36; Karataş ve Güleş, 2010, s. 76). Maslow ihtiyaçları; “*fizyolojik ihtiyaçlar*”, “*güvenlik ihtiyacı*”, “*ait olma ve sevgi ihtiyacı*”, “*saygı görme ihtiyacı*” ve “*kendini gerçekleştirme ihtiyacı*” şeklinde aşağıdan yukarıya doğru sıralamaktadır. Üst kısımdaki ihtiyaçlara geçmek için öncelikle alt taraftaki ihtiyaçların karşılanması gerektiği ifade edilmektedir (Örücü, Yumuşak ve Bozkır, 2006, s. 42; Durmuş ve Günay, 2007, s. 140; Demirtaş ve Alanoglu, 2015, s. 86). Bu doğrultuda fizyolojik ihtiyaçları ve güvenlik ihtiyaçları karşılanan işgörenler doyum sağlamakta ve daha üst basamaktaki ihtiyaçlara yönelmektedir. Her bir ihtiyacın karşılanması durumunda işgörenin iş doyumunu düzeyi artmakta ve daha sonraki basamaklardaki ihtiyaçların karşılanması adına daha çok motive olmaktadır. Daha fazla motive olan işgören ise işine daha fazla odaklanarak daha çok doyum sağlayabilmektedir (Doğan ve Aslan, 2018, s. 116). Şunu da belirtmek gerekir ki; Maslow doğrudan işgörenin iş doyumunu ya da motivasyonu üzerinde durmamakta motivasyon kavramını genel olarak incelediği noktada bahsedilen hususlar ifade edilmektedir (Yüksel, 2005, s. 294).

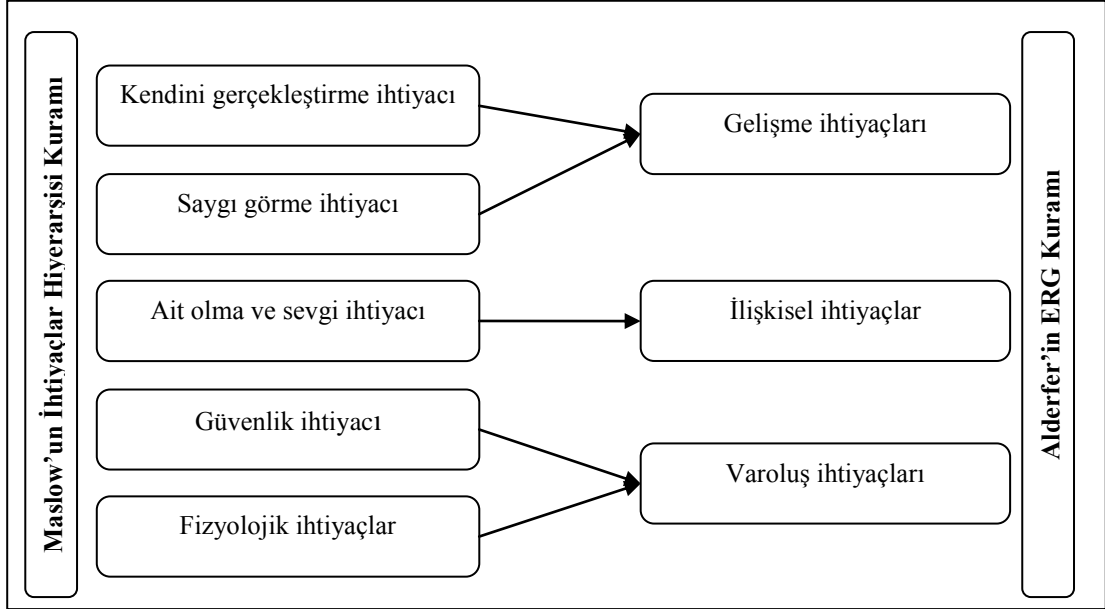
Herzberg’in Çift Faktör Kuramı: Çift faktör kuramının, iş doyumuna ilişkin en önemli kuramlardan biri olduğu düşünülmektedir (Akçadağ ve Özdemir, 2005, s. 172; Toker, 2007, s. 594). Kuram, iş doyumunu ve doyumsuzluğu üzerinde

durmaktadır. Kurama göre; iş ile ilgili bazı faktörler işte doyum sağlıyorken, bazı faktörler ise başarısızlıklara neden olmaktadır (Tütüncü, 2002, s. 131; Şahin ve Dursun, 2009, s. 161). Bu faktörler; motivasyon faktörleri ve hijyen faktörleri olarak sınıflandırılmaktadır. Motivasyon faktörleri işin kendisi (başarı, sorumluluk, ilerleme, yükselme vb.) ile ilgilidir. Hijyen faktörleri ise iş dışındaki faktörler (ücret, yönetim, çalışma arkadaşları, çalışma şartları vb.) ile ilgilidir. Motivasyon faktörleri ile birlikte iş doyumunu oluşturmaktadır ancak hijyen faktörleri ile birlikte iş doyumunu oluşmamakta, iş doyumsuzluğu önlenmektedir (Piyal, Çelen, Şahin ve Piyal, 2000, s. 242; Çelen, Piyal, Karaodul ve Demir, 2004, s. 299; Akman, Keleşcioğlu ve Bilge, 2006, s. 12; Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009, s. 20; Ertürk ve Keleşcioğlu, 2012, s. 40; Aslan, Çoban ve Çokal, 2014, s. 167).

McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı: McClelland, insanların; “*ilişki kurma*”, “*güç kazanma*” ve “*başarma*” olmak üzere üç çeşit ihtiyacının olduğunu ifade etmektedir (Örücü vd., 2006, s. 42; Ertürk ve Keleşcioğlu, 2012, s. 41). Bu ihtiyaçların içerisinde ise insanların en çok başarıya ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı'na göre; kişi başarılı olmayı çok arzu ettiği zaman başarısız olma korkusuna kapılabilmekte ve bu korku onun başarılı olmasına engel olabilmektedir. Ancak, bu korkunun üstesinden gelinebildiği takdirde kişi onu başarıya götürecektir eylemleri gerçekleştirebilmektedir (Aktaş ve Şimşek, 2015, s. 211).

Alderfer'in ERG Kuramı: Alderfer, kişilerin birden fazla ihtiyaç ile aynı anda güdülenebildiklerini ve ihtiyaçlar hiyerarşisinin belirli bir sıra izlemek zorunda olmadığını ifade ederek Maslow'un beş basamakta sınıflandırdığı ihtiyaçlar hiyerarşisini üç basamakta sınıflandırmaktadır (Sabancı, 1999, s. 367; Örücü vd., 2006, s. 42). Bu kurama göre insanların; “*varoluş (existence)*”, “*ilişki kurma (relatedness)*” ve “*gelişme (growth)*” olmak üzere üç temel ihtiyacı bulunmaktadır (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009, s. 351). Alderfer, Maslow'un sınıflandırmasının gerçek hayata uygun olmadığını düşündüğü için bu basitleştirmeyi yaptığını ifade etmektedir (Tekin ve Görgülü, 2018, s. 1560-1561). Alderfer'in sınıflandırdığı ihtiyaçların, Maslow'un sınıflandırdığı ihtiyaçların hangilerine denk geldiği Şekil 2'de belirtilmektedir. Bu iki kuram birbirine çok benzese bile aralarında birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Bunlardan en önemlisi Maslow'un ihtiyaçları gidermek için belirli bir sıra olduğunu, Alderfer'in ise olmadığını ifade etmesidir. Alderfer'e

göre eğer kişi bir üst sıradaki ihtiyacı karşılamada güçlük çekiyorsa alt sıradaki ihtiyaca daha çok yönelmektedir ve sıra gözetmeksizin iki farklı ihtiyaç karşılanabilmektedir. Bir diğer önemli husus ise; Alderfer ERG Kuramı'nda çevresel değişkenlere de önem vermektedir (Onaran, 1981, s. 38-40).



Şekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ve Alderfer'in ERG Kuramının Karşılaştırılması

Kaynak: Tekin, G. ve Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in ERG Teorisi ve çalışanların iş tatmini. *Social Sciences Studies Journal*, 4 (17), s. 1562; Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (2), s. 104.

2.1.2.4.2. Süreç Kuramları

Güdülenmenin karmaşık sürecini açıklama hususunda kapsam kuramlarının yetersiz kaldığı düşünüldüğü için süreç kuramlarının geliştirildiği ifade edilmektedir (Küçüközkan, 2015, s. 106). Süreç kuramları; davranışın nasıl motive edildiğini inceleyen kuramlardan oluşmaktadır (Bölükbaşı ve Yıldız, 2009, s. 350; Kurt, 2010, s. 81; Polat ve Yıldız, 2013, s. 63). Bu kuramlara göre; herkesin farklı görüşleri ve değer yargıları bulunmaktadır ancak davranışı başlatan güdüleme süreci benzerlik göstermektedir. Bu kuramlar; belirli bir davranış sergileyen kişide "bu davranışı tekrar sergileyip sergilememesinin nasıl sağlanacağı sorusuna" cevap aramaktadır (Özpehlivan, 2018, s. 46-47). Süreç kuramları çerçevesinde ele alınan kuramlar; "Victor Vroom'un Beklenti Kuramı", "Lawler ve Porter'in Sonuçsal

Şartlandırma Kuramı”, “*J. Stacy Adams’ın Eşitlik Kuramı*” ve “*Locke’un Amaç Kuramı*”dır (Aksu, 2012, s. 3; Koçel, 2014, s.740-750; Tekin ve Görgülü, 2018, s.1560)

Victor Vroom’un Beklenti Kuramı: Vroom, iş doyumunun, işgörenin işi ile ilgili beklentilerinin ne kadarının karşılandığı ile ilgili olduğunu ifade etmektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001, s. 162; Tütüncü, 2002, s. 130; Aktaş ve Şimşek, 2015, s. 210). Vroom’a göre işgörenlerin işleri ile ilgili harcadığı emeklerin karşılığında elde etmeyi beklediği hedefler, değerler ve ödüller bulunmaktadır. Bunlar karşılandığı takdirde iş doyumunu, karşılanmadığı ya da az karşılandığı takdirde ise iş doyumunsuzluğu meydana gelmektedir (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005, s. 184).

Lawler ve Porter’in Sonuçsal Şartlandırma Kuramı: Lawler ve Porter, iş doyumunun, performans ve adil bir şekilde verilen ödüller ile ilişkili olduğunu ifade etmektedirler (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010, s. 145). Kurama göre; iyi sergilenmiş bir performans beraberinde ödülü, ödül de beraberinde doyumunu getirmektedir. Lawler ve Porter ödülleri; “içsel” ve “dışsal” olmak üzere iki kısımda ele almaktadır. İçsel ödüller; işgören işinde yüksek performans sergilediği durumlarda işin kendisi tarafından verilmektedir ve bu ödüller üst düzey ihtiyaçların karşılanmasını sağlamaktadır. Dışsal ödüller ise; örgüt tarafından verilmektedir ve alt düzey ihtiyaçların karşılanmasını sağlamaktadır (Tarlan ve Tütüncü, 2000, s. 149; Çakmur, 2011, s. 760).

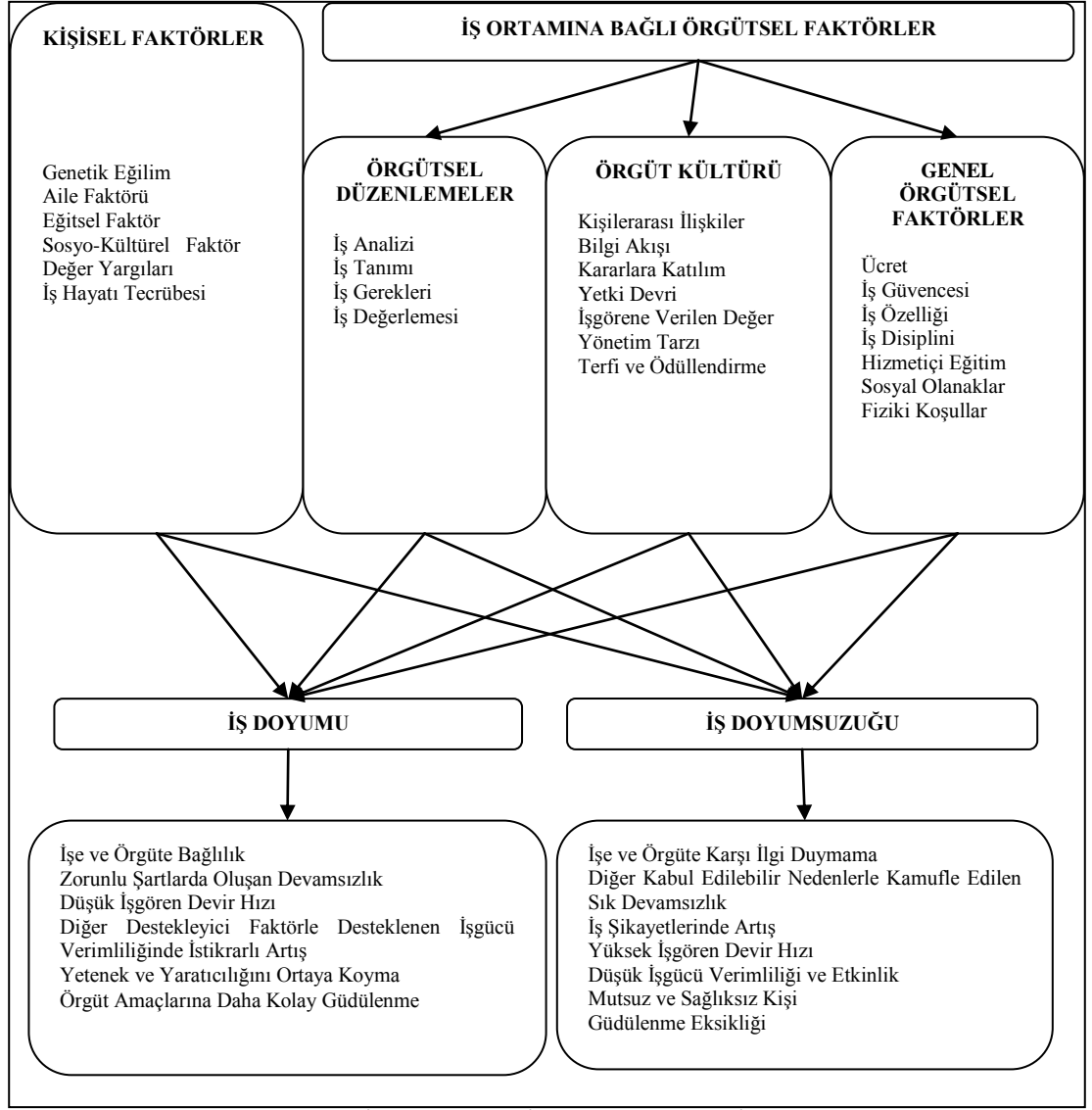
J.Stacy Adams’ın Eşitlik Kuramı: Adams tarafından geliştirilmiş olan bu kuram, iş doyumunu ve doyumunsuzluğu ile ilgili hususları vurgulamaktadır. Kurama göre; işgören çalıştığı ortamda algıladığı eşitlik ya da eşitsizliklere göre işte başarılı olabilmekte ve doyum sağlayabilmektedir (Toker, 2007, s. 595; Eğinli, 2009, s. 37; Çavuş ve Abdıladaev, 2014, s. 13). Adams, kişinin algılamış olduğu girdi-çıkıtı dengesi doğrultusunda iş doyumunun belirlendiğini ifade etmektedir. Yani, işgörenin işi ile ilgili yaptığı fedakarlıklar ile bunun sonunda elde ettiği değerler arasındaki dengeyi nasıl algıladığı üzerinde durmaktadır. Bu denge sağlanabildiği takdirde doyum da oluşmaktadır (Tütüncü, 2002, s. 131; Bölükbaşı ve Yıldirtan, 2009, s. 352; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012, s. 41). Ancak bu dengenin sağlanamadığı düşünüldüğünde ise iş doyumunsuzluğu meydana gelmektedir (Dikmen, 1995, s. 117; Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005, s. 184; Aşık, 2010, s. 36).

Locke'un Amaç Kuramı: Locke, iş doyumunu beklenen verimlilik ve sonuç arasındaki fark olarak ifade etmektedir. Locke'un Amaç Kuramı'na göre; kişinin amaçlarına ulaşması ya da yüksek verimlilik göstermesi doyuma neden olurken, tam tersi durum doyumsuzluğa neden olmaktadır (Durmuş ve Günay, 2007, s. 140; Bölükbaşı ve Yıldirtan, 2009, s. 350). Locke'ye göre; kişilerin ulaşmak istediği amaçlar onların motivasyon düzeylerini de belirlemektedir (Erdem, 1998, s. 56). Kendine gerçekleştirmesi daha güç amaçlar belirleyen kişiler, gerçekleştirmesi daha kolay amaçlar belirleyen kişilere göre daha yüksek performans sergilemekte ve daha çok motive olmaktadır (Özdemir ve Özer, 2018, s. 918).

2.1.2.5. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunu, dinamik bir kavramdır yani her an değişkenlik gösterebilmektedir. Bir kere sağlanması hep aynı seviyede tutulabileceği anlamı taşımamaktadır. Çabuk gerçekleşen iş doyumunu, çabuk bir şekilde de iş doyumsuzluğuna dönüşebilmektedir (Akıncı, 2002, s. 3; Dönmez ve Birdir, 2007, s. 91).

İş doyumunun hem bireysel hem de örgütsel açıdan bazı sonuçları bulunmaktadır (Yüksel, 2005, s. 295; Negiz vd., 2011, s. 209; Özyer, Irk ve Anaç, 2015, s. 263). Bireysel ve örgütsel açıdan olumlu ve olumsuz sonuçlara ana hatlarıyla Şekil 3'te yer verilmektedir. Ayrıca bu sonuçlardan aşağıda detaylı olarak bahsedilmektedir.



Şekil 3. İş Doymu ile İlgili Neden Sonuç İlişkisi

Kaynak: Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ. İ.B.F. Dergisi*, 4, s.6.

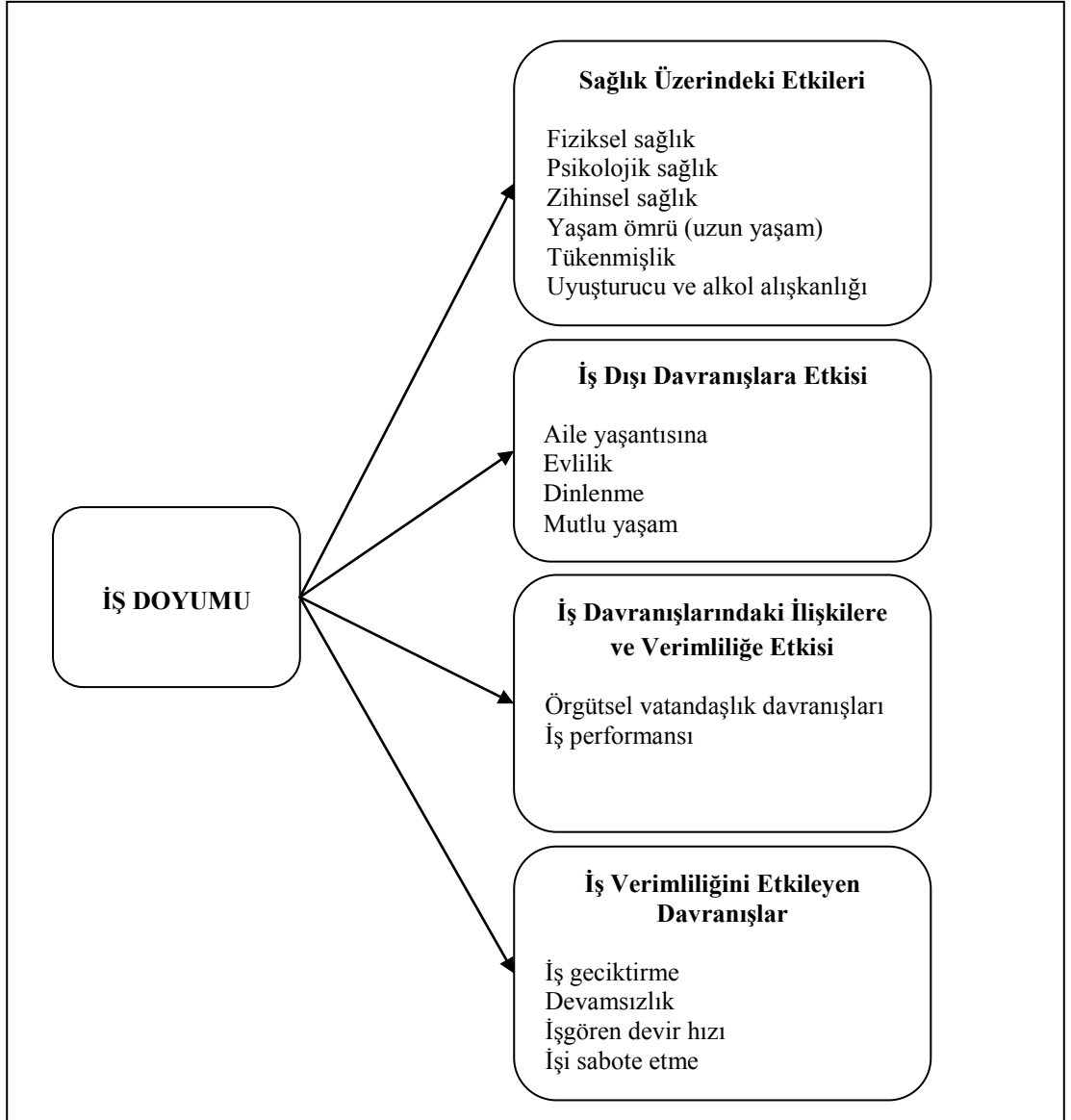
2.1.2.5.1. İş Doymunun Bireysel Açından Sonuçları

İş doyumunu etkileyen faktörler gibi iş doyumunun sonuçları da kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Çünkü her işgören farklı kişisel özelliklere sahip olduğu için işten algıladığı doyum da farklı olabilmektedir (Eroğluer, 2011, s. 123-124; Aydın, Özmen ve Tekin, 2014, s. 59; Heybeli vd., 2014, s. 156; Koç ve Titiz, 2016, s. 87).

Öncelikle iş doyumunun, yaşam doymu üzerinde önemli bir etkisinin olduğu ifade edilmektedir (Akıncı, 2002, s. 7; Çevik ve Korkmaz, 2014, s. 127; Gürer,

Yıldız ve Esentaş, 2014, s. 557; Özyer vd., 2015, s. 263). Bu durum kişinin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığın doğrudan etkileyebilmektedir (Çalışkan ve Ünüsan, 2011, s. 158; Köroğlu, 2012, s. 276; Kahya, 2013, s. 36). İşinden doyum sağlayan ve memnun olan işgörenin hayata karşı daha pozitif olduğu görülmektedir (Keser, 2006, s. 105; Gavcar ve Topaloğlu, 2008, s. 62). Ayrıca iş doyumunun verimliliği de önemli ölçüde etkilediği ifade edilmektedir. İş doyumunu yüksek işgörenler daha verimli ve etkin çalışmaktadırlar (Kök, 2006, s. 296).

Motivasyonu ve iş doyumunu yüksek işgörenler aynı zamanda yüksek morale sahip olmaktadır (Gedik, Akyüz ve Batu, 2009, s. 2; Turunç ve Çelik, 2012, s. 62) ve yüksek morale sahip işgörenlerin işe; çalışmaya daha istekli, karşılaştıkları güçlükler karşısında daha fazla çaba gösteren, kurallara uyma ve disiplin ortamı sağlanması durumunda daha hassas, iş birliği yapan, işlerinde daha başarılı olan ve bağlılığı artan (Aşık, 2010, s. 44), dengeli bir çalışma temposuna sahip, kendini geliştirmeye ve yeni şeyler öğrenmeye daha istekli, çalışma arkadaşlarıyla uyumlu çalışan işgörenler olduğu ifade edilmektedir (Işıksan, 2000, s. 41). Bu bahsedilenler çerçevesinde iş doyumunun kişinin hem iş yaşamını hem de iş dışı yaşamını etkilediği görülmektedir. İş doyumunun işgören üzerindeki temel etkileri Şekil 4'te yer almaktadır.



Şekil 4. İş Doyumunun Etkileri

Kaynak: Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), s.51.

İş doyumunu, kişilerin psikolojik olarak iyi olmasını, mutlu olmasını ve yüksek morale sahip olmasını sağlarken iş doyumsuzluğu ise kişinin üzüntü yaşamasına neden olabilmektedir. İş, kişinin hayatında merkezi bir konumda yer almaktadır ve bu yüzden iş doyumsuzluğu kişinin psikolojik olarak kötü etkilenmesine, moral bozukluğu yaşamasına, işten soğumasına, verimliliğinin düşmesine ve sonuç olarak sağlıksız bir topluma zemin hazırlamaktadır (Karahana, 2009, s. 424; Koçoğlu, 2015, s. 19).

İş yerindeki birçok faktör kişinin iş doyumunun artmasına ya da azalmasına etki etmektedir. İş doyumundaki artış bir çok olumlu çıktıyı beraberinde getirirken, iş doyumundaki azalma kişinin günlük hayatında yaşadığı olumsuz durumlar ve kişilik özellikleriyle bir araya geldiğinde ise huzursuzluk, sinirlilik, bunalım gibi duygulanımları ve alerjik reaksiyonlar, mide ve sindirim sistemi hastalıkları, madde kullanımı vb. fizyolojik sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlar ise iş performansının düşmesine, dikkat dağınıklığına, kişilerarası ilişkilerde yaşanan olumsuzluklara, işe sürekli geç gelmeye, işten kaytarmaya neden olabilmektedir (Batıgün ve Şahin, 2006, s. 33; Yıldırım, 2007, s. 255; Özkaya vd., 2008, s. 165; Koruklu vd., 2013, s. 137).

2.1.2.5.2. İş Doyumunun Örgütsel Açıdan Sonuçları

İş doyumunu, örgütsel açıdan oldukça fazla önem arz etmektedir (Kök, 2006, s. 294; Köroğlu, 2012, s. 276). İşletmelerin yoğun rekabet ortamında diğer işletmelerle rekabet edebilmeleri ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri noktasında işgörenlerin büyük rolü bulunmaktadır (Nur, 2011, s. 131; Bakan ve Sözbilir, 2013, s. 2; Yalım, 2015, s. 125; Türkoğlu ve Yurdakul, 2017, s. 88; Kanbur, 2018, s. 126). İşletmeler etkin insan kaynakları yönetimi ile işgörenlerin iş doyum düzeyini yükseltebilmektedir. İş doyumunu yüksek işgörenler yüksek performanslı, daha etkin ve verimli çalışmaktadırlar. Bu sayede de işletmeler ürün ve hizmetlerin kaliteli bir şekilde müşteriye sunulmasını sağlamakta ve diğer işletmeler ile girdiği rekabette üstünlük sağlayabilmektedir (Karakuş, 2011, s. 47; Taşlıyan, 2007, s. 186). Bu yüzden özellikle büyük işletmelerin çalışanların üst düzey memnuniyetlerinin sağlanması ve iş doyum düzeylerinin artırılması adına faaliyetler gerçekleştirdiği ifade edilmektedir (Özpehlivan, 2018, s. 59).

İş doyumunun düşük olması, bir işletmede çalışma şartlarının kötüye gittiğini gösteren en önemli göstergelerden biridir. Bu yüzden iş doyumunun ölçülmesi üzerinde daha fazla durulmaktadır (Yılmaz, 2012, s. 3; Çankaya, 2018, s. 409).

Yapılan çalışmalar iş doyumunun; işletmenin belirlediği hedeflere ulaşması (Akçadağ ve Özdemir, 2005, s. 191), işletmenin rekabetteki gücü, müşteri memnuniyeti, işletme başarısı, müşteri sadakati (Dönmez ve Birdir, 2007, s. 89), müşteri odaklı davranışlar, güven duygusu (Köroğlu, 2011b, s. 250), örgütsel

etkinlik, müşteri değerini anlama, motivasyon artışı (Pelit ve Öztürk, 2010, s. 49), işletme verimliliği (Tarlan ve Tütüncü, 2001, s. 161), düşük işgören devri, örgütün büyüme hızı, karlılık (Uçkun, Pelit ve Emir, 2004, s. 43), örgütsel bağlılık, işletme ve departmanlarda bütünleşme, hizmet kalitesinde yaşanan artış ve süreklilik, şikayetlerde azalma, yüksek devam (Yazıcıoğlu ve Sökmen, 2007, s. 4) gibi durumlara doğrudan ya da dolaylı olarak etki edebileceğini göstermektedir.

Yukarıda bahsedilen bu olumlu çıktıların aksine iş doyumsuzluğunun ise; disiplin sorunlarında artış, işgören devir hızında artış (Akıncı, 2002, s. 3), ani grev kararları, iş yavaşlatma eylemleri (Tütüncü, 2002, s. 130; Karakuş, 2011, s. 48; Gürkan vd., 2017, s. 134; Demirtaş ve Nacar, 2018, s. 14), performans ve verimlilikte düşüş, işten kaytarma, işten ayrılma (Erdil vd., 2004, s. 18; Üngüren vd., 2010, s. 2925), düşük örgütsel bağlılık, stres, çatışma, örgütün sahip olduğu ekipmanlara kasti zarar verme (Gavcar ve Topaloğlu, 2008, s. 64), işbirliğinin sağlanamaması, işyerinde yerinde olmayan kararların verilmesi, iş miktar ve kalitesinde düşüş (Kök, 2006, s. 297), iş kazaları ve iş şikayetlerinin artması (Tengilimoğlu, 2005, s. 28) gibi sorunlara doğrudan ya da dolaylı olarak etki edebileceği ifade edilmektedir. Bunlara ek olarak özellikle hizmet işletmelerinde ise; müşteri ve işgören şikayetlerinde artış, hizmette aksamalar, hizmet kalitesinde düşüş vb. sorunlar nedeniyle de toplam satış ve karda düşüşe neden olmaktadır (Tarlan ve Tütüncü, 2001, s. 147). Tüm bu olumsuz çıktılar işletmenin rekabet gücünün düşmesine ve işletmenin varlığının tehlikeye girmesine neden olmaktadır (Negiz vd., 2011, s. 209).

2.1.3. Yaşam Doyumu

Birçok kişi için temel yaşam amaçlarından birinin mutlu bir yaşam sürdürmek olduğu ifade edilmektedir (Çivitci, 2012, s. 322; Çetinkaya, Serçeoğlu ve Uzan, 2016, s. 1067; Koçak, 2016, s. 1957; Öztürk ve Yıldız, 2017, s. 658). Aristoteles (1925) zamanından beri, mutluluğun arayışı ve iyi yaşamın başarısı filozoflar ve ilahiyatçılar arasında büyük bir endişe kaynağı olmuş ve psikolojinin temel misyonuna dahil edilmiştir. Psikoloji alanındaki mutluluk çalışmaları genel olarak öznel iyi oluş kapsamına girmektedir (Proctor, Linley ve Maltby, 2009, s. 583). Öznel iyi oluş; *“kişinin kendi yaşamını duygusal ve bilişsel olarak değerlendirmesi”*

şeklinde tanımlanmaktadır (Diener, 2000, s. 34) ve bu tanım doğrultusunda öznel iyi oluş; “*olumlu duygulanım*”, “*olumsuz duygulanım*” ve “*yaşam doyumu*” olmak üzere birbiriyle ilişkili üç bileşenden meydana gelmektedir (Huebner, 1991, s. 103; Eryılmaz, 2011, s. 1757; Chen ve Yoon, 2018, s. 2; Margolis, Schwitzgebel, Ozer ve Lyubomirsky, 2018, s. 1). Olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanım bileşenleri, hoş giden ve gitmeyen duygulardan oluşmaktadır (Diener ve Suh, 1997, s. 200). Diğer bir bileşen olan yaşam doyumu ise, öznel iyi oluşun bilişsel yönünü temsil etmektedir (Bilge, Sayan ve Kabakçı, 2009, s. 21; Duran ve Tan, 2013, s. 155; Korkmaz, Germir, Yücel ve Gürkan, 2015, s. 98; Aktürk, Emlek ve Çelik, 2017, s. 514; Kaba, Erol ve Güç, 2017, s. 2; Alibekiroğlu, Akbaş, Ateş ve Kırdök, 2018, s. 2).

Bu bölümde ilk olarak yaşam doyumu kavramının tanımı açıklanmış ve alanyazında yer alan bazı tanımlara yer verilmiştir. İkinci olarak yaşam doyumunun öneminden bahsedilmiştir. Üçüncü kısımda yaşam doyumunu etkileyen faktörler irdelenmiş ve dördüncü kısımda ise yaşam doyumu ile ilgili kuramlar incelenmiştir.

2.1.3.1. Yaşam Doyumu Kavramının Tanımı

Yaşam, en genel ifade ile “*kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamı*” şeklinde tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s. 77; Yılmaz ve Altınok, 2009, s. 456; Otrar ve Fındıklı, 2014, s. 148; Polatçı, 2015, s. 30; Karaca ve Dede, 2017, s. 152; Üzümcü ve Akpulat, 2017, s. 1075). Yaşam doyumu ise; kişinin iş, iş dışı ve serbest zamanlarını ifade eden yaşama karşı gösterdiği tepki ya da tutum olarak tanımlanmaktadır (Lapa vd., 2012, s. 54; Tümlü ve Receptoğlu, 2013, s. 207; Yıldız vd., 2015, s. 59; Kılıç vd., 2016, s. 57; Hırlak vd., 2017, s. 98). Bu tanımdaki serbest zaman; kişinin temel ihtiyaçlarını giderme ve iş zamanı dışında kalan özgür zamanı ifade etmektedir (Karakoç ve Taydaş, 2013, s. 35; Sop, 2014, s. 2).

Oldukça basit ve anlaşılır bir şekilde tanımı yapılan yaşam doyumu kavramının, gerçekte çok da kolay anlaşılmadığını söylemek mümkündür. Bu yüzden alanyazında çeşitli yaşam doyumu tanımları yer almaktadır (Dikmen, 1995, s. 118; Yenihan, Öner ve Balcı, 2016, s. 35; Türker ve Çelik, 2019, s. 243). Çünkü yaşam bünyesinde birçok şeyi barındıracak kadar geniştir. Bununla birlikte kişilerin gereksinimleri, öncelikleri, beklentileri farklılık göstermektedir ve yaşam doyumu

her an değişkenlik gösterebilen dinamik bir kavramdır (Saldamlı, 2008, s. 700; Polatçı, 2015, s. 30; Polatçı ve Keser, 2017, s. 406).

Yaşam doyumu kavramından ilk olarak Neugarten tarafından 1961 yılında bahsedilmiştir (Kara, Kelecek ve Aşçı, 2014, s. 57; Şimşek ve Büyükkıdık, 2015, s. 21; Cindiloğlu, Polatçı, Özçalık ve Gültekin, 2017, s. 193).

Yaşam doyumu, kişinin beklentileri ile mevcut durumda elinde olanları karşılaştırmasıyla elde edilen durumu ya da sonucu ifade etmektedir (Dilmaç ve Ekşi, 2008, s. 282; Demir ve Murat, 2017, s. 353; Erol, 2017, s. 96; Türker ve Çelik, 2019, s. 243). Bu karşılaştırma sonucunda aradaki fark ne kadar azsa yaşam doyumunun o kadar fazla olduğuna işaret etmektedir (Karababa ve Kapıkıran, 2014, s. 140; İlbay, Yiğit ve Özişli, 2016, s. 37; Turan, Gülşen ve Bilaloğlu, 2019, s. 106).

Yaşam doyumu, genellikle kişinin yaşamından hoşnut ve memnun olmasını temsil etmektedir (Haybron, 2007, s. 101; Çankaya ve Ekinçi, 2010, s. 84; Kapıkıran, 2016, s. 13).

Yaşam doyumu kişinin subjektif bir değerlendirmesidir ve yaşamın tamamına ilişkin olumlu düşünce ve tutumlarını kapsamaktadır (Christopher, 1999, s. 143; Demir, 2011, s. 101; Özyürek ve Erbay, 2015, s. 33; Ayan, 2017, s. 55).

Yaşam doyumu kişinin belirli bir durum ya da sürece karşı doyumunu değil de tüm yaşamına ilişkin doyumunu ifade etmektedir ve yaşamın her boyutunu kapsamaktadır (Huebner, 1991, s. 103; Sapmaz ve Doğan, 2012, s. 64; Duy ve Yıldız, 2014, s. 33; Uslan, 2016, s. 3356). Bu boyutlar; kişinin kendi benliği, ailesi, arkadaşları, okul ortamı, iş ortamı, çevre vb. şeklinde sıralanmaktadır (Önder ve Yılmaz, 2012, s. 1738; Kabakçı ve Totan, 2013, s. 44; Benli ve Yıldırım, 2017, s. 168; Akyüz, 2018, s. 173).

Shin ve Johnson (1978)'a göre yaşam doyumu; *“kişinin kendi belirlediği kriterler bağlamında yaşam kalitesinin geniş çaplı bir değerlendirmesidir”* (Shin ve Johnson, 1978, s. 478). Schimmack vd. (2002)'ne göre ise yaşam doyumu; *“kişinin kendi yaşamını yine kendisinin belirlediği standartlara göre düzenlemesidir”* (Schimmack vd., 2002, s. 582).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere yaşamın değerlendirilmesi ve doyum sağlanmasında, herkes tarafından kabul edilen kriterler değil de kişinin kendi değerlendirmeleri önem arz etmektedir (Şeker ve Akman, 2015, s. 109).

2.1.3.2. Yaşam Doyumunun Önemi

Kişi kendi yaşamını değerlendirdiğinde sonuç pozitif ise bu durum kişinin yaşam doyumunun yüksek olduğuna işaret etmektedir (Sungur vd., 2016, s. 102; Çağ ve Yıldırım, 2018, s. 209). Yapılan çalışmalar yaşam doyumunun birçok kişisel faydayı beraberinde getirdiğini ifade etmektedir (Proctor vd., 2009, s. 583; Çivilidağ, 2015, s. 270).

Yaşam doyumu yüksek kişiler; kendilerini önemli ve değerli hissetmekte, yaşamdaki olaylara ve durumlara daha iyimser yaklaşabilmekte, günlük yaşamda gerçekleştirdiği etkinliklerden daha fazla keyif almakta (Tel ve Sarı, 2016, s. 293), psikolojik ve fiziksel olarak daha sağlıklı bir yaşam sürmekte, çevresi ile daha iyi ilişkiler içinde olmakta (Telef, 2013, s. 4; Ümmet, 2017, s. 161 Karavardar ve Korkmaz, 2018, s. 35), farklı kültüre sahip kişiler ile daha iyi ilişkiler kurmakta (Balcı ve Ögüt, 2018, s. 507), sahip olduğu rollerin (eş, arkadaş, ebeveyn vb.), sorumluluklarının bilincinde olmakta ve gerekliliklerini yerine getirmekte, kişisel gelişimine önem vermekte (Erol, 2017, s. 96), stresli durumlar ve problemler ile daha kolay başa çıkabilmekte (Kabakçı ve Totan, 2013, s. 44; Kaba vd., 2017, s. 2; Çattık ve Aksoy, 2018, s. 66; Avşaroğlu ve Koç, 2019, s. 566), yaşamlarını genel olarak olumlu değerlendirmekte (Soylu ve Kabasakal, 2016, s. 216), kendisiyle ve toplumla barışık olabilmekte, daha mutlu ve huzurlu bir yaşam sürmekte, verimli çalışmakta, olayları mantık çerçevesinde ele alabilmekte ve yerinde tepkiler vermektedirler (Kula ve Çakar, 2015, s. 193).

Bunlara ek olarak olumlu duyguları daha fazla yaşamakta ve yaşamlarından memnun oldukları için yaşamlarında bir şeyleri değiştirmek istememektedirler. Yapmaktan hoşlandıkları faaliyetlerle ilgilendiklerinde daha mutlu olmakta ve öznel iyi oluşları da daha yüksek olmaktadır. Ayrıca yaşam doyumu yüksek kişilerin, iş doyumunun da yüksek olduğu ifade edilmektedir. Bu durum iş performansını beraberinde getirmekte ve örgüte de fayda sağlamaktadır (Güldü, 2014, s. 52).

Yaşam doyumu yüksek olan kişilerin yaşam kalitesinin yüksek olduğu (Veenhoven, 1996, s. 13; Kılıç vd, 2016, s. 58), intihar girişiminde bulunma ve depresyona girme ihtimalinin daha düşük olduğu (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999, s. 278) ifade edilmektedir. Yapılan çalışmalar yüksek yaşam doyumunun; ileriye dönük mesleki başarı, daha iyi sağlık ve hatta gecikmiş ölüm oranlarıyla

ilişkili olduğunu belirtmektedir (Luhmann, Lucas, Eid ve Diener, 2013, s. 39). Yaşam doyumunun bahsedilen bu kişisel faydalarının aynı zamanda topluma da fayda sağladığını söylemek mümkündür (Kula ve Çakar, 2015, s. 193).

2.1.3.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Kişilerin yaşam doyumlarını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır (Işık ve Koçak, 2014, s. 282; Ardahan, Genç ve Uludağ, 2015, s. 42; Kandemir, Dirik ve Narin, 2016, s. 278; Ayyıldız ve Ergüney, 2017, s. 22; Hanbay, Keskin ve Kahrıman, 2017, s. 1305; Kolbaşı ve Bağcı, 2019, s. 120). Yapılan alanyazın taraması sonucunda bu bölümde yaşam doyumunu etkileyen faktörler; “*bireysel faktörler*”, “*ailesel faktörler*”, “*iş ile ilgili faktörler*”, “*toplumsal faktörler*”, “*çevresel faktörler*”, “*ekonomik faktörler*”, “*psikolojik faktörler*” ve “*diğer faktörler*” olmak üzere sekiz başlık altında incelenmeye çalışılmıştır. Bu başlıkların altında yer alan faktörlerden aşağıda bahsedilmektedir.

2.1.3.3.1. Bireysel Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen bireysel faktörler; yaş, eğitim durumu, cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi (Altay ve Avcı, 2009, s. 276; Kabakçı ve Totan, 2013, s. 44; Kartal, Yirci ve Özdemir, 2015, s. 482; Kelecek, Altıntaş, Kara ve Aşçı, 2015, s. 10; Çalışandemir ve Baltacı, 2017, s. 231; Çelik ve Üstüner, 2018, s. 45), biyolojik etkenler (Akandere, Acar ve Baştuğ, 2009, s. 25; Duman vd., 2011, s. 1367), kişilik özellikleri (Schimmack vd., 2002, s. 582; Proctor vd., 2009, s. 587; Bakan ve Güler, 2017, s. 2; Argan, Argan ve Dursun, 2018, s. 50), mizaç, karakter (Demir, 2011, s. 101), ırk (Dost, 2010, s. 78; Tekir, Çevik, Arık ve Ceylan, 2016, s. 52; Tel ve Sarı, 2016, s. 293) ve dini inanç (Dündar, 1993, s. 53; Hong ve Giannakopoulos, 1994, s. 548; Dağlı ve Baysal, 2016, s. 1252) şeklinde sıralanmaktadır.

2.1.3.3.2. Ailesel Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen ailesel faktörler; evlilik (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s. 7; Sop, 2014, s. 4; Yıldız ve Baytemir, 2016, s. 72; Çağ ve Yıldırım, 2018, s. 207), karı-koca ilişkilerinde yakınlık, bir çocuğa sahip olma ve onu büyütüp,

yetiştirme, yakın arkadaşlara sahip olma (Dikmen, 1995, s. 118; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s. 78; Ardahan, 2012a, s. 12), mutlu aile yaşantısı (Ergin vd., 2011, s. 145; İlbay vd., 2016, s. 38; Karaca ve Dede, 2017, s. 152; Kolbaşı ve Bağcı, 2019, s. 120), aile, akrabalar ve arkadaşlarla iyi ilişkiler (Dockery, 2003, s. 2; Ardahan, 2012b, s. 23; Şeker ve Akman, 2015, s. 110), yakın ilişkiler (Otrar ve Fındıklı, 2014, s. 148; Boylu ve Paçacıoğlu, 2016, s. 142; Tel ve Sarı, 2016, s. 293), komşuluk ilişkileri (Ardahan, 2013, s. 1082), kişilerarası iletişim sıklığı, kişinin aile üyelerinin mutluluğu (Doğan, 2016, s. 219) ve aile izolasyonu (Üzümcü ve Akpulat, 2017, s. 1076) şeklinde sıralanmaktadır.

2.1.3.3.3. İş ile İlgili Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen iş ile ilgili faktörler; bir işte çalışıyor olma (Dikmen, 1995, s. 118; Proctor vd., 2009, s. 589; Şar, Işıklar ve Aydoğan, 2012, s. 258; Kolbaşı ve Bağcı, 2019, s. 120), iş yükü (Çakıcı, Özkan ve Akyüz, 2013, s. 7; Kanbur, 2018, s. 126), iş tanımları, çalışma koşulları, bulunulan mevki, yaşanan rol çatışması ve rol belirsizliği, iş stresi (Polatçı, 2015, s. 31), algılanan örgütsel destek (Polatçı, Ardiç ve Koç, 2014, s. 269), işte edinilen deneyimler, çalışma alışkanlıkları (Kelecek vd., 2015, s. 10), işkoliklik (Gürel ve Altunoğlu, 2016, s. 1432), başarılı iş yaşamı (Dockery, 2003, s. 2; Güler ve Emeç, 2006, s. 132; Ardahan, 2013, s. 1082; Şeker ve Akman, 2015, s. 110), iş doyumunu (Eroğul ve Örkün, 2012, s. 326; Kelecek, Kara ve Aşçı, 2014, s. 75; Soylu ve Kabasakal, 2016, s. 216; Şahin ve Sarıdemir, 2017, s. 395) ve emeklilik (Altay ve Avcı, 2009, s. 276; Bozoğlan, 2015, s. 230; İlbay vd., 2016, s. 38) şeklinde sıralanmaktadır.

2.1.3.3.4. Toplumsal Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen toplumsal faktörler; sosyal ilişkiler (Yılmaz ve Altınok, 2009, s. 456; Erol, Sezer, Şişman ve Öztürk, 2016, s. 61; Kara, Gürbüz, Kılıç ve Öncü, 2018, s. 345), algılanan sosyal destek (Proctor vd., 2009, s. 593; Boylu ve Günay, 2017, s. 1353; Karaca ve Dede, 2017, s. 152), sosyal etkinlik düzeyi (Beşel, 2015, s. 228), sosyal köken (Şeker ve Akman, 2015, s. 109), sosyal etkileşim (Güler ve Emeç, 2006, s. 132; Kandemir vd., 2016, s. 278; Koçak, 2016, s. 1965), sosyal beklentiler (Argan vd., 2018, s. 50; Kolbaşı ve Bağcı, 2019, s. 120),

sosyal pozisyon, sosyal prestij (Dockery, 2003, s. 2; Ardahan, 2013, s. 1082), sosyal eşitlik, ahlaki düzen (Veenhoven, 1996, s. 45), toplumsal yaşam (Duman vd., 2011, s. 1367; Tekir vd., 2016, s. 52), kültür (Schimmack vd., 2002, s. 583; Çeçen, 2008, s. 21; Proctor vd., 2009, s. 597; Özyürek ve Erbay, 2015, s. 33; Ünüvar ve Tagay, 2015, s. 24), devletin yerel etkinliklerine ve halk etkinliklerine katılma (Dikmen, 1995, s. 118; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s. 78), toplumsallaşma (Ardahan, 2012b, s. 23; Koçak, 2016, s. 1961), özgürlük, demokrasi, politik istikrar (Veenhoven, 1996, s. 45; Dockery, 2003, s. 2), ülke yönetimi (Dündar, 1993, s. 53), sağlık olanakları (Işık ve Koçak, 2014, s. 283; Koçak, 2016, s. 1961), eğitim olanakları (Gündoğar vd., 2007, s. 16), adli, asayiş vb. olanaklar (Korkmaz vd., 2015, s. 98), bireycilik (Dost, 2010, s. 78; Demir, 2011, s. 101), insan hakları (Kula ve Çakar, 2015, s. 193), refah düzeyi (Çetinkaya vd., 2016, s. 1067), üye olunan sosyal organizasyonlar, hemşehrlik (Üzümcü ve Akpulat, 2017, s. 1076), sosyal ve ahlaki değerlere sahip olmaya karşı arzulu olmak (Dockery, 2003, s. 2) şeklinde sıralanmaktadır.

2.1.3.3.5. Çevresel Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen çevresel faktörler; güvenilir bir bölgede yaşamak (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s. 7; Işık ve Koçak, 2014, s. 283; Kula ve Çakar, 2015, s. 199; Dağlı ve Baysal, 2016, s. 1252; Koçak, 2016, s. 1961), yaşanılan şehir (Özekes, 2014, s. 490; Kartal vd., 2015, s. 482; Korkmaz vd., 2015, s. 98), yaşanılan semt ve mahalle, oturulan ev (Dündar, 1993, s. 53) ve çevre kalitesi (Proctor vd., 2009, s. 594) şeklinde sıralanmaktadır.

2.1.3.3.6. Ekonomik Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen ekonomik faktörler; ekonomik güvenlik (Yılmaz ve Altınok, 2009, s. 456; Recepoğlu ve Tümlü, 2015, s. 1853; Yıldız, 2016, s. 456; Karavardar ve Korkmaz, 2018, s. 35), maddi imkanlar (Ardahan, 2013, s. 1082; Kaba vd., 2017, s. 2), ekonomik eşitlik (Işık ve Koçak, 2014, s. 283; Koçak, 2016, s. 1961), ekonomik yeterlilik (İlbay vd., 2016, s. 38; Bakan ve Güler, 2017, s. 2), yaşanılan ülkenin ekonomik koşulları ve krizler (Koçak, 2016, s. 1961; Çelik ve Üstüner, 2018, s. 45), ekonomik refah (Dockery, 2003, s. 2; Dost, 2010, s. 78), kişinin sahip olduğu mal varlığı (Veenhoven, 1996, s. 45; Ardahan vd., 2015, s. 43),

zenginlik (Şeker ve Akman, 2015, s. 110), tasarruf ve yatırımlar (Dündar, 1993, s. 53) şeklinde sıralanmaktadır.

2.1.3.3.7. Psikolojik Faktörler

Yaşam doyumunu etkileyen psikolojik faktörler; psikolojik olarak iyi olmak (Dockery, 2003, s. 2; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s. 7; Dağlı ve Baysal, 2016, s. 1252; Koçak, 2016, s. 1961), yaşamı anlamlı bulmak, pozitif bireysel kimlik, günlük yaşamdan mutluluk duymak, hedeflere ulaşma konusunda kişinin kendisi ve başkalarıyla uyum içinde olması (Yılmaz ve Altınok, 2009, s. 456; Fırat ve Cula, 2016, s. 148; Yıldız, 2016, s. 456; Bakan ve Güler, 2017, s. 2), açık fikirli olmak, aktif olmak, kendi hayatını kontrol etmek (Dockery, 2003, s. 2; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s. 7; Dağlı ve Baysal, 2016, s. 1252; Koçak, 2016, s. 1961), kendini tanıyabilmek, kendini anlayabilmek, öğreniyor olmak (Dikmen, 1995, s. 118; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s. 78; Üzümcü ve Akpulat, 2017, s. 1076; Turan vd., 2019, s. 107), kişinin kendisi ile barışık olması (Karavardar ve Korkmaz, 2018, s. 35), kişinin sahip olduğu mizah anlayışı (Tümkiye vd., 2016, s. 3), kişinin sahip olduğu amaçlar (Diener vd., 1999, s. 284; Proctor vd., 2009, s. 590; Bekmezci ve Mert, 2018, s. 169; Kolbaşı ve Bağcı, 2019, s. 120), kişinin sahip olduğu roller (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s. 77), kişinin sahip olduğu düşünce yapısı (Şeker ve Akman, 2015, s. 110), başkalarına yardım etme (Koçak, 2016, s. 1961; Üzümcü ve Akpulat, 2017, s. 1076; Turan vd., 2019, s. 107), hedef yönelimleri (Dikmen, 1995, s. 118; Ardahan ve Mert, 2014, s. 158), kendine güven (Ardahan, 2012b, s. 23; Kara vd., 2014, s. 57, s. Turan vd., 2019, s. 107), kişisel eğilimler (Çeçen, 2008, s. 21; Otrar ve Fındıklı, 2014, s. 148; Özyürek ve Erbay, 2015, s. 33; Ünüvar ve Tagay, 2015, s. 24; Tel ve Sarı, 2016, s. 293), kişilik ve yaşam biçimi olarak aile, iş ve sosyal çevre tarafından onay görmek, hobilere sahip olmak ve onları gerçekleştirecek zaman ve ekonomik güce sahip olmak (Ardahan vd., 2015, s. 43), benlik saygısı, denetim odağı (Hong ve Giannakopoulos, 1994, s. 548-549), başarıya ihtiyacı (Polatçı, 2015, s. 31), özyeterlilik (Proctor vd., 2009, s. 591; Erol, 2017, s. 96), duygusal zeka (Ardahan, 2012a, s. 12; Tümkiye vd., 2016, s. 9) ve motivasyon (Kelecek vd., 2015, s. 10) şeklinde sıralanmaktadır.

2.1.3.3.8. Diğer Faktörler

Yukarıda alt başlıklar altında sayılan faktörler dışında yaşam doyumunu etkileyen diğer faktörler; kişinin fiziksel olarak kendini iyi hissetmesi (Dockery, 2003, s. 2; Yılmaz ve Altınok, 2009, s. 456; Bakan ve Güler, 2017, s. 2; Karavardar ve Korkmaz, 2018, s. 35), araçsal rahatlık (Dikmen, 1995, s. 118; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s. 78; Ardahan, 2012a, s. 12; Üzümcü ve Akpulat, 2017, s. 1076), kişinin sahip olduğu beceri ve yetenekler (Veenhoven, 1996, s. 45), sahip olunan serbest zaman düzeyi ve kullanım kalitesi, ruhani yaşam, cemiyet hayatına dahil olma (Ardahan, 2013, s.1082), yaşam şekli, beslenme, fiziksel faaliyet, cinsel faaliyet, doğa ile meşguliyet, (Güler ve Emeç, 2006, s. 132; Kandemir vd., 2016, s. 278), yaşam standartları (Dündar, 1993, s. 53; Sop, 2014, s. 4; Korkmaz vd., 2015, s. 98; Koçak, 2016, s. 1961), sağlık (Joung ve Miller, 2007, s. 340; Kabakçı ve Totan, 2013, s. 44; Beşel, 2015, s. 228; Kolbaşı ve Bağcı, 2019, s. 120), aktivitelere katılmak (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s. 7; Kelecek vd., 2015, s. 10; Boylu ve Paçacıoğlu, 2016, s. 142), yaşam deneyimleri (Dağlı ve Baysal, 2016, s. 1252; İlbay vd., 2016, s. 38; Kaba vd., 2017, s. 2), kitap okuma ve müzik dinleme gibi faaliyetler (Güler ve Emeç, 2006, s. 132; Koçak, 2016, s. 1961; Üzümcü ve Akpulat, 2017, s. 1076; Turan vd., 2019, s.107) şeklinde sıralanmaktadır.

Yaşam doyumunu etkileyen faktörler aşağıdaki Şekil 5'te özet halinde yer almaktadır.



Şekil 5. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Kaynak: Yukarıdaki kaynaklardan derlenerek hazırlanmıştır.

2.1.3.4. Yaşam Doyumu ile İlgili Kuramlar

Yaşam doyumu ile ilgili yapılan çalışmalar sonucunda ortaya atılan bir takım kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramlardan en çok üzerinde durulanlar; “*Ereksel Kuram*”, “*Etkinlik Kuramı*”, “*Aşağıdan Yukarıya/Yukarıdan Aşağıya Kuramı*”, “*Bağ Kuramı*” ve “*Yargı Kuramı*”dır (Meadow, Mentzer, And ve Sirgy, 1992, s. 24; Türkdoğan ve Duru, 2012, s. 2430; Çevik ve Korkmaz, 2014, s. 131; Purutçuoğlu ve Aksel, 2017, s. 431). Bu kuramlardan aşağıda detaylı olarak bahsedilmektedir.

Ereksel Kuram: Ereksel kuram, aynı zamanda amaçsal kuram (Çevik ve Korkmaz, 2014, s. 131) ya da belli bir noktaya erişme kuramı (Köker, 1991, s. 13) olarak da ifade edilmektedir. Kuram, yaşam doyumunu ihtiyaç ve amaç kavramları çerçevesinde incelemektedir (Öztürk ve Yıldız, 2017, s. 659). Ereksel kuram; yaşam doyumu ve mutluluğun, belirlenen ihtiyaçlardan doyum sağlanması ya da amaçlara ulaşılması neticesinde oluşacağını savunan bir düşüncedir (Bekhet, Zauszniewski ve Nakhla, 2008, s. 13; Pavot ve Diener, 2013, s. 138; Bibi, Chaudhry ve Awan, 2015, s. 1649). Wilson tarafından 1960 yılında ortaya atılan bu görüşe göre; ihtiyaçlar doyuma ulaştığında mutluluğu, doyuma ulaşmadığında ise mutsuzluğu beraberinde getirmektedir (Purutçuoğlu ve Aksel, 2017, s. 431). Amaçların ve ihtiyaçların doyuma ulaşmasının birbiriyle ilişkili olduğu ifade edilmektedir. İhtiyaçlar doyuma ulaştığında kişiler yaşamlarına adapte olabilmekte ve yaşamlarını düzene sokabilmektedirler (Eryılmaz, 2011, s. 1758).

Etkinlik Kuramı: Etkinlik kuramı, mutluluğun kişinin kendi etkinliklerinden kaynaklandığı varsayımına dayanmaktadır (Bekhet vd., 2008, s. 13). Etkinlik kuramcılarının en eski ve en önemli ismi Aristoteles’tir ve mutluluğun erdemli faaliyetlerden, yani iyi gerçekleştirilen faaliyetlerden geldiğini ifade etmektedir. Aristoteles’e göre; insanların belli yetenekleri vardır ve bunlar mükemmel şekilde yapıldığında mutluluk ortaya çıkmaktadır (Diener, 1984, s. 564).

Etkinlik kuramcıları bir aktiviteye katılımın kendisinin mutluluk sağladığı görüşünü savunmaktadırlar. Csikzentmihalyi (1975), kişilerin beceri seviyelerine uygun ilginç aktivitelerle meşgul olduklarında daha çok mutlu olduklarını ifade etmektedir. Aynı zamanda zorlukların ve becerilerin “akışının” eşleşme sonuçlarını zihin durumu olarak ifade etmekte ve akışı sık yaşayan kişilerin daha çok mutlu olma eğiliminde olduğu görüşünü savunmaktadır (Diener, Oishi ve Lucas, 2009, s. 189).

Csikzentmihalyi bu görüşünden akış deneyimi teorisinde detaylı olarak bahsetmektedir (Turan, 2019, s. 183).

Aşağıdan Yukarıya/Yukarıdan Aşağıya Kuramları: Aşağıdan yukarıya/yukarıdan aşağıya kuramları aynı zamanda tabandan tavana/tavandan tabana (Yetim, 1991: 98), dip yukarı/tepe aşağı (Saldamlı, 2008, s. 701) şeklinde de ifade edilmektedir. Bu kuramlar arasındaki ayrımın modern psikolojide oldukça popüler olduğu ifade edilmektedir. Aşağıdan yukarıya kuramına göre; kişi anlık zevk ve acılarının bir değerlendirmesini yaparak mutlu olup olmadığını anlamaktadır. Mutlu bir yaşamın sadece mutlu anların birikimi ile oluşabileceği görüşü savunulmaktadır (Diener, 1984, s. 565). Yukarıdan aşağıya kuramına göre ise; mutluluk kişinin içsel özelliklerinden kaynaklanmaktadır ve kişiler karşılaştıkları olayları olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirmektedir (Öztürk ve Yıldız, 2017, s. 659). Ancak kişilerin deneyimlerini daha çok olumlu şekilde değerlendirdiği ifade edilmektedir (Purutçuoğlu ve Aksel, 2017, s. 431).

Yukarıdan aşağıya kuramı genel kişilik özelliklerinin yaşam doyumu seviyesini etkilediği görüşüne odaklanmaktadır. Özellikle dışadönüklük ve nevrotilik olmak üzere bazı kişilik özelliklerinin, kişilerin ne derece mutlu olduğunu gösterdiği ifade edilmektedir. Yukarıdan aşağıya kuramının aksine aşağıdan yukarı kuramı ise; mutluluğun gerçekleşmesi için belirli temel ve kişisel ihtiyaçların gerçekleşmesi gerektiği görüşüne odaklanmaktadır (Lance, Mallard ve Michalos, 1995, s. 71; Bibi vd., 2015, s. 1649).

Bağ Kuramı: Bazı kişilerin neden mutluluğa daha yatkın bir mizacı olduğunu açıklamaya çalışan çeşitli kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramların büyük çoğunluğu bağ kuramları altında; belleğe, koşullanmaya ve bilişsel ilkelere dayanmaktadır (Diener, 1984, s. 566). Bu tür yaklaşımlara göre; kişilerin olaylara yükledikleri anlamlar önem arz etmektedir. Kişi tarafından olumlu olarak değerlendirilen olaylar eğer içsel faktörler ile ilişkilendiriyorsa bu durumun daha fazla mutluluk getirdiği ifade edilmektedir (Köker, 1991, s. 18).

Bilişsel psikologlar mutluluğun, bellekteki ilişkisel ağlarla ilgili olduğunu ifade etmektedirler (Dirlik, 2016, s. 44; Tuncer, 2017, s. 35; Sahoo, 2018, s. 232). Bower (1981), kişilerin geçmişte yaşadıklarının etkisiyle şu andaki duygu durumlarını yorumladıklarını belirtmektedir (Bower, 1981, s. 129). Bellek ağları ile

ilgili yapılan araştırmalar, mutlu kişilerin zengin bir pozitif ilişkiler ağına sahip olduğunu; mutsuz kişilerin ise daha sınırlı ve izole edilmiş negatif ilişkiler ağına sahip olduğunu belirtmektedirler. Bu yzden pozitif ilişki ağına sahip kişilerde olay veya dűřnceler mutluluğu tetiklemekte ve kişilerin daha fazla olumlu tutum sergilemesini sağlamaktadır (Diener, 1984, s. 566).

Konuyla ilgili bir bařka gűrűşe gűre bađ kuramında, duyguların ortaya çıkması hususunda klasik kořullanmanın önemine dikkat çekilmektedir. Bu alanda yapılan arařtırmalar, duygu yzklű kořullanmanın tűkenmeye karřı son derece dirençli olabildiđini ifade etmektedir. Bu dođrultuda mutlu kiřiler, bu gibi duygusal deneyimlere sahip olabilir ve bunlarla birlikte birçok anlık uyarıcı ile iliřki kurabilirler (řahin, 2008, s. 24; Gűl, 2016, s. 50).

Yargı Kuramı: Yargı kuramlarında gerçek durum ile standartlar karşılaştırılmaktadır. Eđer gerçek durum standartların izerinde ise mutluluk ortaya çıkmaktadır (Pavot ve Diener, 2013, s. 138). Memnuniyet durumunda bu karşılaştırma bilinçli olabilmektedir. Ancak duygu durumunda bir standartla karşılaştırma bilindişi bir Őekilde gerçekleşmektedir. Yargı kuramları hangi olayların olumlu ya da olumsuz olacağını her zaman tahmin edemese de, olayların yaratacağı etkinin bűyűklűđűnű tahmin etmeye yardımcı olmaktadır (Sahoo, 2018, s. 232).

Yargı kuramlarında standartlar, her kuramda farklı Őekillerde ortaya çıksa da, her durumda koşulları değerlendirmek için temel lűt olarak kullanılmaktadırlar rneđin; Sosyal Karşılaştırma Kuramı'nda kiři diğer insanları standart olarak kullanmaktadır. Eđer kiři kendisini diğer insanlardan daha iyi olarak değerlendirirse tatmin ve mutlu olmaktadır (Diener, 1984, s. 567; Meadow vd., 1992, s. 24).

2.1.4. Turist Rehberliği

Turizmin dűnyadaki önemli sektörlerden biri olduđu (Leclerc ve Martin, 2004, s. 182) ve sűrekli geliřmeye devam ettiđi ifade edilmektedir (Albuz, Köřker, Ercan ve zbek, 2018, s. 78; Temizkan, Temizkan ve Ergűn, 2018, s. 49). Turist rehberleri ise bu sektrűn en önemli iřgörenleri konumunda yer almaktadır (Ap ve Wong, 2001, s. 551; řahin, 2018, s. 47; Yılmaz, 2018, s. 233). Mesleđini bařarılı bir Őekilde icra eden turist rehberleri sayesinde; űlke tanıtımı dođru bir Őekilde

yapılabilmekte, ülke hakkında pozitif bir imaj oluşturulabilmekte, turistlerin ülkeyi tekrar ziyaret etmeleri sağlanabilmekte ve ülkenin turizm pazarından alacağı pay artarak ülke ekonomisinin gelişimine de katkıda bulunulabilmektedir (Ceylan, 2019, s. 129; Köroğlu, 2019, s. 19). Turist rehberleri aynı zamanda turistler, sektördeki kurum ve kuruluşlar ve yerel halk arasındaki ilişkilerde köprü görevini üstlenerek aradaki dengeyi sağlayabilmektedir (Eser, 2018, s. 25).

Bu bölümde ilk olarak turist rehberliğinin tanımı açıklanmış ve alanyazında yer alan bazı tanımlara yer verilmiştir. İkinci olarak turist rehberliğinin tarihsel süreçteki gelişimi açıklanmıştır. Üçüncü kısımda turist rehberlerinin sahip olması gereken özellikler incelenmiş ve dördüncü kısımda ise turist rehberlerinin turizm sektöründeki çalışma koşulları ve sorunları irdelenmiştir.

2.1.4.1. Turist Rehberliği Kavramın Tanımı

Turist rehberliği mesleği ve turist rehberi ile ilgili birçok tanım yapıldığı görülmektedir (Yenipınar ve Zorkirişçi, 2013, s. 114; Çakmak ve Dinçer, 2018, s. 69; Çapar, Toksöz ve Dönmez, 2018, s. 1). Turist rehberi ile ilgili alanyazında yer alan tanımların bazıları şu şekildedir:

WFTGA'ya göre turist rehberi; *"turistlere seçtikleri dilde liderlik yapan, bulunduğu bölgenin kültürel ve doğal mirasını onlara tercüme eden ve bulunduğu bölgenin uygun bir yönetimi tarafından kabul edilmiş donanıma sahip kişilerdir"* (http-2).

26 Aralık 2014 tarihinde yayınlanan 29217 sayılı Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği'ne göre turist rehberi; *"kanun ve yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara uygun olarak turist rehberliği mesleğini icra etme yetkisi kazanmış olup, seyahat acentacılığı faaliyetlerinde bulunmamak şartıyla yerli veya yabancı turistlere gezi öncesinde seçmiş oldukları dil ile uyumlu olarak, ülkenin kültür, turizm, tarih, çevre, doğa, sosyal vb. değerleri ve varlıklarını kültür ve turizm politikası doğrultusunda tanıtan, turu seyahat acentasının yazılı belgelerinde belirtildiği ve tüketiciye satıldığı şekilde acenta adına yürüten kişi"* olarak tanımlanmaktadır (Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, 2014).

Turist rehberi; yerli ve yabancı ziyaretçilere belirli bir program dahilinde eşlik eden, ziyaret yerlerinin tanıtımını uygun dilde ve doğru bilgiler ile yapan, ziyaret edilen ülkenin ya da bölgenin sosyal-ekonomik durumu ve kültürü hakkında iyi bir intiba yaratılmasına yardım eden kişi şeklinde tanımlanmaktadır (Ahipaşaoğlu, 2006, s. 121).

Turist rehberi; yerli ve yabancı turistlere ülkeyi en iyi şekilde tanıtan, onlara seyahatleri boyunca yardım eden, bilgileri doğru bir şekilde aktaran ve turist rehberliği mesleğini icra etme yetki belgesine sahip olan kişi olarak tanımlanmaktadır (Güzel ve Köroğlu, 2014, s. 940).

Turist rehberi; ziyaretçilere varış yerleri hakkında seçmiş oldukları dilde bilgi veren, onları yönlendiren, genellikle yerel makamlar tarafından verilen bir yetki belgesine sahip olan ve belirli bir ücret ya da maaş karşılığında bir seyahat acentası adına hizmet veren kişi olarak tanımlanmaktadır (Çetin ve Yarcan, 2017, s. 346).

Hacıoğlu (2016)'na göre turist rehberi; paket turu gerçekleştirme sorumluluğunu üstlenen, kendisine verilen programı uygulayan, ziyaretçilere yardım eden, yöreler ve tarihi eserleri anlatarak bilgilendiren kişidir (Hacıoğlu, 2016, s. 179).

Leclerc ve Martin (2004)'e göre turist rehberi; otobüsün camından görülen sessiz panoramayı anlatan; ziyaret edilen, fotoğrafı çekilen ve diğer karşılaşılan yerler hakkında bilgi veren kişidir (Leclerc ve Martin, 2004, s.182).

Yapılan bu tanımlamalar doğrultusunda turist rehberlerinin birçok görevi üstlendiğinin altı çizilmektedir. Birden fazla görevi üstlenen turist rehberleri de mesleklerini icra ederken çeşitli rollere bürünmektedirler (Aslan ve Çokal, 2016, s. 54; Örnek ve Avcı, 2019, s. 537). İlgili alanyazında araştırmacılar tarafından turist rehberlerinin rollerinden bahsedilmektedir (Zhang ve Chow, 2004, s. 83). Turist rehberi; tur lideri, animatör (Cohen, 1985, s. 5), eğitici, yardımcı, temsilci (Pond, 1993, s. 80), danışman (Ap ve Wong, 2001, s. 552), yol gösterici, akıl hocası (Dahles, 2002 s. 786), psikolog, diplomat, kabin memuru, haber sunucusu (Bowie ve Chang, 2005, s. 305), arabulucu (Rabotic, 2009, s. 5), anlatıcı, yorumcu, bilgi aktarıcı (McDonnell, 2001, s. 2; Salazar, 2005, s. 629; Chen, Weiler ve Black, 2018, s. 60), satış elemanı (Chang, 2012, s. 225), kültürel aracı (Yu, Weiler ve Ham, 2001, s. 78; Dahles, 2002, s. 787; Leclerc ve Martin, 2004, s. 185; Salazar, 2005, s. 629;

Scherle ve Nonnenmann, 2008, s. 121), tercüman (Chen vd., 2018, s. 60), öğretmen, katalizör, turistleri motive eden ya da deneyimlere yönlendiren kişi, misyoner ya da büyükelçi, bakıcı, grubu disipline eden kişi, amir, kurye (Holloway, 1981, s. 384-387) vb. olarak tanımlanmaktadır.

2.1.4.2. Turist Rehberliğinin Tarihsel Gelişimi

Turist rehberliğinin, tarihi geçmişi uzun mesleklerden biri olduğu ifade edilmektedir (Çapar, Toksöz ve Dönmez, 2018, s. 1). Seyahat olayının gelişimiyle ortaya çıkan rehberlik yıllar içerisinde birçok gelişim göstermiştir (Ahipaşaoğlu, 2006, s. 4). Bu bölümde turist rehberliğinin tarihsel gelişimi; dünyada ve Türkiye’de olmak üzere iki alt başlık altında incelenmeye çalışılmıştır.

2.1.4.2.1. Dünyada Turist Rehberliğinin Tarihsel Gelişimi

Turist rehberliği mesleğinin geçmişi ilk çağlara kadar dayanmaktadır (Rabotic, 2010a, s. 353; Rabotic, 2010b, s. 152). İlk olarak savaşlarda, kutsal yerlerin ziyaretlerinde, yolculuklarda ve kıtalararası göçlerde duyulan ihtiyaçtan ortaya çıkan rehberlik mesleği (Eker ve Zengin, 2016a, s. 1697; Eser, 2018, s. 28) daha sonra yeni yerler görme, gezme, boş zamanı değerlendirme gibi isteklerden dolayı gelişmeye başlamıştır (Sert ve İkiz, 2012, s. 523; Dinçer ve Demirdelen, 2019, s. 1).

İlkçağlarda insanların günlük faaliyetlerinin tamamen hayatta kalma üzerine kurulu olduğunu söylemek mümkündür (Arslantürk, 2016, s. 188). Bu yüzden ilk seyahatler barınmak için yaşanılabilir yerler bulmak gibi zorunlu ihtiyaçlardan doğmuştur (Ahipaşaoğlu, 2002, s. 2). Daha sonra yeni yerlerin keşfedilmesi, ateşin bulunması, sığınakların yapılması, yerleşik hayata geçilmesi ve tarımsal faaliyetlerin başlamasıyla birlikte seyahat olayı insanların yaşamında daha fazla yer almaya başlamıştır (Çallı, 2015, s. 8). İlk çağlarda başlayan bu seyahat olayının yaşanan gelişmelerle birlikte hız kazandığı ifade edilmektedir. Yaşanan bu gelişmelerin en önemlilerinden birinin de tekerleğin icadı olduğu belirtilmektedir (Kozak, Evren ve Çakır, 2013, s. 10; Yılmaz ve Demirkol, 2017, s. 322).

Romalılar dönemine kadar olan seyahatleri daha çok kişisel seyahatler şeklinde değerlendirmek mümkündür. Romalılar döneminde ise seyahatler daha çok turistik amaçlı olarak yapılmaya başlanmıştır (Ahipaşaoğlu, 2002, s. 6; Körpe, 2019,

s. 123). Romalıların özellikle Yunanistan, Anadolu ve Mısır'a seyahat ettikleri (Solmaz, 2019, s. 874) ve bu seyahatler esnasında Mısırlı rahiplerin onlara refakat ettiği ifade edilmektedir. Mısırlı rahiplerin dünyada yazılı kaynaklara geçen ilk rehberler olduğu bilinmektedir (Ahipaşaoğlu, 2006, s. 5). İlk organize seyahatlerin ise olimpiyat oyunları ile başladığı ifade edilmektedir. İ. Ö. 7 yüzyılda başlayan olimpiyat oyunlarının organize grup seyahatlerini başlatması turist rehberi ihtiyacını da beraberinde getirmiştir (Dinçer ve Demirdelen, 2019, s. 2).

Anadolu'ya bakıldığında ise seyahatlerin daha çok askeri, dini ve ticari nedenlerle yapıldığı görülmektedir. Yapılan bu seyahatlere Anadolu'yu iyi bilen tecrübeli rehberler de eşlik etmektedir. Büyük İskender'in Anadolu seferinde, Likyalı bir rehberin ona ve ordusuna yol gösterdiği kaynaklarda sıklıkla geçmektedir (Eser, 2018, s. 28). Anadolu'da doğmuş ve büyümüş olan ve tarihin babası olarak kabul edilen Herodot, coğrafyacı Strabon ve şair Homeros, eserlerinde hem kendi dönemleri hakkında hem de gezdikleri yerler hakkında detaylı bir şekilde bilgiler vermişlerdir. Bu yönüyle bakıldığında ilk tercüman rehberler olarak kabul edilmekte ve kültür turizminin öncüleri olarak nitelendirilmektedirler (Balta, 2017, s. 128; Çolakoğlu, Efendi ve Epik, 2017, s. 132).

Ortaçağda ise seyahatlerin hız kazanmasının ve birçok insanın yer değiştirmesinin temel nedeni Haçlı Seferleri'dir. Büyük kitlesel hareketler bakımından incelendiğinde Haçlı Seferleri, geniş çaplı organizasyonların ilk örnekleri olarak nitelendirilmektedir (Eralp, 1983, s. 4; Ahipaşaoğlu, 2002, s. 8). Gerçekleştirilen geniş çaplı bu organizasyonlarda, günümüzdeki turlarda yer alan ulaşım, konaklama, rehberlik gibi olanaklar ilkel şekilde sunulmuştur (Ahipaşaoğlu, 2006, s. 9-10). Haçlı Seferleri'nin önemli bir etkisi de kıtalararası boyutta dini seyahatleri başlatmasıdır. Haçlı Seferleri'nden sonra bölge hakkında detaylı bilgiler içeren eserler yazılmıştır. Bahse konu olan bu eserler insanları meraklandırmış ve gezip görmeye teşvik etmiştir (Usta, 2009, s. 32).

17. yüzyıla gelindiğinde ise "Grand Tour" olarak adlandırılan yeni bir seyahat kavramı ortaya çıkmıştır (Chen vd., 2018, s. 59; Akdağ, Güler ve Çakıcı, 2019, s. 9). Grand Tour, İngiliz soylularının çocuklarını eğitim amacıyla Avrupa'nın bazı şehirlerine göndermeye başlamasıyla ortaya çıkmıştır (Kozak vd., 2013, s. 13). Grand Tour kapsamında gerçekleştirilen seyahatler Fransa, İtalya, Almanya vb. gibi önemli ülkelere yapılmıştır (Dinçer ve Demirdelen, 2019, s. 4) ve bu seyahatler

sırasında rehberler ziyaretçilere eşlik etmişlerdir (Yılmaz, 2017, s. 120). Bu seyahatlerde ilk başlarda rehberlik hizmeti sunan kişilerin ise İngiliz soylu gençlerin öğretmenleri olduğu ifade edilmektedir (Çolakoğlu vd., 2017, s. 133).

18. yüzyılda Sanayi Devrimi'nin başlamasıyla birlikte turizm hareketlerinde birtakım değişiklikler görülmeye başlamıştır (Yılmaz ve Oktay, 2018, s. 108). Teknolojik alanda yaşanan gelişmeler, buharla ve kömürle çalışan makinelerin icad edilmesi, ulaşımda gemi, tren ve otomobillerin kullanılmasına imkan sağlamıştır (Yıldız, 2011, s. 57). Gemi kıtalararası ulaşımda, tren ve otomobil ise ülke içi ulaşımda kullanılmış ve bu durum seyahatin kolaylaşmasına yardımcı olmuştur (Hacıoğlu, 2016, s. 1). Bu dönemde gerçekleşen en önemli gelişme ise 1841 yılında Thomas Cook tarafından ilk paket turun gerçekleştirilmiş olmasıdır (Topsakal, Yüzbaşıoğlu ve Çuhadar, 2018, s. 1624). Bu turun en önemli özelliği ise; oluşturulan, satışı yapılan ve eşlik edinilen ilk organize tur olmasıdır (Zengin, Şengel ve Yılmaz, 2017, s. 19). Gerçekleştirilen bu turdan katılımcıların memnun kalmasıyla birlikte bu ve bunun gibi organizasyonların ticari amaçlarla yapılabileceği fikri doğmuş (Dinçer ve Demirdelen, 201, s. 5) ve Thomas Cook tarafından tur operatörlüğü mesleği ortaya çıkarılmıştır (Öztürk ve Bayat, 2011, s. 136). Modern anlamda turizm ve seyahat acentacılığı faaliyetlerini başlatan Thomas Cook aynı zamanda kendi düzenlediği turlara rehberlik ederek çağdaş rehberlik faaliyetlerinin de başlamasını sağlamıştır. Bu hususta, Thomas Cook'u günümüz rehberlerinin öncüsü şeklinde ifade etmek mümkündür (Hu, 2007, s. 14).

20. yüzyılın başlarına gelindiğinde İngiltere'de "*Windsor Şatosu*" ve "*Londra Kulesi*" rehberli turlara açılmış ve bazı seyahat acentaları turist rehberi arayışa girmiştir. Kitle turizminin başlaması ve turizmde yaşanan gelişmeler ile birlikte turist rehberliği hizmeti zorunlu hale gelmiştir (Karacaoğlu ve Sert, 2018, s. 82).

2.1.4.2.2. Türkiye'de Turist Rehberliğinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de turist rehberliği mesleğinin temellerinin Osmanlı Dönemi'nde atıldığını söylemek mümkündür (Dinçer ve Demirdelen, 2019, s. 6). 1839 yılında Tanzimat Fermanı'nın yayınlanmasıyla birlikte çok sayıda iş adamı ticaret için İstanbul'a gelmiştir (Zengin, Eker ve Bayram, 2017, s. 144). 1839 Tanzimat Fermanı

ve 1856 Islahat Fermanı sonrası sanayileşmek (Kanca, 2013, s. 159) ve Osmanlı ekonomisine katkı sağlamak adına Osmanlı Devleti tarafından 1863 yılında “Sergi-i Umum-i Osmani” organize edilmiştir (Demir, 2018, s. 158). Sergi halk tarafından büyük bir ilgiyle karşılanmıştır. Sergiyi gezmek isteyenlere olanaklar sağlanmış, eğlence ve dinlenme mekanları açılmış, konserler verilmiş ve çeşitli etkinlikler düzenlenmiştir. Sergi aynı zamanda Avrupa’da da oldukça dikkat çekmiştir. Birçok Avrupa şehriden aralarında işadami, gazeteci ve sanayicilerin bulunduğu yabancı gruplar İstanbul’a sergiyi gezmeye gelmiştir. Bu gruplar Türkiye’yi gezen ilk yabancı turist kafilesi olarak nitelendirilmektedir. Bu grupların seyahatleri ile birlikte yabancı turist seyahatleri başlamıştır (Özdemir, 2011, s. 90).

Bahsedilen gelişmelere ek olarak Avrupa’da seyahat alanında yaşanan gelişmelerle birlikte 1870 yılında İstanbul-Paris demiryolu önem kazanmış ve 1883’te Orient Express (Şark Ekspresi) seferleri güzergahına İstanbul da ekleninince İstanbul’a daha çok ziyaretçi gelmeye başlamıştır (Mısırlı, 2015, s. 217-218; Akdağ vd., 2019, s. 18). İtalyan gezgin ve yazar Amicis, 1870’li yıllarda İstanbul ziyaretinden sonra yayınladığı eserinde, bu dönemde İstanbul’a ulaşımın en çok demir yolu ve deniz yolu ile yapıldığını ifade etmektedir (Koçak ve Koçak, 2013, s. 203). Gün geçtikçe artan yabancı ziyaretçi sayısı da konaklama ihtiyacı ile birlikte, yabancı dil bilen ve tarihi ve kültürel yerleri gezdirecek rehber ihtiyacını beraberinde getirmiştir (Şahin, 2006, s. 139). Bu dönemde rehberlik mesleği genellikle azınlıklar tarafından yapılmıştır (Batman, 2003, s. 118; Güneş ve Şengül, 2017, s. 6).

İstanbul’da yaşayan azınlıklar ticaret, el sanatları, sarraflık, hekimlik gibi çeşitli işlerin yanı sıra konaklama ve ağırlama işletmelerini çalıştırmaktaydılar. Başta Fransızca olmak üzere çeşitli yabancı dillere hakim oldukları için Yahudiler rehberlik mesleğini icra etmekteydiler. Ayrıca İtalyan, Maltalı ve Fransız ailelerin çocukları da rehberlik yapmaktaydılar. Yabancı dil konusundaki yetersizlikleri (Yenipınar ve Zorkirişçi, 2013, s. 114; Çolakoğlu vd., 2017, s. 135) ve dine aykırı olduğu düşüncesi ile rehberlik mesleği Müslüman Türkler tarafından uzun bir süre icra edilmemiştir (Eker ve Zengin, 2016a, s. 1698; Zengin vd., 2017, s. 144).

Azınlıklar tarafından bir süre icra edilen rehberlik mesleği bir takım sorunları da beraberinde getirmiştir. Yabancı dil bilen ancak eğitimsiz olarak rehberlik mesleğini yapan azınlıklar tarihi, kültürü ve olayları kendi bakış açılarıyla yorumlamış ve gerçekleri çarpıtarak turistlere anlatmışlardır. Ayasofya, Sultanahmet

gibi önemli turistik merkezler üzerinden Osmanlı padişahlarını kötüleyen anlatımlar yapmış ve devlet aleyhine söylemlerde bulunmuşlardır. Bu durum ise Osmanlı imajını oldukça zedelemiştir (Çakmak, 2018a, s. 7). Osmanlı Devleti bu durumunun önüne geçmek adına 1890 yılında “Seyyahine Tercümanlık Edenler Hakkında 190 Sayılı Nizamname” yi yayınlamış ve rehber sayılarına bir sınırlandırma getirmiştir (Yenipınar ve Zorkirişçi, 2013, s. 112). Bu nizamname ile birlikte mesleki örgütlenme adına önemli bir adım atıldığını söylemek mümkündür. Nizamname ile birlikte rehberler belli kurallara bağlanmış ve yürütme yetkisi günümüzde İçişleri Bakanlığı olarak adlandırılan Dahiliye Nezareti’ne ve belediyelere verilmiştir. Yayımlanan nizamnamedeki temel amaçlar; rehberlik mesleğini icra edenleri ya da edecek olanları disiplin altına almak, mesleğin icrası sırasında iyi niyetli ve ahlaklı olunmasını sağlamak ve Türkçe’nin yanında bir de yabancı dil bilinmesini istemektir. Yabancı dilin ise sınavla ölçülmesine karar verilmiştir. Ancak I. Dünya Savaşı’nın çıkmasıyla birlikte, yürürlüğe konan bu nizamname uygulanamamış ve denetimsiz kalmıştır (Güneş ve Şengül, 2017, s. 6). Savaş döneminde ise ihtiyaç olması halinde, Esat Tomruk, Kıbrıslı Hayri Bey gibi aydınlar (Demir ve Demir, 2014, s. 608), yabancı dil bilen emekli subaylar ve kolej öğrencileri gönüllü olarak rehberlik hizmeti sunmuşlardır (Eser, 2018, s. 31).

Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşu ile birlikte ülke hakkında yapılacak yanlış bilgilendirmenin ve turistlere yapılabilecek kötü tanıtımın önüne geçmek (Dinçer ve Demirdelen, 2017, s. 9), ülke tanıtımını doğru bir şekilde yapmak ve gelen ziyaretçilere eşlik edip gezdirmek için (Baran, 2019, s. 27) 1923 yılında “Türk Seyyahin Cemiyeti” kurulmuştur. Bu kuruluş daha sonra “Türkiye Turing ve Otomobil Kurumu” adını almıştır (Aymankuy, Aymankuy ve Ata, 2015, s. 386; Hacıoğlu, 2016, s. 4). Kurumun gerçekleştirdiği önemli faaliyetlerden biri de ilk tercüman rehberlik sınavlarını yapmış olmasıdır (Kozak, Kozak ve Kozak, 2001, s. 106; Yıldız, 2011, s. 58).

İlerleyen zamanlarda rehberlik mesleği tekrar gözden geçirilmiş ve 8 Kasım 1925 tarihinde 2730 Sayılı “Ecnebi Seyyahlara Tercümanlık ve Rehberlik Edecekler Hakkında Kararname” yayımlanmıştır. Bu kararname ile rehberlik mesleği disiplin altına alınmaya çalışılmış ve en çok da rehberlik eğitimi üzerinde durulmuştur. Ancak bu dönemde söz konusu bu faaliyetlerle ilgilenen bir kurum olmadığı için rehberlerin yeterli bilgi ve beceriye sahip olup olmadığının sınavla tespit edilmesi

konusu uygulamaya konulamamıştır (Yenipınar ve Zorkirişçi, 2013, s. 115; Yenipınar, Bak ve Çapar, 2014, s. 91).

İstanbul İktisat Müdürlüğü tarafından 1928 yılı Aralık ayında ilk defa tercüman rehberlik kursu açılmıştır. Bu kurs geçici tercümanlar ve mesleğe yeni başlayanlar için düzenlenmiştir ve katılımcıların sınavdan geçme zorunluluğu bulunmaktadır. Bu kurs ile ilk defa sınavdan geçerek kursa katılma ve eğitim görerek belge kazanma gerçekleştirilmiştir (Çolakoğlu vd., 2017, s. 139). Kurs sonunda 50 kişinin başarılı olduğu ve belge aldığı ifade edilmektedir (Evcin, 2014, s. 52). 1930 yılında rehberlik ilk kez meslek olarak sayılmış ve vergilendirme konusu gündeme getirilmiştir. 1932 yılında çıkarılan yeni bir kanun ile rehber olabilmek için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak zorunlu kılınmıştır (Çakmak, 2018a, s. 10). 1935 yılında ihtiyaç dahilinde tekrar Tercüman Rehber Kursu açıldığı ve kursta da 53 kişinin başarılı olduğu ve belge aldığı belirtilmektedir (Evcin, 2014, s. 52).

1940'lı yıllarda süren II. Dünya Savaşı turizm sektörünü olumsuz bir şekilde etkilemiştir. Bu olay ile birlikte rehberlerin de olumsuz etkilendiği hatta birçok rehberin meslekten ayrıldığı ifade edilmektedir (Yılmaz, 2017, s. 122). 18 Aralık 1950'de "İkinci Turizm Danışma Kurulu" toplantısı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantıdan önce valilik ve belediyelerden gerekli bilgiler toplanmış ve değerlendirilmiştir (Yetgin, 2018, s. 114). Bu toplantıda rehberlik mesleği üzerinde de durulmuş ve turizm sektöründeki öneminin altı çizilmiştir (Eser, 2018, s. 32).

1951 yılında Türkiye Milli Talebe Federasyonu (TMTF) tarafından tercüman rehberliğin gelişmesine katkı sağlamak adına rehberlik kursu açılmıştır. Katılımcılar üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır. Kursun sonunda 129 kişi başarılı olmuş ve mesleğe başlamıştır (Değirmencioğlu, 2001, s. 19). 1953 yılında İzmir ve Ankara Ticaret Liseleri tarafından turizm meslek kursları ve bazı turizm dernekleri tarafından da tercüman rehberlik kursları açılmıştır (Akbaş ve Kızılırmak, 2017, s. 276). Bunların ardından 1955 yılında İstanbul'da, 1960 yılında da İzmir'de turist rehberliği kursları düzenlenmiştir (Ünlüönen ve Boylu, 2005, s. 14; Aksu ve Bucak, 2012, s. 10).

1963 yılında Turizm ve Tanıtma Bakanlığı kurulmuş (Aymankuy vd., 2015, s. 387) ve rehberlik mesleği artık Bakanlığın denetimi altına girmiştir. Turizm ve

Tanıtma Bakanlığı 1965 yılından sonra İstanbul, Antalya, İzmir gibi çeşitli illerde rehberlik kursu açmış ve rehber yetiştirmiştir (Ahipaşaoğlu, 2006, s. 27).

3 Eylül 1971 yılında “Tercüman Rehber Kursları ve Tercüman Rehber Yönetmeliği” çıkarılmıştır. Çıkarılan bu yönetmelik ile 1925 yılında yayınlanan “Ecnebi Seyyahlara Tercümanlık ve Rehberlik Edecekler Hakkında Kararname” daha kapsamlı hale getirilmiştir. Bu yönetmelikte; kursların düzenlenmesine, katılım şartlarına, kurs programında verilecek eğitime, rehber olma şartlarına ve rehberlik hizmeti esnasındaki bazı durumlara detaylı olarak yer verilmiştir (Çakmak, 2018a, s. 11). 1971 yılında yayınlanan bu yönetmelik daha sonra “Profesyonel Turist Rehberliği Kursları ve Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliği” adını alarak birtakım değişikliklere uğramıştır. 1983, 1986, 1988, 1990, 1995 ve 2005 yıllarında yönetmelikte çeşitli değişiklikler yapılmıştır. 2005 yılında yayınlanan yönetmelik 2012 yılına kadar yürürlükte kalmıştır (Dinçer ve Demirdelen, 2019, s. 12-13).

22 Haziran 2012 tarihinde 6326 sayılı “Turist Rehberliği Meslek Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile birlikte rehberlik mesleği yasal bir statüye kavuşmuş ve resmi bir şekilde meslek olarak kabul edilmeye başlanmıştır (Arslantürk, 2016, s. 186; Zengin vd., 2017, s. 144; Çakmak ve Dinçer, 2018, s. 68; Gökdemir ve Hacıoğlu, 2018, s. 514). 6326 sayılı “Turist Rehberliği Meslek Kanunu” gereğince 23 Şubat 2013 tarihinde 28568 sayılı “Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği” yayınlanmıştır (Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, 2013). Daha sonra bu yönetmelikte bir takım değişiklikler yapılmış ve 26 Aralık 2014 tarihinde 29217 sayılı “Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği” yayınlanmıştır (Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, 2014).

2005 yılında yayınlanan yönetmelik ile 2013 yılında yayınlanan yönetmelik arasında birtakım değişiklikler bulunmaktadır. Yönetmelikteki değişikliklerden biri; “aktif” ve “pasif” rehberlik kavramı yerine artık “eylemli” ve “eylemsiz” rehber kavramlarının kullanılmasıdır. Aynı zamanda çalışma kartı yerine de “ruhsatname”den bahsedilmektedir. Diğer bir değişiklik ise; önceden “vize” olarak belirtilen ve bakanlık tarafından her yıl düzenlenen, katılımın zorunlu olduğu hizmetiçi eğitim seminerleri ile ilgilidir. Önceden bu seminerlerden sonra bağlı bulunan İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü tarafından verilen çalışma belgesi artık meslek odalarına devredilmiştir. Aynı zamanda rehberlerin yaşadığı yerdeki ilde kurulan eğer bulunduğu ilde yoksa en yakın ilde bulunan odaya kayıt olma

zorunluluğundan bahsedilmektedir. 2013 yılında yayınlanan yönetmelik ile birlikte kursların artık bakanlık tarafından değil de odalar tarafından yapılacağı belirtilmiştir. Diğer bir değişiklik ise; uygulama gezisi ile ilgilidir. Önceden zorunlu uygulama gezisi 36 gün olarak belirttikirken 2013'te yayınlanan yönetmelik ile bu süre 45 güne çıkarılmıştır. Bir diğer değişiklik ise; yabancı dil yeterliliği ile ilgilidir. Önceden istenen yabancı dil seviyesi en az C düzeyi iken 2013'te yayınlanan yönetmelik ile bu B düzeyine çıkarılmıştır. Yapılan değişikliklerden bir diğeri ise; eğitim ile ilgilidir. Önceden kursa katılmak için en az önlisans mezunu olmak yetebiliyorken 2013'teki yönetmelikte kursa katılım için en az lisans mezunu olmak gerektiği ifade edilmektedir. Kurslardaki ders saatlerinde de değişikliğe gidilmiştir. Ülkesel düzeydeki rehberlik için tamamlanması gereken 560 saatlik ders 700 saate çıkarılmıştır (Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, 2005; Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, 2013).

2013 yılında yapılan değişikliklerin ardından, 2014 yılında yayınlan yönetmelikte de birtakım değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişikliklerden birisi; uygulama gezisi ile ilgilidir. 2013'te yayınlanan yönetmelikte zorunlu uygulama gezisininin 45 güne çıkarıldığı belirtilmektedir. Ancak 2014'te yayınlanan yönetmelikte ülkesel rehberlik için en az 36 gün, bölgesel rehberlik için ise en az 6 gün olan zorunlu uygulama gezisinden bahsedilmektedir. Yapılan diğer değişiklik ise; yabancı dil yeterliliği ile ilgilidir. 2013 yılında yayınlanan yönetmelikte yabancı dil seviyesi B düzeyine çıkarılmıştır. Ancak 2014 yılında yayınlanan yönetmelikte istenilen dil seviyesi en az 75 puan olarak belirtilmektedir. Ayrıca 2005 yılından sonraki değişikliklerden biri de; devlet memurları ile ilgilidir. 2005 yılında yayınlanan yönetmelikte devlet memurlarının rehberlik yapamayacağı belirtilmektedir. Ancak 2012 yılında yayınlanan kanunda ve 2013 ve 2014 yıllarında çıkarılan yönetmeliklerde böyle bir hüküm yer almamaktadır (Turist Rehberliği Meslek Kanunu 2012; Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, 2005; Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, 2013; Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, 2014).

2.1.4.3. Turist Rehberlerinin Sahip Olması Gereken Özellikler

Turist kendi ülkesi içinde herhangi bir bölgeye ya da başka ülkeye gittiğinde alışkın olduğu ortamın dışına çıkmaktadır. Yabancı olduğu bu ortamda her konu ile

ilgili bilgiye ihtiyaç duymaktadır. Aslında tüm turistlerin gidecekleri yerler hakkında statik rehberlerden (kitap, dergi, broşür vb.) bilgi alma imkanı bulunmaktadır. Ancak yine de turistlerin birçoğu rehberliği meslek olarak icra eden turist rehberleri ile tura çıkmak istemekte ve onların bilgilerinden yararlanmayı tercih etmektedir (Değirmencioğlu ve Ahipaşaoğlu, 2011, s. 1). Çünkü turist rehberi turistlerin seyahatlerini kolaylaştırmakta ve onlara yol göstermektedir (Şahin, 2018, s. 47) .

Turist rehberlerinin turistler ile uzun süre etkileşimde olan tek kişi olduğu ifade edilmektedir (Salazar, 2005, s. 629). Bu yüzden turist rehberleri, ülke ya da bölgeyi ziyaret eden turistlerin tur sonunda memnun ayrılmalarını sağlama ve olumlu imaj yaratma noktasında oldukça önemli bir role sahiptir (Dahles, 2002, s. 783; Zhang ve Chow, 2004, s. 81; Eker ve Zengin, 2016b, s. 5; Aksaray ve Ateş, 2019, s. 114). Turistlerin turdan memnun ayrılmasında özellikle rehberin bilgi, beceri, tutum ve davranışlarının oldukça etkili olduğu ifade edilmektedir (Çetin ve Kızılırmak, 2012, s. 308; Tetik, 2012, s. 7; Olcay, Bozgeyik, Akköz ve Sürme, 2015, s. 350). Bu yüzden turist rehberlerinin sahip olması gereken bazı özellikler bulunmaktadır. Bu çalışmada turist rehberlerinin sahip olması gereken özellikler; bilgi, beceri ve nitelik ve fiziksel görünüm olmak üzere üç alt başlık altında incelenmeye çalışılmıştır (Ak, Kargiglioğlu ve , s. 27).

Turist rehberlerinin sahip olması gereken bilgiler; rehberlik mesleğini icra etmek için gerekli temel bilgiler (mimari yapı, arkeoloji, önemli tarihi olaylar, devlet yapısı, ekosistem, doğa vb.) (Olcay vd., 2015, s. 356; Temizkan ve Arı, 2019, s. 66), yöre hakkında bilgi (Huang, Hsu ve Chan, 2010, s. 6; Pekiyan, 2018, s. 142; Arat ve Bulut, 2019, s. 34), yabancı dil bilgisi (Ap ve Wong, 2001, s. 551; Temizkan ve Ergün, 2018, s. 99), iyi ürün bilgisi (Ünal ve Caber, 2019, s. 83), genel kültür bilgisi, diğer kültürler hakkında bilgi ve ilkyardım bilgisi (Esen ve Gülmez, 2018, s. 322; Yıldız, 2019, s. 166) şeklinde sıralanmaktadır. Bunlara ek olarak turist rehberlerinin; gidilen mekanlar (alışveriş yerleri, restoranlar, eğlence merkezleri vb.), yol güzergahı, trafiğin yoğun olduğu saatler, hız limitleri ve gidilecek otel lokasyonları hakkında da bilgi sahibi olması gerekmektedir (İrigüler ve Güler, 2016, s. 114).

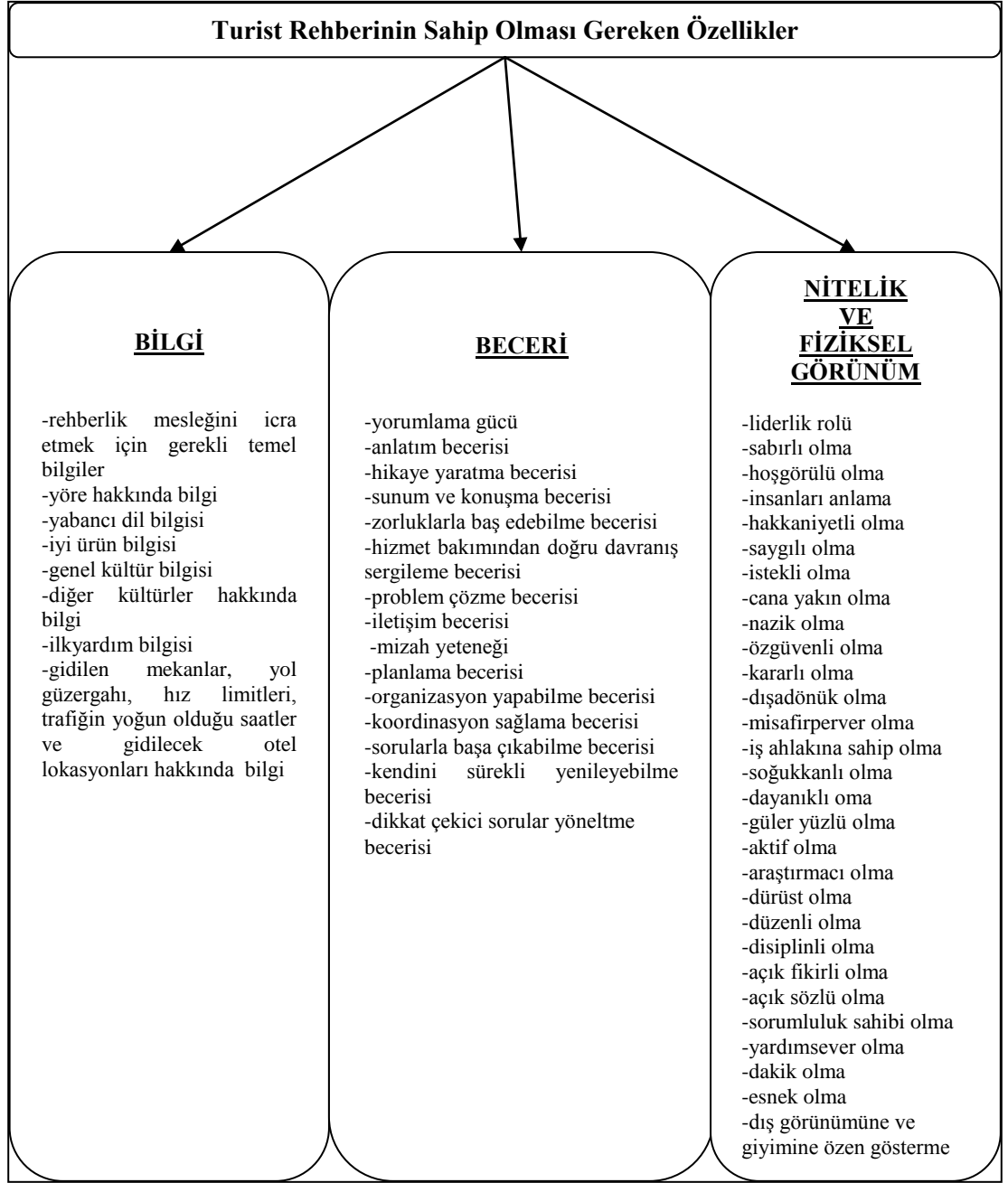
Turist rehberinin sahip olması gereken beceriler; yorumlama gücü (Ap ve Wong, 2001, s. 551; Huang vd., 2010, s. 6), anlatım becerisi (İrigüler ve Güler, 2016, s. 114; Pekiyan, 2018, s. 142; Ünal ve Caber, 2019, s. 83-84), hikaye yaratma becerisi (Çolakoğlu vd., 2017, s. 157), sunum ve konuşma becerisi (Yıldırım ve

Güzel, 2019, s. 70), zorluklarla baş edebilme becerisi, problem çözme becerisi (Temizkan ve Arı, 2019, s. 66), hizmet bakımından doğru davranış sergileme becerisi (Ünal ve Caber, 2019, s. 83), iletişim becerisi (Şahin ve Avcıkurt, 2013, s. 307), mizah yeteneği (Huang vd., 2010, s. 6; Dumanlı ve Köroğlu, 2018, s. 330), planlama becerisi (Ahipaşaoğlu, 2006, s. 123; Olcay vd., 2015, s. 356), organizasyon yapabilme becerisi, koordinasyon sağlama becerisi, sorularla başa çıkabilme becerisi, kendini sürekli yenileyebilme ve dikkat çekici sorular yöneltme becerisi (Yıldız, 2019, s. 166) şeklinde sıralanmaktadır.

Turist rehberinin sahip olması gereken nitelikler ve fiziksel görünüm:

Turist rehberlerinin sahip olması gereken nitelikler; liderlik rolü (Temizkan ve Arı, 2019, s. 66), sabırlı olma, hoşgörülü olma (Küçük, 2017, s. 177; Dumanlı ve Köroğlu, 2018, s. 330; Yıldırım ve Güzel, 2019, s. 70), insanları anlama, hakkaniyetli olma, saygılı olma (Ahipaşaoğlu, 2006, s. 124), istekli olma, cana yakın olma, nazik olma, özgüvenli olma, kararlı olma (Çolakoğlu vd., 2017, s. 150), dışadönük olma, misafirperver olma, iş ahlakına sahip olma (İrigüler ve Güler, 2016, s. 114; Yıldız, 2019, s. 166), soğukkanlı olma, dayanıklı olma, güler yüzlü olma, aktif olma, araştırmacı olma, dürüst olma, düzenli olma, disiplinli olma (Temizkan ve Arı, 2019, s. 66), açık fikirli olma, açık sözlü olma, sorumluluk sahibi olma, yardımsever olma, dakik olma, esnek olma (Şahin, 2018, s. 49-52) şeklinde sıralanmaktadır. Ayrıca rehberin dış görünümüne ve giyimine de özen göstermesi gerekmektedir (İrigüler ve Güler, 2016, s. 114; Küçük, 2017, s. 177; Şahin, 2018, s. 66; Yıldız, 2019, s. 166).

Turist rehberlerinin sahip olması gereken özellikler aşağıdaki Şekil 6'da özet halinde yer almaktadır.



Şekil 6. Turist Rehberinin Sahip Olması Gereken Özellikler

Kaynak: Yukarıdaki kaynaklardan derlenerek hazırlanmıştır.

2.1.4.4. Turist Rehberlerinin Turizm Sektöründe Çalışma Koşulları ve Sorunları

Turist rehberliği mesleği, yeni yerler görme, birçok deneyim kazanma, eğlenme, yeni insanlarla tanışma, iyi yerlerde konaklama ve yemek yeme gibi imkanları olan ve dışarıdan bakıldığında tüm bunlar için ücret alınan, zevkli ve kolay yapılan bir iş olarak görülmektedir (Çolakoğlu vd., 2017, s. 145; Karacaoğlu ve Sert,

2018, s. 83). Ancak gerçekte turist rehberleri iş yaşamları boyunca birçok zorluk ve sorunla karşılaşmaktadırlar (Çetin ve Kızılırmak, 2012, s. 315; Zengin vd., 2017, s. 143; Özoğul ve Ege, 2018, s. 367). Turist rehberlerinin yaşadığı sorunları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- ❖ Turist rehberleri turistler karşısında yetersiz kalmamak adına sürekli olarak kendilerini yenilemek (Hacıoğlu, Saylan ve Sümbül, 2018, s. 447; Büyüktepe, Gökdemir ve Korkmaz, 2019, s. 109) ve meslekleri gereği sürekli olarak pozitif tutum sergilemek zorundadırlar (Ünal ve Oral, 2018, s. 473).
- ❖ Turist rehberliği mesleği kapsamlı bir bilgi birikimi gerektirdiği için zihinsel açıdan oldukça yorucu olmaktadır (Demirbulat, 2014, s. 21).
- ❖ Turist rehberlerinin çalışma saatleri oldukça uzun ve belirsizdir (Güzel ve Köroğlu, 2015a, s. 158; Arslan ve Şimşek, 2018a, s. 43; Arslan ve Şimşek, 2018b, s. 121; Pelit ve Katırcıoğlu, 2018, s. 79). Ancak buna rağmen rehberlik mesleğinde mesai ücreti gibi ek bir ücret bulunmamaktadır (Yenipınar, Bak ve Çınar, 2017, s. 665). Ayrıca çalışma saatleri belirsiz olduğu için rehberlerin genellikle düzenli bir ev ve sosyal yaşamları bulunmamaktadır (Demirbulat, 2014, s. 22).
- ❖ Turist rehberleri çoğu zaman özel günlerde dahi çalışmak zorunda kalmaktadır (Güzel ve Şahin, 2018, s. 429; Ünal ve Oral, 2018, s. 473).
- ❖ Turist rehberliği mesleğinde bahşiş oranı düşük olduğu için ek gelir imkanının da az olduğunu söylemek mümkündür (Güzel ve Şahin, 2018, s. 428).
- ❖ Turist rehberlerinin birçoğunun sosyal güvencesi bulunmamaktadır (Batman, 2003, s. 131; Yarcın, 2007, s. 40). Bu yüzden turist rehberleri ya emekli olamamakta ya da çok geç olmaktadır (Çetin ve Kızılırmak, 2012, s. 315; Yenipınar vd., 2014, s. 94; Arslan ve Şimşek, 2018b, s. 121).
- ❖ Turist rehberliği mesleği fiziki güce dayalı bir meslektir (Çetin ve Kızılırmak, 2012, s. 315; Hacıoğlu vd., 2018, s. 447; Özoğul ve Ege, 2018, s. 367; Karacaoğlu ve Sert, 2018, s. 92). Bu yüzden mesleğin oldukça yorucu ve yıpratıcı olduğu ifade edilmektedir (Batman, 2003, s. 133; Güzel ve Köroğlu, 2015a, s. 159; Pelit ve Katırcıoğlu, 2018, s. 79).

- ❖ Turist rehberlerine devlet tarafından yeterli düzeyde destek sağlanmamaktadır (Güzel, Türker ve Şahin, 2014, s. 184; İlhan ve Soybalı, 2018, s. 21; Koçak ve Kabakulak, 2018, s. 26).
- ❖ Turist rehberliği mesleği mevsimsellik özelliği taşımaktadır (Yarcan, 2007, s. 39; Çetin ve Kızılırmak, 2012, s. 315; Arslan ve Şimşek, 2018b, s. 121; Dumanlı ve Köroğlu, 2018, s. 330; Hacıoğlu vd., 2018, s. 447). Turizm sezonunun özelliklerine ve yoğunluğuna göre rehber tabelinde artış ve azalış görülebilmektedir. Bu durum ise rehberlerin gelecek kaygısı yaşamasına neden olmaktadır (Güzel ve Köroğlu, 2015a, s. 159; İlhan ve Soybalı, 2018, s. 21).
- ❖ Turist rehberlerinin iş güvencesi bulunmamaktadır. Bu yüzden rehberlik genellikle geçici bir iş olarak düşünülmektedir (Yarcan, 2007, s. 40; Dumanlı ve Köroğlu, 2018, s. 330; Hacıoğlu vd., 2018, s. 447).
- ❖ Turist rehberliği mesleği dışsal faktörlere bağlı bir takım sorunlardan etkilenmektedir (Çetin ve Kızılırmak, 2012, s. 315; Arslan ve Şimşek, 2018a, s. 43; Güzel ve Şahin, 2018, s. 429 Büyüktepe vd., 2019, s. 106). Örneğin; iç savaş, terör olayları, salgın hastalık, politik durumlar, kriz, doğal afet vb. (Dumanlı ve Köroğlu, 2018, s. 330; Pelit ve Katırcıoğlu, 2018, s. 80). Bu gibi sorunlar neticesinde rehberler mesleği bırakabilmektedir ve bu durum sektörde nitelikli rehberlerin azalmasına neden olmaktadır (Yarcan, 2007, s. 41).
- ❖ Turist rehberleri meslekleri gereği uzun süreli seyahatlere çıkabilmekte ve yaşadığı ortamdan uzun süre uzak kalabilmektedirler. Bu durum da aile ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir (Batman, 2003, s. 133; Doğan, Üngüren ve Kesgin, 2010, s. 3432; Güzel ve Köroğlu, 2015a, s. 158; Arslan ve Şimşek, 2018b, s. 121; Büyüktepe vd., 2019, s. 106). Evli rehberler eşleri ve çocukları ile birlikte çok fazla vakit geçiremediği için bu durum özellikle çocukların gelişim sürecinde birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Aynı zamanda bu durum bekar rehberlerin ise aile kurmalarını geciktirmektedir (İlhan ve Soybalı, 2018, s. 21).
- ❖ Turist rehberlerinin meslekleri gereği yaşadığı birçok olumsuz durum stresi beraberinde getirmektedir (Dumanlı ve Köroğlu, 2018, s. 330).
- ❖ Turist rehberlerinin genel olarak sabit bir gelirleri bulunmamaktadır (Güzel vd., 2014, s. 186; Büyüktepe vd., 2019, s. 106).

- ❖ Acentalar turist rehberlerini taban ücretin altında çalıştırmak istemektedirler (Yarcan, 2007, s. 38; Çetin ve Kızılırmak, 2012, s. 309; Arslan ve Şimşek, 2018b, s. 120; Güzel ve Şahin, 2018, s. 436; İlhan ve Soybalı, 2018, s. 21; Karacaoğlu ve Sert, 2018, s. 92). Acentalar rehberlere özellikle yerli grupların katılacağı turlar için taban ücretin altında fiyat teklif etmektedirler (Yenipınar vd., 2017, s. 664). Buna ek olarak rehberlerin ödemelerini de geciktirmektedirler (Batman, 2003, s. 131; Güzel ve Köroğlu, 2015a, s. 158; Pelit ve Katırcıoğlu, 2018, s. 80).
- ❖ Acentalar genç rehberlerin deneyimsizliğinden faydalanmak istemekte ve deneyim kazanmasına yardımcı olma vaadiyle onları düşük ücret ile tura çıkarmaktadırlar. Bu durum genç rehberleri olumsuz etkilediği gibi diğer rehberleri de olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü genç rehberler düşük ücret ile tura çıktığında diğer rehberlere olan talep azalmaktadır (Güzel vd., 2014, s. 186; İlhan ve Soybalı, 2018, s. 21).
- ❖ Sektörde birçok kaçak rehber çalıştırılmaktadır (Batman, 2003, s. 131; Yarcan, 2007, s. 40; Çetin ve Kızılırmak, 2012, s. 309; Yenipınar vd., 2014, s. 94; Arslan ve Şimşek, 2018b, s. 120; Pelit ve Katırcıoğlu, 2018, s. 87; Çakmak, 2019, s. 32). Dünya Rehberler Federasyonu tarafından sunulan raporda da Türkiye’de yasadışı rehberlik faaliyetlerinin gerçekleştirildiğine ilişkin bilgiler yer almaktadır (Güzel vd., 2014, s. 184; Karacaoğlu ve Sert, 2018, s. 83).
- ❖ Turist rehberleri sayıları incelendiğinde rehberlerin belirli dillerde yoğunlaşmış olduğu ve “nadir dil” (Çince, Rusça, Lehçe vb.) olarak ifade edilen dillerde belgeli rehber bulmanın zor olduğu ifade edilmektedir (Batman, 2003, s. 131; Yarcan, 2007, s. 40; Çetin ve Kızılırmak, 2012, s. 311; Arslan ve Şimşek, 2018a, s. 44). Bu durum karşısında acentalar İngilizce, Almanca vb. dillerde çalışma belgesine sahip rehberlere daha kolay ulaşabilmekte ve turda onları görevlendirmektedirler. Ancak bu rehberler sadece araçta gölge rehber olarak bulunmakta ve anlatımı tur operatörünün görevlendirdiği tur lideri yapmaktadır. Ancak yabancı bir tur liderinin yabancı turistlere ülkeyi anlatması bazı problemlere neden olmaktadır (Güzel vd., 2014, s. 185).

- ❖ Acentalar turist rehberlerini tur esnasında satış yaptırmaya zorlamaktadırlar (Batman, 2003, s. 131; Yarcın, 2007, s. 40; Arslan ve Şimşek, 2018a, s. 42; Güzel ve Şahin, 2018, s. 437; İlhan ve Soybalı, 2018, s. 13).
- ❖ Mesleki nedenlerden dolayı bir takım sağlık problemleri yaşanmaktadır (Yenipınar vd., 2014, s. 94; Güzel ve Köroğlu, 2015a, s. 159; Güzel ve Şahin, 2018, s. 429).
- ❖ Turist rehberliği mesleğinin duygusal olarak yıpratıcı olduğu ifade edilmektedir (Güzel vd., 2014, s. 180; Koçak ve Kabakulak, 2018, s. 26; Pelit ve Katırcıoğlu, 2018, s. 81).
- ❖ Turist rehberliği hala bir meslek olarak görülmemektedir (Dinçer vd., 2017, s. 27; Arslan ve Şimşek, 2018a, s. 40).
- ❖ Turist rehberlerinin eğitim seviyeleri incelendiğinde nitelik ve süre olarak farklılaştığını söylemek mümkündür. Sektörde lise, önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip rehberler bulunmaktadır. Örneğin; önceki yıllarda lise mezunu kişiler de çalışma belgesi alabilmekte iken günümüzde rehber olabilmek için önlisans, lisans veya yüksek lisans mezunu olma şartı aranmaktadır. Bu doğrultuda farklı eğitim seviyesindeki kişilerin aynı haklara sahip olduğu görülmektedir (Çetin ve Kızılırmak, 2012, s. 313; Arslan ve Şimşek, 2018b, s. 121; Pelit ve Katırcıoğlu, 2018, s. 78).
- ❖ Turist rehberliği mesleği riskli bir meslek olarak nitelendirilmektedir. Örneğin; rehberler tur gereği sürekli yollarda olduğu için trafik kazası riski bulunmaktadır (Batman, 2003, s. 133; Güzel ve Köroğlu, 2015a, s. 159; Ünal ve Oral, 2018, s. 472).
- ❖ Acentalar tur programını hazırlarken rehberlere danışmadığı ve fikirlerini almadığı için, rehberler tur esnasında bazı sorunlarla karşılaşabilmektedirler (Batman, 2003, s. 132; Karamustafa ve Çeşmeci, 2006, s. 84).
- ❖ Sektörde kadın ve erkek rehberlere karşı farklı tutumlar sergilenmekte ve ayrımcılık yapılmaktadır (Arslan ve Şimşek, 2018a, s. 38; Bayram, İpar, Keskin ve Ak, 2018, s. 466; Pelit ve Katırcıoğlu, 2018, s. 80). Örneğin; acenta ve tur şoförlerinin daha çok erkek rehberleri tercih ettiği ifade edilmektedir (Yılmaz ve Köroğlu, 2012, s. 638; Güzel ve Köroğlu, 2015a, s. 160).

- ❖ Kadınların aile yaşamında erkeklere göre daha fazla sorumlulukları olduğu için kadın turist rehberleri daha az tura çıkabilmektedirler (Arslan ve Şimşek, 2018a, s. 40; Güzel ve Şahin, 2018, s. 429).
- ❖ Turist rehberleri; öğretmen, psikolog, doktor, animatör, haber muhabiri gibi çeşitli sıfatlarla ifade edilmektedir. Turist rehberleri bahsedilen bu sıfatlara yüklenen rolleri aynı anda yerine getirirken rol çatışması yaşayabilmektedir. Özellikle kadın rehberler üstlendiği iş ve ev sorumlulukları yüzünden rol çatışması yaşayabilmektedir (Avcıkurt, 2017, s. 104-105).
- ❖ Kadın turist rehberleri turistler ya da diğer tur personelleri tarafından taciz edilme ya da mesleğin kadını fiziksel açıdan zorlayıcı yönlerinin olması gibi sorunlar yaşayabilmektedirler (Bayram vd., 2018, s. 466).
- ❖ Turist rehberleri meslekleri gereği birçok kişi ve kurumla ilişkiler kurmakta ve bunlarla da bir takım sorunlar yaşayabilmektedirler (Güzel ve Köroğlu, 2015a, s. 160; Pelit ve Gökçe, 2019, s. 6). Karamustafa ve Çeşmeci (2006), turist rehberlerinin en çok tur şoförleri ve hediyelik eşya satıcılarıyla sorunlar yaşadığını ifade etmektedir (Karamustafa ve Çeşmeci, 2006, s. 84). Örneğin; tur şoförleri ile yaşanan sorunlardan bir tanesi tur şoförünün yol ve tur güzergahına tam olarak hakim olmaması durumudur. Eğer tur şoförü bu güzergahlara hakim olmasa rehber otobüste anlatım yaptığı esnada yolu takip etmek ve şoföre tarif etmek durumunda kalmaktadır. Bu durum da rehberin anlatımına zaman zaman ara vermesine ve sürekli tedirginlik yaşamasına neden olmaktadır. Aynı zamanda anlatıma sürekli olarak ara verilmesi rehberin turistlerle de sorun yaşamasına neden olabilmektedir (Arslan ve Şimşek, 2018a, s. 41).
- ❖ Turist rehberleri bazı konulardaki bilgi eksiklikleri yüzünden bir takım sorunlar yaşayabilmektedirler (Karamustafa ve Çeşmeci, 2006, s. 84). Özellikle özel ilgi turizminde turistlere hitap eden turist rehberinin yeterli bilgiye sahip olmaması önemli sorunları beraberinde getirmektedir (Pelit ve Katırcıoğlu, 2018, s. 85).
- ❖ Turist rehberi adayları için düzenlenen sertifika programlarının yetersiz olduğu (Eker ve Zengin, 2016a, s. 1705) ve rehberlik uygulama gezisi ücretlerinin oldukça yüksek olduğu ifade edilmektedir (Pelit ve Katırcıoğlu, 2018, s. 82).

- ❖ Turist rehberleri, mesleğin bir garantisinin olmadığını düşündükleri için farklı işlere yönelebilmektedirler (Batman, 2003, s. 133; Yenipınar vd., 2014, s. 94; Pelit ve Katırcıoğlu, 2018, s. 80).
- ❖ Turist rehberliği mesleği çoğunlukla ikinci bir iş olarak görülmektedir (Dinçer vd., 2017, s. 27).
- ❖ Turist rehberleri meslekleri gereği sürekli hareket halindedir ve sabit bir yerde bulunmamaktadır. Bu durumun konforsuz ve kötü fiziksel şartlarda çalışmaya neden olduğu söylenebilmektedir (Ünal ve Oral, 2018, s. 473).
- ❖ Acentaların tur satışı sırasında yanlış ya da abartılı bilgi vermesi turistlerin tur ile ilgili beklentilerini arttırmaktadır. Bu durum da turist rehberlerinin tur esnasında bir takım sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir (Karacaoğlu ve Sert, 2018, s. 92; Büyüktepe vd., 2019, s. 111; Pelit ve Gökçe, 2019, s. 5).
- ❖ Kaçak olarak çalışan ya da taban ücretin altında çalışan turist rehberleri haksız rekabet ortamı yaratmaktadırlar (Yarcan, 2007, s. 39; Arslan ve Şimşek, 2018a, s. 41).
- ❖ Meslekte yaşanan sorunlara ve yasadışı uygulamalara karşı denetimin yetersiz kaldığı ifade edilmektedir (Dinçer vd., 2017, s. 27; Pelit ve Gökçe, 2019, s. 6).
- ❖ Turist rehberliği odaları rehberlerin sıkıntıları ve sorunlarıyla tam olarak ilgilenememektedir (Büyüktepe vd., 2019, s. 113).
- ❖ Alan kılavuzlarının turist rehberlerinin sorunları arasında yer aldığı görülmektedir. Büyüktepe vd. (2019) yaptıkları çalışmada bazı rehberlerin, alan kılavuzlarını kaçak rehber olarak nitelendirdiklerini ifade etmektedirler (Büyüktepe vd., 2019, s. 111).
- ❖ Turist rehberleri ziyaret edilen yerlerde ziyaret saatleri, alt yapı, üst yapı, hijyen vb. sorunlarla karşılaşmaktadırlar (Batman, 2003, s. 133; Karacaoğlu ve Sert, 2018, s. 92).
- ❖ Sektörde eğitimsiz kişilerin de istihdam edilmesi dolayısıyla turist rehberleri tur esnasında bir takım sorunlarla karşılaşabilmektedirler (Karacaoğlu ve Sert, 2018, s. 93). Örneğin; Büyüktepe vd. (2019) yaptıkları çalışmada bir turist rehberinin karşılaştığı duruma yer vermişlerdir. Turist rehberi, turizm işletmesindeki bir çalışanın bölgedeki antik yerler hakkında turistlere “orasının taş yığını olduğunu ve gitmeye gerek olmadığını” ifade ettiğine tanıklık etmiştir. Bu ve bunun gibi durumlar turist rehberlerinin tur esnasında

bir takım yönetsel sorunlarla karşılaşmasına neden olmaktadır (Büyüktepe vd., 2019, s. 112).

- ❖ Teknolojide yaşanan gelişmeler birçok avantaj sağlarken, rehberlerin bazı sorunlarla karşılaşmasına da neden olabilmektedir. Bazı teknolojik aletler rehberin fonksiyonlarını yerine getirebilmekte ve bu yüzden rehber ihtiyacı azalmaktadır. Taşınabilir ses oynatıcıları, ören yerlerinde otomatik olarak çalışan ses ve video oynatıcılar bunlara örnek olarak gösterilebilmektedir (Eser, Çakıcı, Babat ve Kızıllırmak, 2019, s. 466-467; Yıldız, 2019, s. 165).
- ❖ 2012 yılından önce bir meslek olarak tanınmayan turist rehberliği 22.06. 2012 tarihli 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu ile yasal statüye kavuşmuştur. Ancak yinede daha önce dile getirilen sorunların çözülmediği ifade edilmektedir (Yenipınar vd., 2014, s. 88; Eker ve Zengin, 2016a, s. 1705). Bu durumun ise; kanunda bir takım yasal boşlukların bulunmasından, bazı kişi ve kuruluşlarca bu durumun kötüye kullanılmasından ve rehber haklarının tam olarak korunmamasından kaynaklığı düşünülmektedir (Güzel vd., 2014, s. 184; İlhan ve Soybalı, 2018, s. 16; Büyüktepe vd., 2019, s. 112).

2.2. İlgili Araştırmalar

İlgili araştırmalar kısmında; kişilik, iş doyumu, yaşam doyumu ve turist rehberliği ile ilgili daha önce yapılan araştırmalar ve bu araştırmaların sonuçları buunmaktadır.

2.2.1. Kişilik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Horton, Clarke ve Welpott (2005) tarafından, kişilik tipolojilerini belirlemek için kolej öğrencilerinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; turizm alanındaki öğrencilerin diğer öğrencilerden daha farklı kişilik özelliklerine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Turizm alanındaki öğrencilerin daha dışadönük olduğu, algı ve hislerini kullanma konusunda da daha iyi oldukları saptanmıştır.

Kim, Shin ve Umbreit (2007) tarafından, kişilik özellikleri ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek için konaklama işletmelerinde çalışan 191 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; kişilik özelliklerinin mesleki tükenmişliği önemli oranda açıkladığı ortaya çıkmıştır.

Kim, Shin ve Swanger (2009) tarafından, mesleki tükenmişlik, mesleki bağlılık ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yiyecek-içecek işletmelerinde çalışan 187 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; nevroitiklik kişilik özelliğinin tükenmişliği en çok etkileyen özellik olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda dışadönüklük ve uyumluluk gibi pozitif kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkilerinin doğrulanmadığı ve mesleki bağlılık üzerindeki etkilerinin de zayıf olduğu ifade edilmiştir.

O'Neil ve Xiao (2010) tarafından, kişilik özelliklerinin ve örgütsel özelliklerin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisini tespit etmek için Amerika'daki 544 otel yöneticisinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; kişilik özellikleri ve örgütsel özelliklerin duygusal tükenmişliği etkilediği ortaya çıkmıştır.

Aslan vd. (2012) tarafından, kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve turizm sektörü açısından bu kişilik özelliklerinin incelemesi için turizm eğitimi alan 924 öğrencinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; öğrencilerin daha çok yumuşak başlılık ve sorumluluk kişilik özelliğine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda bu özelliklerin turizm sektöründe çalışan işgörenler için aranan temel kişilik özellikleri arasında yer aldığı belirtilmiştir.

Tekin vd. (2012) tarafından, kişilik özelliklerini belirlemek ve bu kişilik özellikleri ile örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Ankara'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan 142 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; işgörenlerin büyük bir kısmının gelişime açıklık kişilik özelliğine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda dışadönüklük kişilik özelliği ile çatışma yönetim stratejilerinden olan kaçınma stratejisi arasına pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Abbate ve Nuavo (2013) tarafından, kişilik özellikleri ve dini turizm motivasyonları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Medjugorje Tapınağı'nı ziyaret eden 679 İtalyan turistin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; katılımcıların dini turizm motivasyonlarının kişilik özelliklerine göre farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda motivasyonun yaygın olarak erkeklerde keşif; kadınlarda sosyalleşme ihtiyacına odaklandığı saptanmıştır.

Jani, Jang ve Hwang (2013) tarafından, kişilik özellikleri ve internette arama davranışı arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Güney Kore'yi ziyaret eden 360 yerli turist katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; gelişime açıklık ve nevroitiklik kişilik özelliğine sahip kişilerin genellikle internetten seyahat bilgilerini arama olasılıklarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar tarafından bunun temel sebebinin; deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip kişilerin çeşitli bilgileri arama eğiliminde olmalarından; nevroitiklik kişilik özelliğine sahip kişilerin ise seyahatlerini planlarken olumsuz duyguları en aza indirme eğiliminde olmalarından kaynaklandığı ifade edilmektedir. Aynı zamanda internetin genellikle seyahat satın almaktan ziyade seyahat ile ilgili bilgi arama amaçlı kullanıldığı saptanmıştır.

Develioğlu ve Tekin (2013) tarafından, beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Antalya Kemer'de faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan 539 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşmanın bazı boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Kozako, Safin ve Rahim (2013) tarafından, kişilik özelliklerinin olumsuz mesleki davranışlara olan etkisini saptamak için konaklama işletmelerinde çalışan 178 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Olumsuz mesleki davranışlar örgütsel ve bireysel olarak ele alınmıştır. Araştırma neticesinde; işgörenlerin yüksek düzeyde sahip olduğu nevroitiklik ve gelişime açıklık özellikleri ile olumsuz örgütsel mesleki davranışları arasında pozitif; uyumluluk kişilik özellikleri ile olumsuz örgütsel mesleki davranışları arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda işgörenlerin yüksek düzeyde sahip olduğu nevroitiklik ve gelişime açıklık özellikleri ile olumsuz bireysel mesleki davranışları arasında pozitif; dışadönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri ile olumsuz bireysel mesleki davranışları arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Pelit vd. (2013) tarafından, kişilik özelliklerini belirlemek ve bu kişilik özellikleri ile çatışma yönetme yöntemi arasındaki ilişkiyi tespit etmek için İstanbul ve Antalya'daki 221 otel yöneticisinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; otel yöneticilerinin sahip olduğu baskın kişilik özelliğinin sorumluluk olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda kişilik özellikleri ve bazı çatışma yönetme yöntemleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak;

otel yöneticilerinin işgörenler ile aralarındaki çatışmayı yönetmede en çok; uzlaşma, örgütsel önlemler ve problem çözme yöntemlerini kullandıkları tespit edilmiştir.

Serçeoğlu (2013) tarafından, kişilik özelliklerinin hizmet verme yatkınlığı üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla Erzurum'daki otel işletmelerinde çalışan 239 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; duygusal denge kişilik özelliği hariç diğer tüm kişilik özellikleri ve hizmet verme yatkınlığı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Yeşil ve Sözbilir (2013) tarafından, kişilik özelliklerinin bireysel inovasyon davranışı üzerindeki etkisini tespit etmek için Kahramanmaraş'taki otel işletmelerinde çalışan 57 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; kişilik özelliklerinden sadece gelişime açıklık ile bireysel inovasyon davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Bozok, Açıksözlü, Şahin ve Varol (2014) tarafından, kişilik özelliklerini tespit etmek ve bu kişilik özelliklerinin tatil anlayışı üzerindeki etkisini incelemek için Edremit Körfezi'ni ziyaret eden 385 turistin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada tatil anlayışı modern ve post-modern olmak üzere iki şekilde ele alınmıştır. Araştırma neticesinde; tatil anlayışının kişilik özelliklerine göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Sorumluluk ve duygusal denge kişilik özelliğine sahip olanların modern turizm anlayışına; yeniliklere açık olma kişilik özelliğine sahip olanların post-modern turizm anlayışına; uyumluluk kişilik özelliğine sahip olanların ise iki turizm anlayışına da yöneldiği saptanmıştır.

Jani (2014a) tarafından, kişilik özellikleri ve seyahat merakı arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 360 kişinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; nevroz ve uyumluluk kişilik boyutunun seyahat etme merakının ihtiyaç boyutunu pozitif yönde etkilediği; deneyime açıklık kişilik boyutunun ise seyahat etme merakının ilgi boyutunu pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda dışadönüklük ve sorumluluk kişilik boyutlarının seyahat etme merakının iki boyutu üzerinde de anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır.

Jani (2014b) tarafından, kişilik özellikleri ve seyahat kişiliği arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 360 Koreli yerli turistin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; 12 seyahat kişiliği belirlenmiştir. Beş

faktör kişilik özelliklerine göre incelendiğinde ise seyahat kişilikleri arasında önemli farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır.

Köroğlu (2014) tarafından, kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bu kişilik özellikleri ile meslek seçimi arasındaki ilişkiyi tespit etmek için turizm rehberliği bölümünde eğitim alan 148 öğrencinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; öğrencilerin baskın olarak sahip olduğu kişilik özelliklerinin “özdenetim/sorumluluk” ve gelişime açıklık” olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda; kişilik özellikleri ve meslek seçimi arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Kvasova (2015) tarafından, kişilik özellikleri ile çevreci davranışlar arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Kıbrıs’ı ziyaret eden 227 yabancı turistin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve nevroitiklik kişilik özelliklerinin çevre dostu turist davranışını pozitif şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu durumun aksine, gelişime açıklık kişilik özelliği ile ekolojik etki arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir.

Lee ve Tseng (2015) tarafından, risk alma tutumu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi saptamak için Tayvan’da rafting ve dalış faaliyetlerine katılan 843 turistin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; dışadönüklük ve gelişime açıklık kişilik özelliğinin risk alma tutumunu önemli ölçüde etkilediği ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda tüplü dalış faaliyetlerine katılanların sorumluluk kişilik özelliği ile risk alma tutumu arasında negatif bir ilişki saptanmıştır.

Passafora vd. (2015) tarafından, turist tercihleri, kişisel değerler ve genel tutumlar arasındaki ilişkiyi ve kişilik özellikleri ile turist tercihleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 532 turistin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; kişilik özelliklerinin turist tercihlerini etkilediği ortaya çıkmıştır.

Tran, Nguyen ve Nguyen (2015) tarafından, kişilik özelliklerinin farklı rekreatif faaliyet türleri üzerindeki etkisini tespit etmek ve müşteri davranışlarını sınıflandırmak için Vietnam’ın Danang şehrini ziyaret eden 104 turistin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; kişilik boyutlarından dışadönüklüğün sosyal etkileşim ile; nevroitikliğin pazarlık faaliyetleri ile; sorumluluğun bilgiyle; uyumluluğun ticari işlemlerle; gelişime açıklığın ise ulusal

tercihlerle ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda işletmelere hangi müşterileri hedef alabilecekleri hususunda öneriler sunulmuştur. Örneğin; restoranların dışadönüklük kişilik özelliğine sahip olan müşterileri; market ve gazinoların nevroitiklik kişilik özelliğine sahip olan müşterileri; müze ve kongre merkezlerinin sorumluluk kişilik özelliğine sahip olan müşterileri; alışveriş komplekslerinin uyumluluk kişilik özelliğine sahip olan müşterileri; eğlence parkları ve sinema salonlarının ise gelişime açıklık kişilik özelliğine sahip olan müşterileri hedeflemeleri önerilmektedir.

Deniz (2016) tarafından, kişilik özellikleri ve sosyalizasyonun duygusal emek üzerindeki etkisini tespit etmek için Nevşehir'deki butik otel işletmelerinde çalışan 102 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; nevroitiklik kişilik özelliğinin duygusal uyumsuzluğu pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda sosyalizasyon düzeylerinden iş tatmini ve örgütsel kabullenmenin duygusal çabayı pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Buna ek olarak, bir bütün olarak sosyalizasyonun duygusal çabayı pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği saptanmıştır.

Temeloğlu ve Aksu (2016) tarafından, kişilik özellikleri ve kariyer yapma isteği arasındaki ilişkiyi tespit etmek için önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan 421 öğrencinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; kişilik özelliklerinin, turizm sektöründe kariyer yapma isteğini etkilediği ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda sorumluluk, uyumluluk ve yeniliklere açık olma kişilik özelliklerine sahip olanların; dışadönüklük ve duygusal denge kişilik özelliğine sahip olanlara göre turizm sektöründe kariyer yapma isteğinin daha çok olduğu saptanmıştır.

Yıldırım, Gülmez ve Yıldırım (2016) tarafından, kişilik özellikleri ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi saptamak için Alanya'daki otel işletmelerinde çalışan 471 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; sorumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliği ile genel iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda sorumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliği ile içsel doyum arasında da bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, beş faktör kişilik özellikleri ile dışsal doyum arasında bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Yurcu (2016) tarafından, kişilik özelliklerinin ekopsikoloji algısına etkisini tespit etmek için rekreasyon faaliyetlerine katılan 329 kişinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; kişilik özellikleri ve boyutları ile ekopsikoloji algıları arasında pozitif bir ilişki ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda katılımcıların ekopsikoloji algılarının cinsiyete ve katıldıkları rekreasyonel aktiviteye göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Arslan vd. (2017) tarafından, kişilik özellikleri ve meslek seçimi arasındaki ilişkiyi tespit etmek için lisans düzeyinde turizm eğitimi alan 653 öğrencinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; öğrencilerin turizm sektöründe çalışmaya büyük oranda olumsuz yaklaştıkları ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda dışadönüklük ve gelişime açıklık kişilik özelliğine sahip olanların meslek alanını isteyerek seçtiği; nevrotiklik kişilik özelliğine sahip olanların meslek alanını zorunluluk yüzünden seçtikleri saptanmıştır.

Keleş ve Keleş (2017) tarafından, kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bu kişilik özelliklerinin turizm sektöründe çalışmaya uygunluğunun analiz edilmesi için lisans düzeyinde turizm eğitimi alan 828 öğrencinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; kişilik boyutlarından öz disiplin ve deneyime açıklık boyutlarının en yüksek puan ortalamasına; duygusal denge boyutunun ise en düşük puan ortalamasına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Turizm sektöründe çalışacak işgörenlerin çalışmada bahsedilen beş boyuttan da yüksek puan alması beklenirken duygusal denge boyutundan düşük puan alındığı ve kişilik-iş uyumu açısından bu durumun değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Aynı zamanda; öğrenim görülen sınıf ile öz disiplin boyutu arasında; öğrencilerin ailelerinin gelir durumu ile deneyime açıklık ve duygusal denge boyutu arasında farklılıklar saptanmıştır.

Kılıçlar vd. (2017) tarafından, kişilik tiplerinin tat tercihleri üzerindeki etkisini tespit etmek için Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde eğitim alan 456 öğrencinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; kişilik tiplerine göre tat tercihlerinin farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. Dışadönüklük kişilik özelliği ile acı, tuzlu ve ekşi tat tercihi arasında pozitif; sorumluluk kişilik özelliği ile ekşi, tuzlu ve tatlı tat tercihi arasında negatif; nevrotizm kişilik özelliği ile tatlı tat tercihi arasında pozitif; uyumluluk kişilik özelliği ile acı ve ekşi tat tercihi arasında negatif bir ilişki saptanmıştır.

Tekin ve Kalkan (2017) tarafından, kişilik özellikleri ile hizmet odaklılık tutumu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Ankara’da faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan 186 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; gelişime açıklık kişilik özelliği ile hizmet odaklılık tutumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda, işgörenlerin hizmet odaklılık tutumlarının cinsiyet, eğitim düzeyi, mezuniyet durumu ve gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Yurcu, Akıncı ve Kasalak (2017) tarafından, kişilik özelliklerinin boş zaman motivasyonu ve sosyal iyi oluş üzerindeki etkisini incelemek için Akdeniz Üniversitesi Turizm Fakültesi’ne kayıtlı 516 öğrencinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; kişilik özellikleri ile boş zaman motivasyonu arasında; kişilik özellikleri ile sosyal iyi oluş arasında; sosyal iyi oluş ve boş zaman motivasyonu arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Kılıçlar vd. (2018) tarafından, kişilik tiplerinin gıda tercihleri üzerindeki etkisini tespit etmek için 15 yaş üstü 514 kişinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; yaşanan bölge, cinsiyet ve yaş ile gıda tercihleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda sorumluluk ve nevrozizm düzeyi arttıkça kişilerin organik gıda tercihlerinin de arttığı saptanmıştır.

Zhao vd. (2018) tarafından, çevreye karşı sorumlu davranışı teşvik etmek ve etki mekanizmasını incelemek için temel etki faktörlerinin tanımlaması amacıyla Pekin Yuyuantan Kent Parkı’nı ziyaret eden 567 ziyaretçinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; kişilerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin, çevreye karşı sorumlu davranışı etkileyen en önemli faktör olduğu ortaya çıkmıştır.

Karaman ve Çetinkaya (2019) tarafından, kişilik özelliklerinin algılanan aşırı niteliklilik üzerindeki etkisini tespit etmek için Palandöken Kayak Merkezi’nde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan 132 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; duygusal denge kişilik özelliğinin algılanan aşırı niteliklilik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Keskin ve Gündoğan (2019) tarafından, kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Alanya'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan 372 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; beş faktör kişilik özellikleri ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda; işgörenlerin beş faktör kişilik özelliklerinin ve iş performanslarının bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

2.2.2. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Lam, Baum ve Pine (2001) tarafından, iş doyumunu analiz etmek için Hong Kong'ta faaliyet gösteren in restoranlarında çalışan 171 yöneticinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; yöneticilerin genel anlamda işlerinden hoşnut olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda işin kendisi, ödüller ve iş çevresi gibi önemli faktörlerin iş doyumunu etkilediği tespit edilmiştir. Buna ek olarak, iş doyum seviyesi düşük olan yöneticilerin işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Lam, Zhang, ve Baum (2001) tarafından, demografik değişkenler ve iş doyum arasındaki ilişkiyi tespit etmek için otel işletmelerinde çalışan 288 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; çalışma süresi on yıldan fazla olan ve eğitim seviyesi yüksek olan işgörenlerin işlerinden doyum sağlamadıkları tespit edilmiştir. Aynı zamanda; iş doyumunu en çok ücretin etkilediği saptanmıştır.

Tarlan ve Tütüncü (2001) tarafından, başarım değerleme sürecini analiz etmek, iş doyumunu etkileyen faktörleri incelemek ve başarım değerleme uygulamasının iş doyumuna olan etkisini tespit etmek için otel işletmelerinde çalışan 149 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; başarım değerleme uygulamasının iş doyumunu etkilediği ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda iş doyumunu en fazla etkileyen faktörün iş arkadaşları olduğu tespit edilmiştir.

Akıncı (2002) tarafından, iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek, iş doyumunun öneminin altını çizmek, iş doyumunun bireysel ve örgütsel açıdan sonuçlarını ortaya koymak ve işgörenlerin iş doyumlarını tespit etmek için

Antalya’da faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan 322 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; psiko-sosyal faktörlerin iş doyumunu diğer faktörlere göre daha fazla etkilediği ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda işletmelerin işgörelere sunduğu örgütsel olanaklar arttıkça, işgörelerin iş doyum düzeylerinde artış olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, işgörelerin iş doyumunu etkileyen faktörler ile örgüt yapısının işleyiş boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Hançer ve George (2003) tarafından, işgörelerin iş doyumunu tespit etmek için restoran işletmelerinde çalışan 798 işgörelenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; işgörelerin %24’ünün yüksek düzeyde; %25’inin orta düzeyde; %50’sinin ise düşük düzeyde doyuma sahip olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda; işten ayrılma durumunda işgörelere ödenecek tazminatın iş doyumunu en düşük seviyede etkilediği; iş güvencesinin ise iş doyumuna önemli oranda etki ettiği tespit edilmiştir. Buna ek olarak, iş doyumunun cinsiyet, yaş, iş tipi ve hizmet süresi gibi değişkenlere göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Lam ve Zhang (2003) tarafından, karşılanmamış beklentiler, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Hong Kong’da faaliyet gösteren fast food işletmelerinde çalışan 203 işgörelenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; işin özellikleri, eğitim, ilerleme olanakları, işgörelere arasında adil olunması, ücret ile ilgili karşılanmamış beklentilerin olduğu ve bu faktörlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu etkilediği tespit edilmiştir.

Sarker, Crossman ve Chinmetepituck (2003) tarafından, yaş ve hizmet süresi ile iş doyumunu arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek için Tayland’da bulunan otel işletmelerinde çalışan 323 işgörelenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; yaşın iş doyumunu doğrudan etkilemediği ancak hizmet süresinin etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak hizmet süresinin iş doyumunu ile olan ilişkisinde yaşın önemli bir faktör olduğu ifade edilmiştir. Çünkü yaş arttıkça hizmet süresi de artmakta ve bu durumda iş doyumunda da artış görülmektedir.

Uçkun vd. (2004) tarafından, iş doyumunu etkileyen faktörler çerçevesinde iş doyumunun incelenmesi için Akçakoca’da bulunan otel işletmelerinde çalışan 56

işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; işgörenlerin ücret, fiziki olanaklar, terfi olanakları, çalışma ve sosyal olanaklar, iş arkadaşları, yönetim şekli boyutlarından hiç birinden tam olarak doyum sağlayamadığı ortaya çıkmıştır.

Dönmez ve Birdir (2007) tarafından, iş doyumunun öneminin altının çizmek, iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespit etmek, iş doyumunun sonuçlarının incelemek ve işgörenlerin iş doyumunun ölçmek için seyahat acentasında çalışmakta olan 272 işgören katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; işgörenlerin genel olarak işlerinden doyum sağladığı ve memnun olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda iş doyumunu en fazla etkileyen iki faktörün işin yapısı ve terfi olanakları olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak, işgörenlerin eğitim durumu ve iş doyumları arasında anlamlı bir fark tespit edilirken; diğer demografik değişkenler ve iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Taşlıyan (2007) tarafından, iş doyumunu ve müşteri tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren ulaştırma işletmelerinde çalışan 35 işgören ve 50 müşterinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; işgörenlerin iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda iş doyumunun müşteri tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Yazıcıoğlu ve Sökmen (2007) tarafından, işgörenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek ve bazı demografik değişkenlerin iş doyumunu üzerinde etkisinin olup olmadığını tespit etmek için Adana'da faaliyet gösteren otel işletmelerinin yiyecek-içecek departmanında çalışan 95 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; iş doyumunu ölçeğinde yer alan her bir ifadeden işgörenlerin ne düzeyde memnun oldukları tespit edilmiştir ve bunlardan araştırmada detaylı olarak bahsedilmiştir. Aynı zamanda; demografik değişkenlerden sadece cinsiyet ve yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiş ve aralarında önemli bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Rızaoğlu ve Ayyıldız (2008) tarafından, örgüt kültürü boyutlarının iş doyumunu üzerindeki etkisini tespit etmek için Didim'de faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan 122 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; örgüt kültürü boyutları ile iş doyumunu arasında anlamlı bir

ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda; iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerin; müşteri değeri, kültürel güç ve hizmet kalitesi olduğu belirtilmiştir.

Liao, Hu ve Chung (2009) tarafından, lider üye etkileşimi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Tayvan'daki otel işletmelerinde çalışan 303 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; iş doyumunun örgütsel bağlılık ile lider üye etkileşimi arasındaki aracı değişken olduğu ortaya çıkmıştır.

Kutunis ve Mesci (2010) tarafından, örgütsel adaletin iş doyumunu üzerindeki etkisini tespit etmek için lisans düzeyinde turizm eğitimi veren bir kurumda çalışan 37 işgörenin (akademik ve idari) katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; örgütsel adaletin alt boyutlarından işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet boyutlarının, iş doyumunun içsel doyum ve dışsal doyum boyutlarını önemli oranda etkilediği ortaya çıkmıştır.

Pelit ve Öztürk (2010) tarafından, işgörenlerin iş doyum düzeylerini tespit etmek için şehir ve sayfiye bölgelerdeki otellerde çalışan 1854 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; şehir otellerinde çalışan işgörenlerin sayfiye bölgesinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan işgörelere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda; işgörenlerin eğitim düzeyleri ile iş doyumları arasında bir farklılık tespit edilmiştir. Buna ek olarak, işgörenlerin özellikle şirket politikası, terfi olanakları, kendi kararlarını uygulayabilme ve ücret gibi konularda doyuma ulaşamadıkları saptanmıştır.

Üngüren vd. (2010) tarafından, iş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Antalya ili Kumluca ve Finike ilçelerinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan 181 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; iş doyumunu ve tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda; işgörenlerin tükenmişlik sendromu yaşamadığı tespit edilmiştir. İşgörenlerin iş doyumları konusunda ise kararsız kaldıkları ifade edilmiştir. Buna ek olarak, işgörenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin çalışılan departmana göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Yang (2010) tarafından, iş doyumunun öncüllerini (rol belirsizliği, rol çatışması, özerklik, sosyalleşme, tükenmişlik) ve sonuçlarını (duygusal ve devam

bağlılığı, devamsızlık, işten ayrılma niyeti) incelemek için Tayvan'da bulunan otel işletmelerinde çalışan 671 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; rol çatışması, özerklik, sosyalleşme, tükenmişliğin iş doyumunu etkilediği ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda duygusal ve devam bağlılığı ve işe devam arttığında işgören devir hızının düştüğü ifade edilmiştir.

Köroğlu (2011b) tarafından, iş doyumunun önemini vurgulamak ve turizm işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş doyumunu kavramsal olarak incelemek için bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; örgütsel faktörlerin iş doyumunu bireysel faktörlere ve işin niteliğine ilişkin faktörlere göre daha fazla etkilediği belirtilmiştir. Aynı zamanda yapılan çalışmalar incelenerek iş doyumunu etkileyen faktörler tespit edilmiş ve bu doğrultuda turizm işletmelerine önerilerde bulunulmuştur.

Korkmaz vd. (2013) tarafından, liderlik davranışlarının iş doyumunu üzerindeki etkisini tespit etmek için Türk Hava Yolları bünyesinde çalışan 213 kabin memurunun katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; liderlik davranışlarının iş doyumunu ekilediği ortaya çıkmıştır. Serbestlik tanıyan liderlik algısının artmasıyla birlikte iş doyumunun da arttığı; dönüşümcü liderlik algısının artmasıyla iş doyumunun azaldığı tespit edilmiştir.

Çelik, Dedeoğlu ve İnanır (2015) tarafından, etik liderlik, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Antalya'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan 391 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; etik liderliğin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerinde; örgütsel bağlılığın iş doyumunu üzerinde pozitif bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Özer, Ergün ve Okatan (2015) tarafından, personel güçlendirmenin iş doyumunu üzerindeki etkisini tespit etmek için İstanbul'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan 794 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; personel güçlendirmenin iş doyumunu üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda; işgörenlerin içsel doyumlarının ve genel iş doyumlarının yüksek düzeyde; dışsal doyumlarının ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Amissah, Gamor, Deri ve Amissah (2016) tarafından, işgörenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek ve iş doyumunu etkileyen faktörleri tespit etmek için otel

işletmelerinde çalışan 190 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; işgörenlerin işlerinden kısmen memnun oldukları ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda; ücret, denetim ve terfi olanaklarının iş doyumunu önemli ölçüde etkilediği saptanmıştır.

Kong, Jiang, Chan ve Zhou (2017) tarafından, turizm alanında yapılan iş doyumunu ile ilgili çalışmaları incelemek ve sonuçlarını analiz etmek için 143 çalışma incelenmiştir. Araştırma neticesinde; iş doyumunu etkileyen faktörlerin genellikle; bireysel, örgütsel, sosyal-ailevi ve psikolojik olmak üzere dört başlık altında incelendiği tespit edilmiştir. Bireysel faktörlerden eğitim durumu, ilgi ve yeteneklerin; örgütsel faktörlerden kültür ve örgütsel desteğin; sosyal ve ailevi faktörlerden iş-aile arasındaki ilişkilerin; psikolojik faktörlerden psikolojik birçok konunun iş doyumunu ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu hususta iş doyumunu arttırmak adına birtakım öneriler sunulmuştur.

Aksoy, Şengün ve Yılmaz (2018) tarafından, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki otel işletmelerinde çalışan 492 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; iş doyumunu ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif; iş doyumunu ile devam bağlılığı arasında ise negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda işgörenlerin iş doyumlarının bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Erdem vd. (2019) tarafından, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetinin iş yaşam denge düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için restoran işletmelerinde çalışan 270 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; iş doyumunu ve işten ayrılma niyetinin iş yaşam denge düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır. İş yaşam dengesi daha yüksek olan işgörenlerin iş doyumunu seviyesinin daha yüksek olduğu; işten ayrılma niyetlerinin ise daha düşük olduğu saptanmıştır.

Yücel (2020) tarafından, presenteeizmin demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek ve presenteeizmin iş doyumunu üzerindeki etkisini belirlemek için Antalya'daki otel işletmelerinde çalışan 426 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; işgörenlerin presenteeizm düzeylerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre

anlamli bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda; presentizm ve iş doyumunu arasında anlamli ve negatif bir ilişki saptanmıştır.

2.2.3. Yaşam Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Hayes ve Weathington (2007) tarafından, iyimserlik, stres, yaşam doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla restoran işletmelerinde çalışan 120 yöneticinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; iyimserlik ve stres arasında negatif; iyimserlik ve tükenmişlik arasında negatif; iyimserlik ve yaşam doyumunu arasında pozitif; stres ve tükenmişlik arasında pozitif; stres ve yaşam doyumunu arasında ise negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Saldamlı (2008) tarafından, işgörenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek ve iş doyumunun yaşam doyumunu üzerindeki etkisini tespit etmek için İstanbul'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan 101 departman yöneticisinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; iş doyumunun yaşam doyumunu pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda; ücret, örgüt bünyesindeki ast-üst ilişkileri vb. örgütsel faktörler ile iş doyumunu arasında önemli farklılıklar saptanmıştır. Ancak cinsiyet, yaş, çalışılan departman, çalışma süresi, unvan, eğitim durumu gibi bireysel faktörler ile iş doyumunu arasında anlamli farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yılmaz vd. (2010) tarafından, iş doyumunu, yaşam doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek için konaklama işletmelerinde çalışan 1298 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; işgörenlerin iş ve yaşamlarından kısmen memnun oldukları ve işten ayrılma niyetlerinin düşük seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında pozitif; iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sop (2014) tarafından, iş-serbest zaman çatışması, iş baskısı, meslek memnuniyeti ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için otel işletmelerinde çalışan 325 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; iş-serbest zaman çatışması ve işin gerektirdikleri arasında pozitif; yaşam doyumunu ve iş üzerindeki kontrol arasında pozitif; meslek memnuniyeti ve iş üzerindeki kontrol arasında pozitif; meslek memnuniyeti ve

yaşam doyumu arasında pozitif; iş-serbest zaman çatışması ve iş memnuniyeti arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda işgörenlerin yaşam doyumu düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Sürücü (2016) tarafından, iyimserlik, mutluluk ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek için otel işletmelerinde çalışan 397 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; işgörenlerin iyimserlik, mutluluk ve yaşam doyumu düzeylerinin orta seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda iyimserlik düzeyi ile yaşam doyumu ve mutluluk arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin iyimserlik düzeylerinin artmasıyla birlikte yaşam doyumu ve mutluluk düzeylerinin de arttığı saptanmıştır.

Üzümcü ve Akpulat (2017) tarafından, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Çeşme ve Kartepe’de faaliyet gösteren turizm işletmelerinde çalışan 324 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda; iş-aile çatışması ve yaşam doyumu arasında; aile-iş çatışması ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Şad ve Şahin (2018) tarafından, tükenmişliğin yaşam doyumu üzerindeki etkisini tespit etmek için İstanbul ve Antalya’daki otel işletmelerinde çalışan 418 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; işgörenlerin duyarsızlaşma, duygusal tükenme, düşük kişisel başarı hissi ve genel tükenmişlik düzeyleri arttıkça yaşam doyumlarında azalma olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda gelir, eğitim durumu, turizm eğitimi alma durumu, çalışılan departman ve bireyin konumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Ohunakin vd. (2019) tarafından, dönüşümcü liderlik tarzları (idealleştirilmiş etki, esinlendirici motivasyon, entelektüel uyarım ve kişiselleştirilmiş düşüncelilik), iş doyumu, yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Nijerya’nın Güneybatı bölgesinde faaliyet gösteren üniversite konukevlerinde çalışan 324 işgörenin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; dönüşümcü liderlik tarzlarının her biri ile iş doyumu arasında pozitif; dönüşümcü liderlik tarzlarının her biri ile işten ayrılma niyeti arasında negatif; dönüşümcü

liderlik tarzlarından idealleştirilmiş etki ve kişiselleştirilmiş düşüncelilik ile yaşam doyumu arasında pozitif; iş doyumu ve yaşam doyumu arasında pozitif; yaşam doyumu ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Prayag, Spector, Orchiston ve Chowdhury (2019) tarafından, psikolojik dayanıklılık, örgütsel dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için turizm işletmesi sahibi ya da turizm işletmesinde yönetici olarak görev yapan 84 kişinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; psikolojik dayanıklılık ve işgören dayanıklılığı arasında; işgören dayanıklılığı ve örgütsel dayanıklılık arasında; işgören dayanıklılığı ve yaşam doyumu arasında; yaşam doyumu ve örgütsel dayanıklılık arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasında bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

2.2.4. Turist Rehberliği ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Yapılan bu çalışma turist rehberleri üzerine olduğu için bu bölümde öncelikle turist rehberleri üzerine yapılan araştırmalara ve sonuçlarına detaylı olarak yer verilmiştir. Daha sonra ise turist rehberliği ile ilgili bazı çalışma örneklerine kısaca değinilmiştir.

Batman (2003) tarafından, mesleki sorunları tespit etmek için 240 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; turist rehberlerinin karşılaştıkları sorunlar belirlenmiş ve bunlara araştırmada detaylı olarak yer verilmiştir. Ayrıca karşılaşılan tüm sorunlara rağmen rehberlerin mesleklerini sevdiği tespit edilmiştir.

Karamustafa ve Çeşmeci (2006) tarafından, paket turlarda karşılaşılan yönetsel sorunları tespit etmek için 254 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; turist rehberlerinin karşılaştığı sorunlar tespit edilmiş, bu sorunların neler olduğuna araştırmada detaylı olarak yer verilmiş ve çözüm önerileri sunulmuştur. Aynı zamanda turist rehberlerinin karşılaştığı yönetsel sorunların tecrübe, tura çıkma sıklığı, tura katılan kişi sayısı ve tur süresine göre anlamlı farklılar gösterdiği saptanmıştır.

Doğan vd. (2010) tarafından, mesleğin aile yaşamı üzerindeki etkisini tespit etmek için 219 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma neticesinde; meslek ve evlilik ilişkisinin yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Köroğlu (2012) tarafından genel iş doyumunu düzeyi ile içsel ve dışsal iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 437 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; turist rehberlerinin genel doyum ve dışsal doyum düzeylerinin orta seviyede; içsel doyum düzeylerinin ise yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda; genel iş doyumunu en çok içsel doyumun etkilediği saptanmıştır. Turist rehberlerin en çok doyum sağladığı genel iş doyumunu maddelerinin; sorumluluk, sosyal hizmet ve işletme politikaları olduğu tespit edilmiştir.

Güzel, Gök ve İşler (2013) tarafından, duygusal emek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 120 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; turist rehberlerinin duygusal emek düzeylerinin yüksek seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda duygusal emek boyutlarından bastırma ve derinden rol yapma boyutları ile işten ayrılma arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak; derinden rol yapma boyutu ve tecrübe değişkeni arasında; bastırma boyutu ve turistlerle etkileşim süresi arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.

Demirbulat (2014) tarafından, mesleğin aile yaşamı üzerindeki etkisini tespit etmek için T.R.O.'ya bağlı eylemli olarak çalışan 40 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; turist rehberlerinin iş ve aile yaşamı ilişkisine yönelik algı ve tutumlarının pozitif yönde olduğu ortaya çıkmıştır.

Demirbulat ve Karaman (2014) tarafından, Trabzon ilinde bulunan Ayasofya Müzesi'nin camiye dönüştürülmesi hususundaki görüşleri belirlemek için T.R.O.'ya bağlı 90 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; rehberlerin bir yandan müzenin cami olarak kalmasını istedikleri bir yandan da kararsız oldukları ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda müzenin tam anlamıyla cami formunda düzenlenmediği hususunda aynı görüşte oldukları saptanmıştır.

Köroğlu ve Avcıkurt (2014) tarafından, motivasyon ve performans arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 437 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; motivasyon ve performans arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda rehberlerin performans

düzeylerinin yüksek seviyede olduğu saptanmıştır. Buna ek olarak, yaş ve taban ücret alabilme durumu ile motivasyon arasında; yaş, tecrübe, eğitim durumu, taban ücret alabilme durumu ile performans arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Güzel ve Köroğlu (2015a) tarafından, mesleğe yönelik pozitif ve negatif algılamaları tespit etmek için 136 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; pozitif yönlü algılamaların çoğunu mesleğin maddi açıdan doyum sağlaması ve yeni insanlar ve farklı kültürlerle tanışma olanağı sunması oluşturmaktadır. Negatif yönlü algılamaların çoğunluğunu ise mesleğin sezonluk olması ve düzensiz yaşam oluşturmaktadır. Aynı zamanda; pozitif yönlü algılamaların daha ağır bastığı tespit edilmiştir.

Şenol ve Aliyev (2015) tarafından, Türkiye’de Rus turist pazarına hakim acentalarda çalışan turist rehberlerinin profilini belirlemek ve karşılaştıkları sorunları tespit etmek için 200 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; turist rehberlerinin büyük çoğunluğunun yabancı ülke vatandaşı olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda rehberlerin, gelirin iş motivasyonu açısından yetersiz olması, yapılan işin önemli olarak görülmemesi ve işten çıkarılma korkusu gibi üç temel sorunla karşılaştıkları saptanmıştır.

Tetik (2015) tarafından, davranışsal personel güçlendirme ile ilgili görüşleri tespit etmek için 378 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; rehberlerin davranışsal personel güçlendirme ile ilgili görüşlerinin pozitif yönde olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda davranışsal personel güçlendirme ile yaş, cinsiyet ve çalışma süresi arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Avcıkurt ve Demirbulat (2016) tarafından, sürdürülebilir turizme yönelik tutumları tespit etmek için T.R.O.’ya bağlı eylemli olarak çalışan 73 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; rehberlerin sürdürülebilir turizme ilişkin bakış açılarının pozitif yönde olduğu ortaya çıkmıştır.

Eker ve Zengin (2016) tarafından, turist rehberlerinin Türkiye’deki turist rehberliği eğitimi hakkındaki görüşlerini tespit etmek için 28 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; rehberlerin teorik eğitimi, dil eğitimini, uygulamayı ve görsel materyalleri yetersiz buldukları ve

rehberlik eğitiminin sadece kitaplara bağlı kalınarak verildiğini düşündükleri tespit edilmiştir.

Jahwari, Sırakaya ve Altıntaş (2016) tarafından, turist rehberlerinin iletişim yetkinliklerini önem-performans analizi ile tespit etmek için Antalya'da çalışan 387 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; rehberlerin dil bilgisi, kelime seçimi ve konuşma tarzı gibi sözel yetkinliklerinin yanı sıra ulaşılabilirlik ve belirli bir kişisel alanı korurken arkadaşça kalabilme gibi sözel olmayan davranışlarını da geliştirmeye ihtiyaç duyduğu ortaya çıkmıştır.

Magdy (2016) tarafından, turist rehberlerinin karşılaştığı sorunları tespit etmek için Mısır Turist Rehberleri Sendikası üyeleri, seyahat acentası sahipleri ve turist rehberlerinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı katılımcılar ile yaptığı görüşmeler sonucunda karşılaşılan sorunları bazı başlıklar altında toplamıştır. Düşük ücret, rol çatışması, yabancı işgücü, devletten beklenen desteğin görülmemesi, lisans yenileme zorluğu, rehberlik yapılacak yerin seçimi, çeşitli rehberlik türlerinin yaratılması (şehir rehberi, iş ve endüstri rehberleri, transfer rehberi vb.) gibi başlıkların altında karşılaşılan sorunlara detaylı olarak yer verilmiştir.

Tetik (2016) tarafından, psikolojik güçlendirmenin iş doyumu ve performans üzerindeki etkisini tespit etmek için 381 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; psikolojik güçlendirme, iş doyumu ve iş performansı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu; psikolojik güçlendirmenin iş doyumunu ve performansı etkilediği saptanmıştır.

Türker (2016) tarafından, duygusal beceri değerlendirme süreci ile müşteri memnuniyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek için 326 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; rehberlerin duygusal beceri seviyelerinin müşteri memnuniyetini etkilediği ortaya çıkmıştır.

Çetin ve Yarcan (2017) tarafından, rehberlik rolleri hakkındaki görüşleri tespit etmek için 110 turist rehberi ve 56 tur operatörünün katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; turist rehberleri ve tur operatörlerinin bazı konularda görüş farklılıkları olduğu ortaya çıkmıştır. Yabancı dil becerisi, grup uyumu, tatil deneyimi yaratma, eğlence, sunum yetenekleri, sözleşme uyumu, imaj

yaratma, seyahat planına uyma ve tur operatörleri ile özdeşleşme gibi konulara verilen önem açısından bazı farklılıklar tespit edilmiştir.

Düz (2017) tarafından, faydacı etik yaklaşımı ile mesleki etik ilkeleri tespit etmek için 11 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; 28 adet etik ilke belirlenmiş ve bunların neler olduğuna araştırmada detaylı olarak yer verilmiştir. Aynı zamanda uygulamaya yönelik bir takım öneriler sunulmuştur.

Eren ve Demirel (2017) tarafından, hizmet verme yatkınlığı düzeyini tespit etmek amacıyla Nevşehir Rehberler Odasına bağlı eylemli olarak çalışan 152 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; genel olarak turist rehberlerinin hizmet vermeye yatkın oldukları ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda hizmet vermeye yatkınlığın cinsiyet, yaş, acentaya bağlı olarak çalışıp çalışmama ve mesleki deneyime göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Zengin vd. (2017) tarafından, turist rehberlerinin Turist Rehberliği Meslek Kanunu ve bu kanuna ilişkin çıkan yönetmelik hakkındaki görüşlerini tespit etmek için İstanbul'da eylemli olarak çalışan 345 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; kanunun rehberlik mesleği için yasal bir zemin hazırladığı ancak sorunları giderme konusunda yeterli olmadığı görüşünün hakim olduğu ortaya çıkmıştır.

Arslan ve Şimşek (2018a) tarafından, kadın turist rehberlerin meslek yaşamında karşılaştığı sorunları tespit etmek için 10 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; kadın turist rehberlerinin yaşadığı sorunlar tespit edilmiş ve altı kategori altında bunların neler olduğundan bahsedilmiştir. Aynı zamanda tespit edilen bu sorunlara ilişkin birtakım öneriler sunulmuştur.

Gökdemir ve Hacıoğlu (2018) tarafından, tükenmişlik ve mesleği bırakma niyeti arasındaki ilişkiyi tespit etmek için eylemli olarak çalışan 412 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; tükenmişlik ve mesleği bırakma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

İlhan ve Soybalı (2018) tarafından, mesleki sorunları tespit etmek amacıyla 24 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; turist rehberlerinin sıklıkla dile getirdiği sorunlar tespit edilmiş ve

bunlara araştırmada detaylı olarak yer verilmiştir. Aynı zamanda bu sorunlara yönelik öneriler sunulmuştur.

Karacaoğlu ve Sert (2018) tarafından, karşılaşılan mesleki sorunları tespit etmek için Kapadokya bölgesinde çalışan 17 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; karşılaşılan en önemli sorunların yasal yetersizlikler ile ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer sorunların ise bölgenin özelliklerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda karşılaşılan bu sorunlar ile ilgili öneriler sunulmuştur.

Tatar, Herman ve Gozner (2018) tarafından, turist rehberlerinin yerel ekonomiye ve sürdürülebilirliğe olan katkısını analiz etmek için 58 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; turist rehberlerinin, bölgeyi ziyaret eden turistleri yerel ürünleri almaya teşvik ettiği ii yerel ekonomiye; kaynakların korunmasını sağladığı için de sürdürülebilirliğe katkı sağladığı tespit edilmiştir.

Baran (2019) tarafından, turist rehberlerinin mesleği seçme nedenlerini tespit etmek için eylemli olarak çalışan 17 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; rehberlerin mesleği seçme nedenleri; eğitim, içsel faktörler, yaşanılan bölgede turizmin avantajı, çalışma koşulları, sosyal rol ve aile olmak üzere altı kategori altında toplanmıştır.

Büyüktepe vd. (2019) tarafından, turist rehberlerinin mesleki sorunlarını tespit etmek için Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası'na bağlı 13 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; rehberlerin yaşadığı sorunlara detaylı olarak yer verilmiştir. Aynı zamanda rehberlerin en çok taban ücret, kaçak rehberlik, denetim, alan kılavuzluğu, ziyaret yerlerindeki alt yapı ve üst yapı sorunlarıyla karşılaştıkları tespit edilmiştir.

Eser vd. (2019) tarafından, turlarda teknoloji kullanımı ile ilgili görüşleri tespit etmek için 21 turist rehberi ve 31 turistin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; turist rehberlerinin 3D animasyon sistemi, mikrofon sistemi, interaktif inceleme ve canlandırma gibi teknolojik uygulamaların kullanımına ilişkin görüşlerinin pozitif olduğu; sanal asistan ve audio-guide kullanıma ilişkin görüşlerinin ise negatif olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda

turistlerin turlarda belirli ölçüde teknoloji kullanıma yönelik görüşlerinin pozitif yönde olduğu saptanmıştır.

Eser ve Şahin (2020) tarafından, turist rehberlerinin karşılaştıkları sorunları belirlemek ve turizm sektörünün mevcut durumuna ilişkin görüşlerini tespit etmek için 28 turist rehberinin katılımıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde; turist rehberlerinin en çok taban ücret, kaçak rehberlik, rehbersiz tur düzenleme faaliyetleri ve mesleki etik yoksunluğu gibi sorunlarla karşılaştıkları saptanmıştır. Aynı zamanda turist rehberlerinin sektördeki mevcut sorunların daha çok tanıtım yetersizliği, güçlü imaj eksikliği, sektörün mevsimsellik özelliği, her şey dahil sistem ve turizm çeşitlendirmesi ile ilgili olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada tespit edilen sorunlara ilişkin öneriler sunulmuştur.

Turist rehberleri üzerine yapılan çalışmaların yanı sıra turist rehberliği ve rehberli turlar ile ilgili konular araştırmacılar tarafından farklı açılardan ele alınarak incelenmiştir. Bazı araştırmacılar turist rehberlerinin yeterliliklerini (Leclerc ve Martin, 2004; Lin, Lin ve Chen, 2017; Şahin, 2012; Şahin ve Avcıkurt, 2013; Tetik, 2012; Ünal ve Caber, 2019), becerilerini (Büyükkuru ve Aslan, 2016), ahlaki sorumluluklarını (Küçük, 2017) incelerken bazı araştırmacılar ise kokartlı rehberlerinin mevcut durumunu (Çetin ve Kızılırmak, 2012) ve seyahat acentalarının turist rehberi seçim kriterlerini incelemiştirler (Köroğlu ve Merter, 2012; Yıldırım ve Güzel, 2019). Bazı araştırmacılar turist rehberlerini mesleki açıdan ele almışlar ve mesleki bağlılık (Özoğul ve Ege, 2018), mesleki etik (Yarcan, 2007), performans (Olçay vd., 2015; Zhang ve Chow, 2004), hizmet kalitesi (Aksaray ve Ateş, 2019) ve turist memnuniyeti (Arat ve Bulut, 2019; Bowie ve Chang, 2005; Kuo, Chang, Cheng ve Lin, 2015; Tolga ve Atay, 2016) gibi konuları incelemiştirler. Bazı araştırmacılar mesleğin eğitim yönüne odaklanmışlar ve turist rehberliği eğitimi (Chowdhary ve Prakash, 2008; Çakmak ve Dinçer, 2018; Duman ve Mil, 2008; İşçeli ve Kılıç, 2018; Kürkçü, 2018; Prakash ve Chowdhary, 2010; Pereira ve Mykletun, 2017; Sezerel ve Özoğul, 2019; Skanavis ve Giannoulis, 2010; Tanrısever, Bektaş ve Koç, 2019; Temizkan ve Ergün, 2018; Yenipınar ve Zorkirişçi, 2013), hizmetiçi eğitim seminerleri (Korkmaz, Temizkan ve Temizkan, 2010), uzmanlaşma (Akdu vd., 2018; Black ve Ham, 2005), turist rehberliği ile ilgili akademik çalışmaların incelenmesi (Çapar vd.) gibi konuları ele almışlardır. Cohen'in 1985 yılında yaptığı çalışma sonrasında ise bazı araştırmacılar turist rehberlerinin rollerine yönelik

çalışmalara yönelmişlerdir (Ar ve Uğuz, 2015; Çapar ve Yenipınar, 2017; Çetinkaya ve Öter, 2016; Güzel ve Köroğlu, 2014; Köroğlu, 2013; Köroğlu, Köroğlu ve Alper, 2012; Köroğlu, Hacıoğlu ve Ulusoy, 2017; McDonnell, 2001; Rabotic, 2009; Weiler ve Davis, 1993; Yu vd., 2001). Bazı araştırmacılar rehberlerin kültürel değerlere (Aslan ve Çokal, 2016) ve sürdürülebilirliğin gelişimine katkı (Güzel ve Esen, 2019; Sandaruwani ve Gnanapala, 2016) sağlaması üzerinde dururken bazı araştırmacılar ise turist rehberleri hakkındaki şikayetler (Avcı ve Doğan, 2018; Kanlı, 2019; Temizkan ve Ar, 2017; Zorlu ve Erkuş, 2018) ve turist rehberlerinin yaşadığı sorunlar (Hu ve Wall, 2011; Pelit ve Gökçe, 2019; Pelit ve Katırcıoğlu, 2018; Prakash vd., 2011; Tsaur ve Lin, 2014) üzerinde durmuşlardır. Bazı araştırmacılar mesleğin hukuki boyutuna yönelmiş ve yasa dışı rehberlik faaliyetleri (Çakmak, 2019), Turist Rehberliği Meslek Kanunu'nun değerlendirilmesi (Yenipınar vd., 2014) ve rehberlerin vergi yükümlülükleri (Güner, 2016) ile ilgili araştırmalar yapmışlardır. Bazı araştırmacılar turist rehberlerinin sosyal medya kullanımını (Esen ve Kılıç, 2019; Türker ve Türker, 2017) incelerken bazı araştırmacılar ise mesleki kuruluşların web sitelerini (Manav, Ulusoy ve Köroğlu, 2017) incelemişlerdir. Kimi araştırmacılar rehberlik mesleğindeki teknolojik gelişmeleri (Cacho vd., 2016; Çakmak ve Demirkol, 2017; Nurhasan, Pradibta, Suryani ve Alfinda, 2019; Tekin vd., 2015; Trakulmaykee, Trakulmaykee ve Hnuchek, 2016; Yıldız, 2019), geleceğin turist rehberliğini (Bahar, Yüzbaşıoğlu ve Topsakal, 2019) incelerken kimileri ise turist rehberlerinin turlarda anlattığı efsaneleri (Pekyaman, 2018) ve turist rehberi ile ilgili metaforları (Şahin, Tezcan ve Bekci, 2018) incelemişlerdir.

3. YÖNTEM

Turizm sektörünün temel yapı taşlarından biri olan turist rehberlerinin kişilik özellikleri ile iş ve yaşam doyumu düzeylerinin tespit edilmesi ve beş faktör kişilik özelliklerinin iş doyumu ve yaşam doyumuna etkisinin ortaya konulması bu araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmanın turist rehberliği mesleği ve turizm sektörü için önem arz ettiği düşünülmektedir.

Çalışmanın yöntem bölümünde turist rehberlerinin beş faktör kişilik özelliklerinin iş doyumu ve yaşam doyumuna etkisini tespit etmek amacıyla uygulanan anket hakkında detaylı bilgiler bulunmaktadır. Daha sonra araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araç ve teknikleri ve veri toplama süreci ile ilgili detaylı bilgiler sunulmaktadır. Son olarak ise araştırmanın veri analizi, bulgu ve yorumları yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın temel varsayımına göre; turist rehberlerinin kişilik özelliklerini, iş doyumunu ve yaşam doyumunu etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır. İkinci varsayımına göre ise turist rehberlerinin beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bahsedilen bu temel iki varsayım doğrultusunda araştırma hakkında geniş kapsamlı bir alanyazın taraması yapılarak araştırma problemi ve hipotezleri belirlenmiş daha sonra araştırma modeli oluşturulmuştur.

Hipotez, araştırma seyrini belirleyen önemli bir adım olup (Tatar, Karakuyu ve Tüysüz, 2011, s. 364); araştırılan konu ile ilgili öne sürülen ifade şeklinde tanımlanmaktadır. Doğruluğu ve yanlışlığı ise henüz test edilmemiştir (Şahin, 2013, s. 5; Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016, s. 65). Hipotez, aynı zamanda araştırmadaki iki ya da daha fazla değişken arasında nasıl bir ilişki olduğuna dair beklenti ve yargıları ifade etmektedir (Altunışık, Coşkun,

Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2012, s. 20; Gegez, 2015, s. 39). Bu doğrultuda belirlenen araştırma hipotezleri aşağıda yer almaktadır.

H₁=Turist rehberlerinin demografik özellikleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1a}=Turist rehberlerinin cinsiyetleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1b}=Turist rehberlerinin yaşları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1c}=Turist rehberlerinin medeni durumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1d}=Turist rehberlerinin eğitim durumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1e}=Turist rehberlerinin mesleki rehberlik eğitimleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1f}=Turist rehberlerinin ruhsatname türleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1g}=Turist rehberlerinin bağlı oldukları rehberler odası ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1h}=Turist rehberlerinin rehberlik meslek yılları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1i}=Turist rehberlerinin acentada çalışma süreleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1j}=Turist rehberlerinin hizmet verdikleri grup türleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1k}=Turist rehberlerinin taban creti alabilme durumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1l}=Turist rehberlerinin ek iş yapma durumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1m}=Turist rehberlerinin sosyal güvenlik durumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₂=Turist rehberlerinin demografik özellikleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2a}=Turist rehberlerinin cinsiyetleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2b}=Turist rehberlerinin yaşları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2c}=Turist rehberlerinin medeni durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2d}=Turist rehberlerinin eğitim durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2e}=Turist rehberlerinin mesleki rehberlik eğitimleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2f}=Turist rehberlerinin ruhsatname türleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2g}=Turist rehberlerinin bağlı oldukları rehberler odası ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2h}=Turist rehberlerinin rehberlik meslek yılları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2i}=Turist rehberlerinin acentada çalışma süreleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2j}=Turist rehberlerinin hizmet verdikleri grup türleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2k}=Turist rehberlerinin taban ücreti alabilme durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2l}=Turist rehberlerinin ek iş yapma durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2m}=Turist rehberlerinin sosyal güvenlik durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₃=Turist rehberlerinin demografik özellikleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3a}=Turist rehberlerinin cinsiyetleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3b}=Turist rehberlerinin yaşları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3c}=Turist rehberlerinin medeni durumları yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3d}=Turist rehberlerinin eğitim durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3e}=Turist rehberlerinin mesleki rehberlik eğitimleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3f}=Turist rehberlerinin ruhsatname türleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3g}=Turist rehberlerinin bağlı oldukları rehberler odası ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3h}=Turist rehberlerinin rehberlik meslek yılları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3i}=Turist rehberlerinin acentada çalışma süreleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3j}=Turist rehberlerinin hizmet verdikleri grup türleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3k}=Turist rehberlerinin taban ücreti alabilme durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3l}=Turist rehberlerinin ek iş yapma durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H_{3m}=Turist rehberlerinin sosyal güvenlik durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₄=Turist rehberlerinin dışadönüklük kişilik özellikleri ile genel iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₅=Turist rehberlerinin uyumluluk kişilik özellikleri ile genel iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₆=Turist rehberlerinin sorumluluk kişilik özellikleri ile genel iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₇=Turist rehberlerinin nevrotiklik kişilik özellikleri ile genel iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₈=Turist rehberlerinin gelişime açıklık kişilik özellikleri ile genel iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₉=Turist rehberlerinin dışadönüklük kişilik özellikleri ile genel yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₀=Turist rehberlerinin uyumluluk kişilik özellikleri ile genel yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

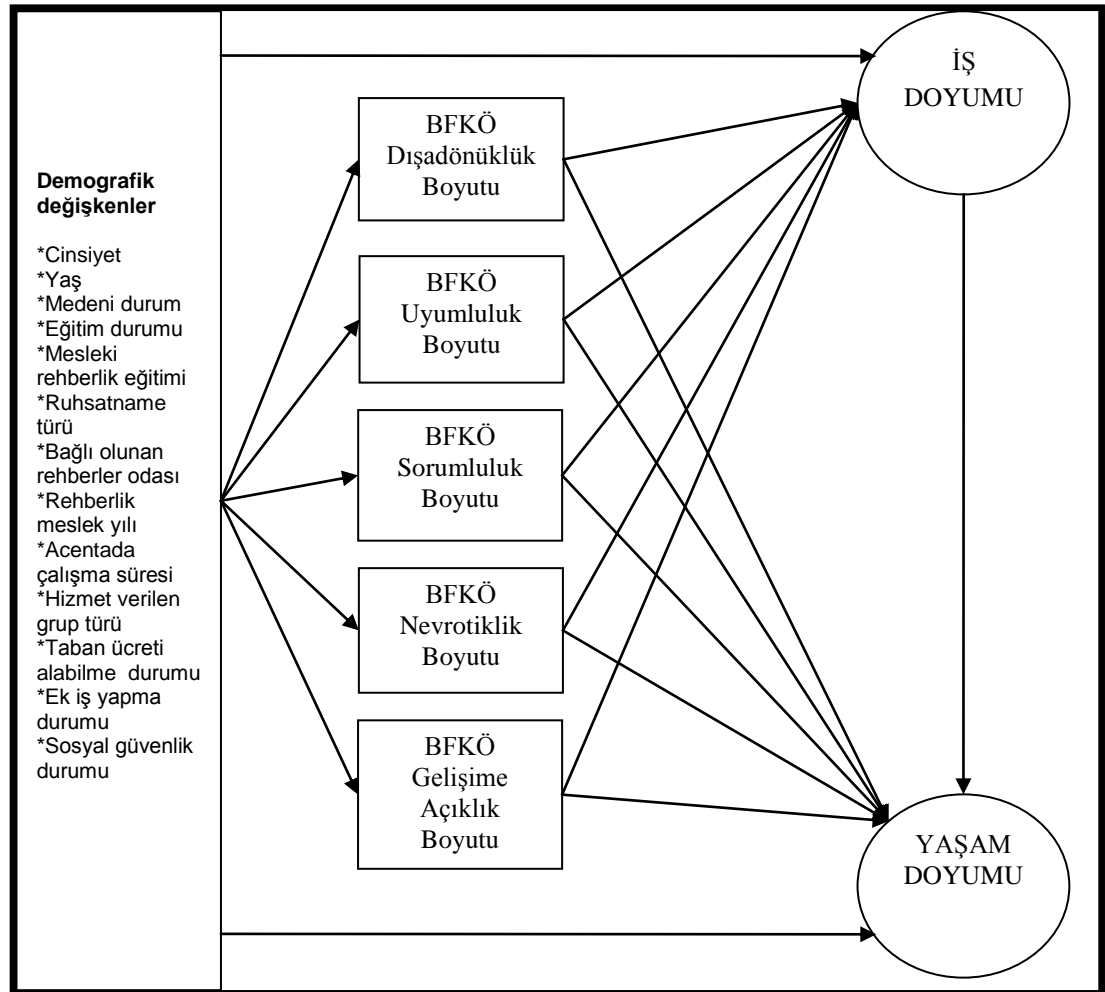
H₁₁=Turist rehberlerinin sorumluluk kişilik özellikleri ile genel yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₂=Turist rehberlerinin nevroitiklik kişilik özellikleri ile genel yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₃=Turist rehberlerinin gelişime açıklık kişilik özellikleri ile genel yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₁₄=Turist rehberlerinin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın amacı ve hipotezleri doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli ise Şekil 7’de yer almaktadır.



Şekil 7. Araştırmanın Modeli

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Evren, verilerin elde edildiği ve sonuçların genellenmek istendiği elemanların tümü olarak tanımlanmaktadır (Özen ve Gül, 2007, s. 395; Şahin, 2013, s. 6; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s. 69; Büyüköztürk vd., 2016, s. 80; Çaparlar ve Dönmez, 2016, s. 214). Türkiye’de turizm sektöründe 2019 yılında T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı’ndan belgeli 8095 eylemli ve 2766 eylemsiz olmak üzere toplam 10861 turist rehberi bulunmaktadır (http-2). Turist rehberi sayılarına aşağıdaki Çizelge 2’de detaylı olarak yer verilmiştir. Araştırmanın evreni öncelikle turizm sektöründe eylemli olarak çalışan turist rehberleri ile sınırlandırılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın evrenini de 8095 eylemli turist rehberi oluşturmaktadır. Araştırma ayrıca Türkiye’deki seyahat acentalarına bağlı olarak Bakanlıktan çalışma belgeli turist rehberleri ile sınırlandırılmıştır. Eylemsiz turist rehberleri ve seyahat acentalarına bağlı olmadan serbest şekilde çalışan turist rehberleri araştırmaya dahil edilmemiş ve bu rehberlere anket uygulanmamıştır.

Çizelge 2. Turist Rehberleri Sayıları

Oda	Eylemli rehber	Eylemsiz rehber	Toplam rehber
Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ADRO)	111	52	163
Ankara Turist Rehberleri Odası (ANRO)	531	264	795
Antalya Turist Rehberleri Odası (ARO)	1277	426	1703
Aydın Turist Rehberleri Odası (ATRO)	537	102	639
Bursa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (BURO)	96	32	128
Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ÇARO)	149	36	185
Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası (GARO)	129	32	161
İstanbul Rehberler Odası (İRO)	3393	1216	4609
İzmir Turist Rehberleri Odası (İZRO)	766	322	1088
Muğla Turist Rehberleri Odası (MURO)	318	98	416
Nevşehir Turist Rehberleri Odası (NERO)	594	117	711
Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası (ŞURO)	105	37	142
Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası (TRO)	89	32	121
Toplam	8095	2766	10861

Kaynak: http-1 adresinden derlenerek hazırlanmıştır.

Verilerin toplanması aşamasında tüm evrene ulaşmanın zaman alıcı ve maliyetli olması dolayısıyla genel olarak örneklem grubunun kullanılması tercih edilmektedir (Gegez, 2015, s. 49). Örneklem, verilerin toplandığı ve evreni temsil etme gücüne sahip olan küçük grup şeklinde tanımlanmaktadır (Şahin, 2013, s. 6; İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014, s. 185; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s. 69; Çaparlar ve Dönmez, 2016, s. 214). Eylemli olarak çalışan turist rehberlerine zaman ve maliyet

gibi kısıtlardan dolayı ulaşılamayacağı öngörüldüğü ve örneklemin de evreni tam olarak temsil edeceği düşünüldüğü için bu araştırmada örneklem grubunun kullanılmasına karar verilmiştir. Buradan hareketle, Çizelge 3'te yer alan Altunışık vd. (2012) tarafından oluşturulan örneklem tablosu dikkate alındığında evren büyüklüğü 9000 olan bir araştırma için kabul edilebilir örneklem büyüklüğünün 368 olduğu görülmektedir.

Çizelge 3. Belirlenmiş Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örneklem Büyüklükleri

N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	190	127	1100	285	5000	357
20	19	200	132	1200	291	6000	361
30	28	250	152	1300	297	7000	364
40	36	300	169	1400	302	8000	367
50	44	350	185	1500	306	9000	368
60	52	400	196	1600	310	10000	370
70	59	450	212	1700	313	15000	375
80	66	500	217	1800	317	20000	377
90	73	550	226	1900	320	30000	379
100	80	600	234	2000	322	40000	380
110	86	650	242	2200	327	50000	381
120	92	700	248	2400	331	75000	382
130	97	750	254	2600	335	100000	384
140	103	800	260	2800	338	N= Evren S= Örneklem Büyüklüğü	
150	108	850	265	3000	341		
160	113	900	269	3500	346		
170	118	950	274	4000	351		
180	123	1000	278	4500	354		

Kaynak: Altunışık, Remzi, Coşkun, Recai, Bayraktaroğlu, Serkan ve Yıldırım, Engin. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Spss Uygulamalı*. (7. Baskı). İstanbul: Sakarya Yayıncılık, s. 137.

Araştırmada olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemleri bünyesinde bulunan kota örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Kota örnekleme; araştırmaya konu olan topluluğun belli özelliklerine (cinsiyet, yaş, coğrafi bölge vb.) kotalar vererek seçim yapmaya dayanan bir örnekleme yöntemidir. Eğer evrenin içinde bazı gruplar bulunuyorsa bunların dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir. Bu örnekleme yönteminin zaman ve maliyet kısıtlılığı fazla olan araştırmalarda en çok tercih edilen yöntemlerden biri olduğu belirtilmektedir (Kılıç, 2012, s. 44; Baştürk ve Taştepe, 2013, s. 144; Gegez, 2015, s. 268; Başaran, 2017, s. 490). Aynı zamanda örnekleme girecek elemanların seçimi yapılırken tarafsız ve özenle yapılması durumunda, örneklemin evreni temsil gücüne sahip olabileceğine dikkat çekilmektedir (Özen ve

Gül, 2007, s. 414; Özer ve Bozanoğlu, 2016, s. 249; Pamuk, 2017, s. 28). Bu araştırmada kotalara ayırırken bağlı bulunulan rehberlik odası temel alınmıştır. Araştırma anketleri her bir rehberlik odasına bağlı rehberlere yüz yüze uygulanmıştır. Uygulanması planlanan 550 anketten 448 tanesi doldurulmuştur. Bu doğrultuda anket geri dönüş oranı %81,5'tir. Anket geri dönüş oranının %70'in üzerinde olmasının sağlıklı yorum yapabilmek adına yeterli olduğu ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2005, s. 144; Büyüköztürk vd., 2016, s. 136). Elde edilen bu 448 anketten 32 tanesi hatalı ya da eksik doldurulduğu için araştırmaya dahil edilmemiş ve 416 anket üzerinden araştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya dahil olan turist rehberlerinden elde edilen bu örneklem büyüklüğünün sonuçların genellenebilmesi ve evreni temsil etmesi açısından yeterli olduğu düşünülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada öncelikle kişilik, iş doyumu, yaşam doyumu ve turist rehberleri ile ilgili alanyazın taraması yapılmış ve elde edilen kuramsal bilgiler doğrultusunda birincil verilerin toplanması sürecine geçilmiştir. Araştırmada birincil verilerin toplanması için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket; belirli bir amaç ve plan doğrultusunda hazırlanmış sorulardan oluşan araştırma materyali şeklinde tanımlanmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s. 93; Büyüköztürk vd., 2016, s. 124). Bu doğrultuda alanyazında daha önce geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ilgili amaca yönelik olan ölçekler tercih edilmiş ve anket formu oluşturulmuştur. Oluşturan anket formu EK 1'de yer almaktadır.

Anketin örneklem grubu üzerinde uygulanması aşamasına geçilmeden önce, bir pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama ile olası hatalardan kaçınmak ve anlaşılmayan bir soru varsa onu tespit etmek amaçlandığı için anket formu katılımcılara dağıtılmadan önce küçük bir grup üzerinde uygulanmıştır. Pilot uygulama, 2019 yılı Ocak-Mart ayları arasında araştırmaya dahil edilmeyecek olan 30 turist rehberi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulamaya katılan katılımcılardan elde edilen veriler SPSS 21.0 programı ile analiz edilmiştir. Pilot uygulama sonunda anket formunda yer alan bazı ifadelerde gerekli düzenlemeler yapılmış ve anket formuna son şekli verilmiştir.

Araştırma anketi 4 bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde; araştırmaya katılan rehberlerin sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Bu kısımda toplam 15 soru yer almaktadır. Sosyo-demografik sorular ise katılımcıların; cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, mesleki rehberlik eğitimini nerede aldıkları, ruhsatname türü, yabancı dili, bağlı oldukları rehberler odası, kaç yıldan beri rehberlik yaptıkları, kaç yıldan beri aynı acentada çalıştıkları, hizmet verdikleri grup türü, hangi turları yönettikleri, Bakanlığın belirlediği taban ücreti alabilme durumları, rehberlik dışında bir iş yapıp yapmadıkları ve sosyal güvenlik durumları ile ilgili bilgileri edinmeyi amaçlamaktadır.

Anketin ikinci bölümünde; turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” kullanılmıştır. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği John tarafından 1990 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması, 56 ülke kapsamında kişilerin kendini tanımlama profilleri ve örüntüleri konusunda yapılan bir çalışmanın (Schmitt vd., 2007) Türkiye ayağı kapsamında, Sümer ve Sümer (2005) tarafından yapılmıştır.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği’nin tercih edilmesinin temel sebepleri arasında; kişiliğin beş faktörünün kültürlerarası birçok çalışmada doğrulandığının ifade edilmesi (Riemann vd., 1997, s. 450; Guenole ve Chernyshenko, 2005, s. 86), kişilik ile ilgili çalışmaların beş faktörde derlenebileceği ve bu beş faktörün bireysel farklılıkları büyük oranda ölçtüğüne ilişkin birçok araştırmacı tarafından uzlaşı sağlanmış olması gösterilebilir (Goldberg, 1990, s. 1217; Taggar vd., 1999, s. 902; Deniz ve Erciş, 2010, s. 143; Çivitci ve Arıcıoğlu, 2012, s. 82; Tutar ve Yılmaz, 2012, s. 19; Bal, 2018, s. 75; Konakay ve Çelik, 2018, s. 699).

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği 5 boyut ve 44 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek Likert ölçeğinin beşli derecelendirilmesi ile uygulanmaktadır. Ölçek derecelendirilmesi; “1=Tamamen katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3=Ne katılıyorum Ne katılmıyorum”, “4=Katılıyorum”, “5=Tamamen katılıyorum” şeklindedir.

Ölçek boyutları; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve gelişime açıklık şeklindedir. Dışadönüklük boyutu; 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31 ve 36. ifadelerden, uyumluluk boyutu; 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37 ve 42. ifadelerden,

sorumluluk boyutu; 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38 ve 43. ifadelerden, nevrotiklik boyutu; 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34 ve 39. ifadelerden, gelişime açıklık boyutu ise; 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41 ve 44. ifadelerden oluşmaktadır. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin ifadeler Çizelge 4’te yer almaktadır.

Çizelge 4. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinde Yer Alan İfadeler

	İfadeler	
		BFKÖ1
	BFKÖ2*	Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım.
	BFKÖ3	Bir işi tam yaparım.
	BFKÖ4	Karamsar, hüzünlü biriyim.
	BFKÖ5	Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim.
	BFKÖ6*	İçine kapanık biriyim.
	BFKÖ7	Yardımsverim.
	BFKÖ8*	Bazen dikkatsiz davranabiliyorum.
	BFKÖ9*	Rahatım, strese girmem.
	BFKÖ10	Pek çok şeyi merak ederim.
	BFKÖ11	Enerji doluyum.
	BFKÖ12*	Başkaları ile ağız dalaşı (sözlü kavga) başlatırım.
	BFKÖ13	Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim.
	BFKÖ14	Gergin olabilirim.
	BFKÖ15	Zeki, derin düşünen biriyim.
	BFKÖ16	Diğer insanları heveslendiririm.
	BFKÖ17	Bağışlayıcıyım.
	BFKÖ18*	Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim.
	BFKÖ19	Endişeli biriyim.
	BFKÖ20	Hayal gücüm kuvvetlidir.
	BFKÖ21*	Sessizim.
	BFKÖ22	Başka insanlara güvenen biriyim.
	BFKÖ23*	Tembel olmaya eğilimliyim.
	BFKÖ24*	Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam.
	BFKÖ25	Yaratıcıyım.
	BFKÖ26	Çekingen değilim girişkenim.
	BFKÖ27*	Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim.
	BFKÖ28	Başladığım bir işi bitiririm, yarım bırakmam.
	BFKÖ29	Duygu durumum değişkendir.
	BFKÖ30	Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.
	BFKÖ31*	Bazen utangaç ve çekingenim.
	BFKÖ32	Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım.
	BFKÖ33	Yaptığım şeyleri etkin, hakkını vererek, iyi yaparım.
	BFKÖ34*	Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim.
	BFKÖ35*	Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih edebilirim.
	BFKÖ36	Dışa dönük sosyal biriyim.
	BFKÖ37*	Bazen diğer insanlara kaba davranırım.
	BFKÖ38	Plan yapar ve planları uygulayırım.
	BFKÖ39	Çabuk sinirlenen biriyim.
	BFKÖ40	Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim.
	BFKÖ41*	Sanata karşı pek ilgili değilim.
	BFKÖ42	Başkaları ile yardımlaşmayı severim.
	BFKÖ43*	Dikkatim çabuk dağılır.
	BFKÖ44	Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir.

*Ters kodlanan ifadeler

Anketin üçüncü bölümünde turist rehberlerinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi amacıyla “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Minnesota İş Doyumu

Ölçeği; Weiss, Dawis, England ve Loftquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ise Baycan (1985) tarafından yapılmıştır.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin tercih edilmesinin temel sebepleri arasında; ölçeğin rehberlik mesleğinin özellikleri açısından uyumlu olması, kolay kullanılabilir olması ve yüksek geçerlilik ve güvenilirlik değerlerine sahip olması gösterilebilir. Aynı zamanda (Ezzedeem, 2003), bu ölçeğin diğer iş doyumu ölçeklerine nazaran daha kapsamlı boyutlar içerdiğini ifade etmektedir (Ezzedeem, 2003, s. 8).

Minnesota İş Doyumu Ölçeği 2 boyut ve 20 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek Likert ölçeğinin beşli derecelendirilmesi ile uygulanmaktadır. Ölçek derecelendirilmesi; "1=Hiç memnun değilim", "2= Memnun değilim", "3=Kararsızım", "4=Memnunum", "5= Çok memnunum" şeklindedir.

Ölçek boyutları; içsel iş doyumu ve dışsal iş doyumu şeklindedir. İçsel doyum; 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. ifadelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum ise; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. ifadelerden oluşmaktadır. İş doyumu ölçeğine ilişkin ifadeler Çizelge 5'te yer almaktadır.

Çizelge 5. İş Doyumu Ölçeğinde Yer Alan İfadeler

		İfadeler
İş Doyumu Ölçeği	İD1	İşimin beni her zaman meşgul etmesinden
	İD2	İşimde tek başıma çalışma olanağımın olmasından
	İD3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından
	İD4	İşimin toplumda "saygın" bir kişi olma şansını vermesinden
	İD5	Acenta yöneticilerinin çalışanlara yönelik tutumlarından
	İD6	Yöneticilerin karar vermedeki yeteneğinden
	İD7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından
	İD8	Bana sürekli bir iş sağlamasından
	İD9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan
	İD10	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan
	İD11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından
	İD12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından
	İD13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücretten
	İD14	İş içinde terfi olanağımın olmasından
	İD15	İşimin kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesinden
	İD16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlamasından
	İD17	Uygun çalışma koşullarının sağlanmasından
	İD18	Çalışma arkadaşlarımdan
	İD19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten
	İD20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden

Anketin dördüncü bölümünde; turist rehberlerinin yaşam doyumu düzeyinin belirlenmesi amacıyla “Yaşam Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Yaşam Doyumu Ölçeği; Diener, Emmons, Larsen ve Griffin tarafından 1985 yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlaması ise Köker (1991) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin özgün formu 1 boyut, beş ifade ve Likert ölçeğinin yedili derecelendirmesinden oluşan kendini değerlendirme ölçeğidir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanmasından sonra çalışmalarda Likert ölçeğinin yedili derecelendirmesi ile kullanıldığı ifade edilmektedir. Dağlı ve Baysal (2016) ise yaptıkları çalışmada Likert ölçeğinin yedili derecelendirme seçeneklerinin birbirine çok yakın olduğunu ve Likert ölçeğinin beşli derecelendirmesinin Türk kültürüne daha yatkın olduğunu tespit etmişler ve aynı çalışmada ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğini de ölçmüşlerdir. Dağlı ve Baysal (2016), yaptıkları analiz sonuçları doğrultusunda, yaşam doyumu ölçeğinin orijinal ölçekte olduğu gibi, tek boyutlu bir yapı gösterdiğini ve yine özgün ölçekte olduğu gibi 5 ifadeden oluştuğunu ortaya koymuşlardır.

Yaşam Doyumu Ölçeği’nin tercih edilmesinin temel sebepleri arasında; alanyazındaki araştırmalarda ölçeğin yaşam doyumu ölçümü için yaygın bir şekilde kullanılması ve kısa olmasından dolayı katılımcıları yormayacak şekilde kolay uygulanabilir olması gösterilebilir.

Ölçek derecelendirilmesi; “1=Hiç katılmıyorum”, “2= Çok az katılıyorum”, “3=Orta düzeyde katılıyorum”, “4=Büyük oranda katılıyorum”, “5= Tamamen katılıyorum” şeklindedir. Yaşam doyumu ölçeğine ilişkin ifadeler Çizelge 6’da yer almaktadır.

Çizelge 6. Yaşam Doyumu Ölçeğinde Yer Alan İfadeler

Yaşam Doyumu Ölçeği	İfadeler	
	YD1	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.
YD2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	
YD3	Yaşamımdan memnunum.	
YD4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	
YD5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	

3.4. Veri Toplama Süreci

Pilot uygulama ile anket formunda yer alan sosyo-demografik sorular ve ifadeler üzerindeki gerekli düzenlemelerin yapılması ve anket formuna son şeklinin

verilmesiyle birlikte anketin uygulanma aşamasına geçilmiştir. Türkiye’de turizm sezonunun mart-eylül aylarında daha yoğun olduğu düşünülerek araştırmanın örneklemini oluşturan turist rehberlerine bu aylar arasında anket uygulanması planlanmıştır. Anketlerin yapılmasına 2019 yılı Mart ayında başlanmış ve Eylül ayında anket sonlandırılmıştır.

Anket, turist rehberlerine yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır. Anketin uygulanması esnasında ilk olarak bir seyahat acentasına bağlı şekilde çalışan turist rehberleri saptanmaya çalışılmıştır. Seyahat acentasına bağlı olarak çalıştığını beyan eden rehberlerden anket formlarını doldurmaları istenmiştir. Serbest olarak çalıştığını beyan eden rehberlere ise araştırmanın amacı gereği anket formu uygulanmamıştır. Katılımcılara güven vermek adına anketin hangi amaçla ve kimler tarafından yapıldığı ile ilgili bilgilere anket formunda yer verilmiştir. Araştırmaya katılan turist rehberlerine herhangi bir baskı uygulanmamış ve rehberler anket formlarını gönüllü olarak doldurmuşlardır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan turist rehberlerinden alınan cevaplar neticesinde elde edilen veriler SPSS 21.0 ve LISREL 8.80 ile analiz edilmiştir. Araştırmada, “sosyo-demografik özelliklerin frekans analizleri”, “güvenilirlik analizleri”, “açıklayıcı faktör analizi”, “doğrulayıcı faktör analizi”, “aritmetik ortalama”, “standart sapma”, “korelasyon analizi”, “bağımsız grup t testi”, “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” ve “regresyon analizi” yapılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin tespit edilmesi, iş ve yaşam doyumu düzeylerinin belirlenmesi ve beş faktör kişilik özelliklerinin iş doyumu ve yaşam doyumuna etkisinin ortaya konulması amacıyla yapılan çalışmanın bu bölümünde araştırma analizleri ve bulguları yer almaktadır.

4.1. Sosyo-Demografik Özellikler

Bu bölümde araştırmaya katılan turist rehberlerinin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Ankete katılan turist rehberlerinin sosyo-demografik özelliklerini belirlemek amacıyla toplam 15 soru sorulmuştur. Bunlar; turist rehberlerinin “cinsiyeti”, “yaşı”, “medeni durumu”, “eğitim durumu”, “mesleki rehberlik eğitimini nerede aldıkları”, “ruhsatname türü”, “yabancı dili”, “bağlı oldukları rehberler odası”, “kaç yıldan beri rehberlik yaptıkları”, “kaç yıldan beri aynı acentada çalıştıkları”, “hizmet verdikleri grup türü”, “hangi turları yönettikleri”, “Bakanlığın belirlediği taban ücreti alabilme durumları”, “rehberlik dışında bir iş yapıp yapmadıkları” ve “sosyal güvenlik durumları”dır. Ankete katılan turist rehberlerinin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bulgular Çizelge 7’de gösterilmektedir.

Çizelge 7’ye göre ankete katılan turist rehberlerinin %70’i erkeklerden, %30’u kadınlardan oluşmaktadır. Ankete katılanların %5’i 18-25, %53,8’i 26-35, %26,4’ü 36-45 yaş aralığında, %14,7’si ise 46 yaş ve üzerindedir. Ankete katılanların %51,9’u evli, %48,1’i ise bekadır. Lisans mezunu olanların oranı %59,4’tür. Lisansüstü eğitim düzeyine sahip kişilerin oranı %18,5’tir. Önlisans mezunu olanların oranı 17,3 iken lise mezunu olanların oranı ise %4,8’dir. Ankete katılanların %39,4’ü mesleki rehberlik eğitimlerini lisans düzeyinde turist rehberliği bölümünü, %32,5’i Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından düzenlenen sertifika programını, %28,1’i ise önlisans düzeyinde turist rehberliği bölümünü tamamlayarak

almışlardır. Ankete katılanların %93,3'ü ülkesel ruhsatnameye sahip iken, %6,7'si bölgesel ruhsatnameye sahiptir.

Ankete katılanların sahip olduğu yabancı dil oranına bakıldığında İngilizce'nin %58, Almanca'nın %9,5, İspanyolca'nın %7,3, Fransızca'nın %5,4, Portekizce'nin %4,5, İtalyanca'nın %3,7, Japonca'nın %3,4, Rusça'nın %3,1, Arapça'nın %2,3, Çince'nin ise %1,5 oranında bir pay aldığı görülmektedir. %0,9'luk bir oranda ise diğer seçeneği işaretlenmiş ancak bu kısımda sahip olunan diller belirtilmemiştir.

Araştırmada kota örneklem kullanıldığı için her turist rehberleri odasından aynı sayıda turist rehberine ulaşılmıştır. Bu yüzden; ADRO, ANRO, ARO, ATRO, BURO, ÇARO, GARO, İRO, İZRO, MURO, NERO, ŞURO VE TRO'ya bağlı rehberlerin oranı %7,7'dir.

Ankete katılanların %31,7'si 5-9, %24,8'i 10-14, %21,2'si 1-4 yıl aralığındaki süre boyunca rehberlik mesleğini icra etmektedir. Ankete katılanların %13'ü 15 yıldan daha fazla süredir rehberlik mesleğini icra ederken, %9,4'ü 1 yıldan daha az süredir bu mesleği icra etmektedir. Ankete katılanların %37'si 1 yıldan daha az süredir, %29,6'sı 1-2 yıl, %18'i 3-4 yıl süresince aynı acentada çalışırken %15,4'ü 5 yıl ve daha fazla süredir aynı acentada çalışmaktadır. Ankete katılanların %48,8'i yabancı gruplara, %43'ü hem yerli hem yabancı gruplara, %8,2'si ise yerli gruplara rehberlik hizmeti vermektedir. Ankete katılanların %69,2'si günlük turları, %28,8'i uzun süreli Anadolu turlarını, %1,9'u ise yurtdışı turlarını yönetmektedir.

Ankete katılanların %50,7'sinin Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenmiş olan taban ücreti aldığı, %35,1'inin bazen aldığı, %14,2'sinin ise almadığı görülmektedir. Ankete katılanların %58'si rehberlik dışında bir ek iş yapmaz iken, %41,8'i ek iş yapmaktadır. Ankete katılanların sosyal güvenlik durumlarına bakıldığında %52,6'sının Sosyal Sigortalar Kurumu'na bağlı olduğu, %15,6'sının hiçbir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olmadığı, %14,9'unun Emekli Sandığı'na, %12,3'ünün Bağ-kur'a bağlı olduğu, %4,6'sının ise özel sigorta yaptırdığı görülmektedir.

Çizelge 7. Turist Rehberlerinin Sosyo-Demografik Özellikleri

Sosyo-Demografik Özellikler	n	%	Sosyo-Demografik Özellikler	n	%
			Bağlı Olunan Rehberler Odası		
Cinsiyet			ADRO	32	7,7
Kadın	125	30,0	ANRO	32	7,7
Erkek	291	70,0	ARO	32	7,7
Toplam	416	100	ATRO	32	7,7
Yaş			BURO	32	7,7
18-25	21	5,0	ÇARO	32	7,7
26-35	224	53,8	GARO	32	7,7
36-45	110	26,4	İRO	32	7,7
46 ve üzeri	61	14,7	İZRO	32	7,7
Toplam	416	100	MURO	32	7,7
Medeni Durum			NERO	32	7,7
Evli	216	51,9	ŞURO	32	7,7
Bekar	200	48,1	TRO	32	7,7
Toplam	416	100	Toplam	416	100
Eğitim Durumu			Turist Rehberliği Meslek yılı		
Lise	20	4,8	1 yıldan az	39	9,4
Önlisans	72	17,3	1-4 yıl	88	21,2
Lisans	247	59,4	5-9 yıl	132	31,7
Lisansüstü	77	18,5	10-14 yıl	103	24,8
Toplam	416	100	15 yıl ve üstü	54	13,0
			Toplam	416	100
Mesleki Rehberlik Eğitimi			Acentada Çalışma Süresi		
T.R. Önlisans programı	117	28,1	1 yıldan az	154	37,0
T.R. Lisans programı	164	39,4	1-2 yıl	123	29,6
K.T.B. Sertifika Programı	135	32,5	3-4 yıl	75	18,0
Toplam	416	100	5 yıl ve üstü	64	15,4
			Toplam	416	100
Ruhsatname Türü			Hizmet Verilen Grup Türü		
Ülkesel	388	93,3	Yerli gruplar	34	8,2
Bölgesel	28	6,7	Yabancı gruplar	203	48,8
Toplam	416	100	Her yerli hem yabancı gruplar	179	43,0
			Toplam	416	100
Yabancı Dil			Yönetilen Tur Çeşitleri		
İngilizce	373	58,0	Günlük turlar	288	69,2
Almanca	61	9,5	Uzun süreli Anadolu turları	120	28,8
Fransızca	35	5,4	Yurtdışı turları	8	1,9
İtalyanca	24	3,7	Toplam	416	100
İspanyolca	47	7,3	Taban Ücreti Alabilme Durumu		
Portekizce	29	4,5	Evet	211	50,7
Japonca	22	3,4	Hayır	59	14,2
Rusça	20	3,1	Bazen	146	35,1
Arapça	15	2,3	Toplam	416	100
Çince	10	1,5	Sosyal Güvenlik Durumu		
Diğer	6	0,9	Evet	174	41,8
Toplam	416	100	Hayır	242	58,2
			Toplam	416	100
Sosyal Güvenlik Durumu			Ek İş Yapma Durumu		
SSK	219	52,6	Evet	174	41,8
Bağ-kur	51	12,3	Hayır	242	58,2
Emekli sandığı	62	14,9	Toplam	416	100
Özel sigorta	19	4,6			
Sosyal güvenlik yok	65	15,6			
Toplam	416	100			

4.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde beş faktör kişilik özellikleri ölçeği ile ilgili yapılan analizler ve bulgular yer almaktadır. İlk olarak açıklayıcı faktör analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi; birbiriyle ilişkisi olan çok sayıda değişkeni analiz etmek için kullanılan istatistiksel analiz olarak tanımlanmaktadır (Gegez, 2015, s. 378). Faktör analizi sayesinde, aralarında ilişki olduğu düşünülen çok sayıda değişkeni sınıflamanın ve sayıca daha az boyut ortaya çıkarmanın mümkün olduğu ifade edilmektedir (Alpar, 2017, s. 245).

Araştırmada beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili verilere açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapmadan önce, ölçeğin güvenilirliğini sağlamak adına Cronbach Alpha değeri incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri ,768 olarak sonuçlanmıştır. Sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda Cronbach Alpha değeri; $,00 < \alpha < ,40$ olduğunda “ölçek güvenilirliği yok”; $,41 < \alpha < ,60$ olduğunda “ölçek güvenilirliği düşük”; $,61 < \alpha < ,80$ olduğunda “kabul edilebilir güvenilirlik”; $,81 < \alpha < 1,00$ olduğunda ise “ölçek güvenilirliği yüksek” şeklinde değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme doğrultusunda beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin kabul edilebilir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir.

Açıklayıcı faktör analizini gerçekleştirebilmek için aynı zamanda örneklem büyüklüğünü test etmek gerekmektedir. Örneklem büyüklüğünü test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinin en çok kullanılan teknik olduğu ifade edilmektedir. KMO değeri 0 ile 1 arasında bir değer almakta ve sayı 1'e yaklaştıkça örneklem büyüklüğünün yeterliliğine işaret etmektedir (Seçer, 2015, s. 155). Örneklem yeterliliğini test etmek için analizlerde KMO testi yapılmış ve değer ,821 olarak bulunmuştur. Sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri; 0,5-0,7 arasında olduğunda “orta”; 0,7-0,8 arasında olduğunda “iyi”; 0,8-0,9 arasında olduğunda “çok iyi” ve 0,9 üzerinde olduğunda “mükemmel” şeklinde değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme doğrultusunda KMO örneklem değerinin çok iyi olduğu görülmektedir.

Faktör analizinin uygulanabilirliği için gerekli testlerden bir diğeri ise Bartlett Küresellik Testi'dir. Bu test sayesinde maddeler arasındaki ilişkinin sıfırdan farklı olup olmadığı belirlenebilmektedir (İslamoğlu ve Alnaçık, 2014, s. 396). Faktör analizinin yapılabilmesi için bu testin sonucunun anlamlı olma şartı bulunmaktadır

(Seçer, 2015, s. 158). Bu değer $p < 0,05$ düzeyinde olması gerekmektedir (Aksu, Eser ve Güzeller, 2017, s. 47). Bartlett Küresellik Testi'ne göre yaklaşık ki kare (χ^2) değerinin 2556,146 ve anlamlılık düzeyinin $p = ,000$ olduğu görülmektedir. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları, bu ölçeğin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir. Bu doğrultuda beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; değişkenlerin toplam açıklanan varsayansının %51,402 olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; dışadönüklük boyutundan 2 ifade (BFKÖ6 ve BFKÖ31), uyumluluk boyutundan 4 ifade (BFKÖ7, BFKÖ17, BFKÖ22 ve BFKÖ42), sorumluluk boyutundan 4 ifade (BFKÖ3, BFKÖ8, BFKÖ13 ve BFKÖ28), nevrotiklik boyutundan 2 ifade (BFKÖ9 ve BFKÖ14) ve gelişime açıklık boyutundan 2 ifade (BFKÖ35 ve BFKÖ41) olmak üzere toplam 14 ifade yeterli düzeyde ilgili faktöre yüklenmediği için ölçekten çıkarılmıştır. Diğer ifadelerin orijinal ölçekte olduğu gibi 5 boyut altında toplandığı görülmektedir. Faktör analizine ilişkin sonuçlar Çizelge 8'de yer almaktadır.

Çizelge 8. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Beş Faktör Kişilik Ölçeği İfadeleri	Dışadönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Nevrotiklik	G. açıklık	Ortak Varyans Değeri
BFKÖ 1	,698					,510
BFKÖ 21	,690					,403
BFKÖ 26	,625					,419
BFKÖ 16	,622					,414
BFKÖ 36	,617					,505
BFKÖ 11	,610					,556
BFKÖ 27		,698				,509
BFKÖ 12		,612				,419
BFKÖ 32		,601				,490
BFKÖ 2		,573				,479
BFKÖ 37		,549				,467
BFKÖ 38			,731			,434
BFKÖ 23			,713			,522
BFKÖ 33			,679			,418
BFKÖ 18			,609			,449
BFKÖ 43			,600			,549

Çizelge 8'in devamı

BFKÖ 4				,681		,508
BFKÖ 24				,653		,587
BFKÖ 19				,634		,570
BFKÖ 39				,621		,751
BFKÖ 29				,592		,712
BFKÖ 34				,587		,559
BFKÖ 5					,771	,596
BFKÖ 10					,756	,485
BFKÖ 15					,721	,751
BFKÖ 30					,689	,555
BFKÖ 40					,657	,513
BFKÖ 44					,635	,489
BFKÖ 25					,612	,552
BFKÖ 20					,598	,480
Cronbach Alpha (Boyut)	,694	,656	,624	,600	,722	
Cronbach Alpha (Ölçek)	,768					
Özdeğer	5,162	2,466	1,575	1,359	1,260	
Açıklanan Varyansın Yüzdesi	22,445	10,722	6,850	5,907	5,478	
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	13,579	11,420	11,880	8,199	7,324	
Toplam Açıklanan Varyans Ölçek Yüzdesi	51,402					
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçümü						,821
Bartlett Küresellik Testi				Yaklaşık Ki-kare		2556,146
				df		253
				Sig.(Anlamlılık)		,000

Çizelge 8'de 6 ifadeyi içeren birinci faktörün özdeğerinin 5,162, varyansı açıklama oranının %22,445 düzeyinde olduğu ve Cronbach Alpha değerinin ise ,694 olduğu görülmektedir. Bu boyut orijinal ölçekte olduğu gibi dışadönüklük olarak tanımlanmıştır. 5 ifadeyi içeren ikinci faktörün özdeğerinin 2,466, varyansı açıklama oranının %10,722 düzeyinde olduğu ve Cronbach Alpha değerinin ise ,656 olduğu görülmektedir. Bu boyut orijinal ölçekte olduğu gibi uyumluluk olarak

tanımlanmıştır. 5 ifadeyi içeren üçüncü faktörün özdeğerinin 1,575, varyansı açıklama oranının %6,850 olduğu ve Cronbach Alpha değerinin ise ,624 olduğu görülmektedir. Bu boyut orijinal ölçekte olduğu gibi sorumluluk olarak tanımlanmıştır. 6 ifadeyi içeren dördüncü faktörün özdeğerinin 1,359, varyansı açıklama oranının 5,907 olduğu ve Cronbach Alpha değerinin ise ,600 olduğu görülmektedir. Bu boyut orijinal ölçekte olduğu gibi nevrokliklik olarak tanımlanmıştır. 8 ifadeyi içeren beşinci faktörün özdeğerinin 1,260, varyansı açıklama oranının %5,478 olduğu, Cronbach Alpha değerinin ise ,722 olduğu görülmektedir. Bu boyut orijinal ölçekte olduğu gibi gelişime açıklık olarak tanımlanmıştır. Genel beş faktör kişilik özellikleri ölçeğini oluşturan bütün ifadelerin faktör yüklerinin ,549'dan büyük olduğu ve orijinal ölçekteki faktörler altında toplandığı görülmektedir.

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinde ortaya çıkan faktörleri sınamak adına doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, araştırmacının belirlediği kuramsal yapının veri içerisinde var olup olmadığını test etmek amacıyla yapılmaktadır (Seçer, 2015, s. 171; Alpar, 2017, s. 247). Diğer bir ifadeyle doğrulayıcı faktör analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiye dair önceden tespit edilen bir model veya hipotez test edilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015, s. 21). Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile modeli ortaya koymak için öncelikle modelde yer alan temel parametreleri hesaplamak daha sonra ise model uyum indekslerine bakmak gerekmektedir. Lisrel programında kullanılan model uyum indeksleri; DFA için Ki Kare uyum testi (Chi-Square), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), GFI (Goodness of Fit Index), NNFI (Non-Normed Fit Index), NFI (Normed Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), RFI (Relative Fit Index), IFI (Incremental Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ve RMR (Root Mean Square Residual) şeklinde sıralanmaktadır (Seçer, 2015: 189-190). Çizelge 9'da ilgili alanyazında genellikle kullanılan uyum indekslerine yer verilmiştir.

Çizelge 9. Yaygın Olarak Kabul Görmüş Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Düşük Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum
χ^2/sd	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$
AGFI	$.60 \leq AGFI \leq .85$	$.85 \leq AGFI \leq .95$	$.95 \leq AGFI \leq 1.00$
GFI	$.60 \leq GFI \leq .90$	$.90 \leq GFI \leq .95$	$.95 \leq GFI \leq 1.00$
NNFI	$.60 \leq NNFI \leq .90$	$.90 \leq NNFI \leq .95$	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$
NFI	$.60 \leq NFI \leq .90$	$.90 \leq NFI \leq .95$	$.95 \leq NFI \leq 1.00$
CFI	$.60 \leq CFI \leq .90$	$.90 \leq CFI \leq .95$	$.95 \leq CFI \leq 1.00$
RFI	$.60 \leq RFI \leq .90$	$.90 \leq RFI \leq .95$	$.95 \leq RFI \leq 1.00$
IFI	$.60 \leq IFI \leq .90$	$.90 \leq IFI \leq .95$	$.95 \leq IFI \leq 1.00$
RMSEA	$.08 \leq RMSEA \leq .10$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	$.00 \leq RMSEA \leq .05$
RMR	$.08 \leq RMR \leq .10$	$.05 \leq RMR \leq .08$	$.00 \leq RMR \leq .05$

Kaynak: Çetin, Doğan ve Sapmaz, 2010, s. 212; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012, s. 271-272; Kanten, 2012, s. 198; Bayram, 2013, s. 75; Çapık, 2014, s. 199; İlhan ve Çetin, 2014, s. 31; Varol, 2014, s. 227; Meydan ve Şeşen, 2015, s. 33; Seçer, 2015, s. 190; Yılmaz ve Varol, 2015, s. 41; Aksu vd., 2017, s. 138'den derlenerek hazırlanmıştır.

Bu araştırmada beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır ve elde edilen alt boyutlara ilişkin uyum değerleri Çizelge 10'da yer almaktadır.

Çizelge 10. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçüm Modelinin Uyum Değerleri

Uyum İndeksi	Düşük Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum	BFKÖ Model Uyum Değerleri
χ^2/sd	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	2,94
AGFI	$.60 \leq AGFI \leq .85$	$.85 \leq AGFI \leq .95$	$.95 \leq AGFI \leq 1.00$	0.85
GFI	$.60 \leq GFI \leq .90$	$.90 \leq GFI \leq .95$	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	0.85
NNFI	$.60 \leq NNFI \leq .90$	$.90 \leq NNFI \leq .95$	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	0.84
NFI	$.60 \leq NFI \leq .90$	$.90 \leq NFI \leq .95$	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	0.79
CFI	$.60 \leq CFI \leq .90$	$.90 \leq CFI \leq .95$	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	0.85
RFI	$.60 \leq RFI \leq .90$	$.90 \leq RFI \leq .95$	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	0.77
IFI	$.60 \leq IFI \leq .90$	$.90 \leq IFI \leq .95$	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	0.86
RMSEA	$.08 \leq RMSEA \leq .10$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	0.066
RMR	$.08 \leq RMR \leq .10$	$.05 \leq RMR \leq .08$	$.00 \leq RMR \leq .05$	0.063

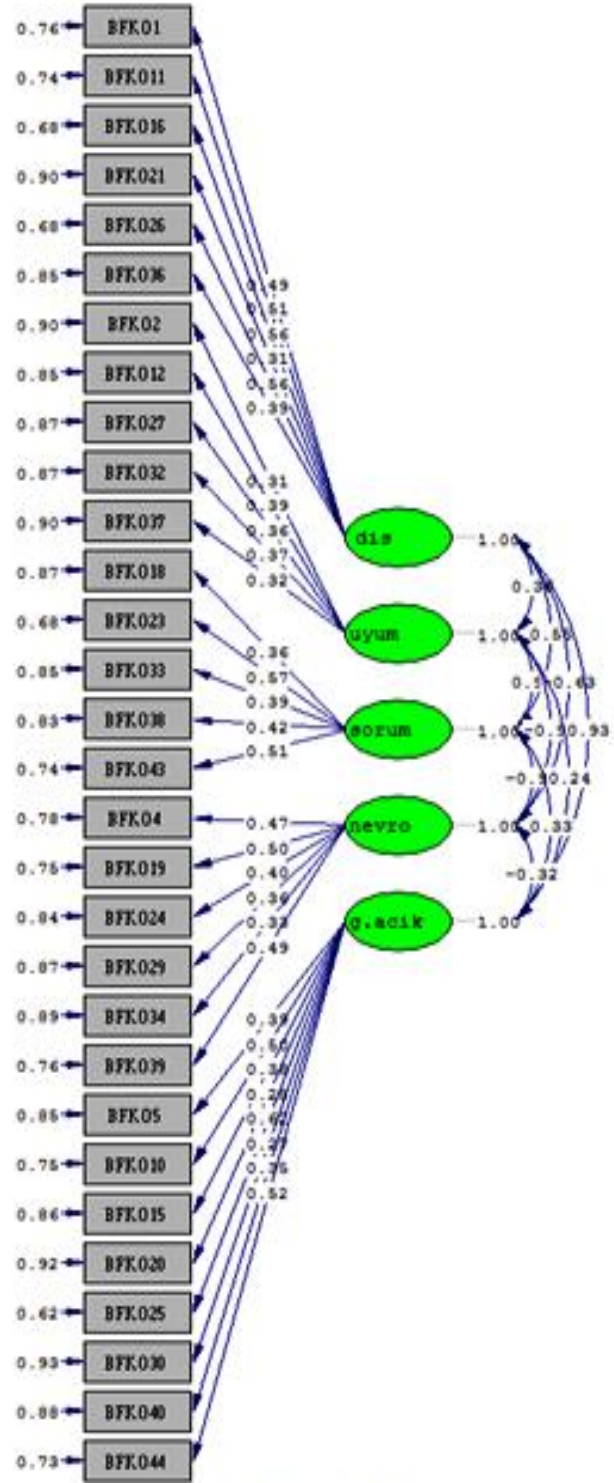
Beş faktör kişilik özellikleri modelinde 30 adet gözlenen değişken ve 5 adet örtük değişken tasarlanmıştır. Gözlenen değişkenlerden hiçbiri ölçüm modelinden çıkarılmamıştır. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; 30 ifade ve 5 boyutlu yapı doğrulanmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Çizelge 11'de yer almaktadır. "t" değerleri gözlenen değişkenler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı hakkında bilgi vermektedir. Bu değişkenler arasındaki ilişkiyi temsil eden okların hiçbirinin kırmızı renkte olmaması aralarındaki ilişkinin anlamlı olduğuna işaret etmektedir. Çizelge 11'de yer alan beş faktör kişilik

özelliklerinin t değerleri incelendiğinde hepsinin 1,96'dan büyük ve ,01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Çizelge 11. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları	Standart Solution	t- değeri	R ²
Dışadönüklük boyutu				
1	Konuşkan biriyim.	0,49	9,86	0,25
11	Enerji doluyum.	0,51	10,43	0,26
16	Diğer insanları heveslendiririm.	0,56	11,55	0,32
21	Sessizim.	0,31	6,05	0,11
26	Çekingen değilim girişkenim.	0,56	11,54	0,33
36	Dışa dönük sosyal biriyim.	0,39	7,77	0,16
Uyumluluk boyutu				
2	Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım.	0,31	5,58	0,13
12	Başkaları ile ağız dalaşı (sözlü kavga) başlatırım.	0,39	7,04	0,18
27	Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim.	0,36	6,51	0,11
32	Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım.	0,37	6,61	0,14
37	Bazen diğer insanlara kaba davranırım.	0,32	5,58	0,13
Sorumluluk boyutu				
18	Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim.	0,36	6,91	0,15
23	Tembel olmaya eğilimliyim.	0,57	11,33	0,29
33	Yaptığım şeyleri etkin, hakkını vererek, iyi yaparım.	0,39	7,41	0,15
38	Plan yapar ve planları uygularım.	0,42	9,50	0,24
43	Dikkatim çabuk dağılır.	0,51	10,19	0,23
Nevrotiklik boyutu				
4	Karamsar, hüzünlü biriyim.	0,47	9,31	0,23
19	Endişeli biriyim.	0,50	10,11	0,26
24	Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam.	0,40	7,91	0,17
29	Duygu durumum değişkendir.	0,36	7,08	0,13
34	Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim.	0,33	6,39	0,11
39	Çabuk sinirlenen biriyim.	0,49	9,75	0,23
Gelişime açıklık boyutu				
5	Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim.	0,39	7,56	0,15
10	Pek çok şeyi merak ederim.	0,50	9,98	0,26
15	Zeki, derin düşünen biriyim.	0,39	7,26	0,14
20	Hayal gücüm kuvvetlidir.	0,29	6,33	0,13
25	Yaratıcıyım.	0,62	12,87	0,38
30	Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.	0,27	5,07	0,12
40	Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim.	0,35	6,62	0,11
44	Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir.	0,52	10,32	0,26

Bahsedilen sonuçlara ek olarak beş faktör kişilik özellikleri ölçüm modeline ilişkin standartlaştırılmış çözümlene değerleri Şekil 8'de yer almaktadır.



Şekil 8. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar (Standart Solution)

Çizelge 12’de beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin genel aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin genel aritmetik ortalamasınının 3,66, dışadönüklük boyutunun 4,00,

uyumluluk boyutunun 4,00, sorumluluk boyutunun 4,04, nevroitiklik boyutunun 2,25 ve gelişime açıklık boyutunun 4,02 olduğu görülmektedir. Ayrıca genel beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin standart sapma değerinin ,305, dışadönüklük boyutunun ,590, uyumluluk boyutunun ,572, sorumluluk boyutunun ,627, nevroitiklik boyutunun ,619 ve gelişime açıklık boyutunun ,562 olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 12. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğine İlişkin İfadelerin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapma Değerleri

	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçek İfadeleri	\bar{X}	S.S.
1	Konuşkan biriyim.	4,01	,934
11	Enerji doluyum.	3,73	,895
16	Diğer insanları heveslendiririm.	4,05	,846
21	Sessizim.	3,91	1,129
26	Çekingen değilim girişkenim.	4,20	,895
36	Dışa dönük sosyal biriyim.	4,13	,861
Dışadönüklük boyutu toplam		4,00	,590
2	Başkalarının hatasını bulmaya yatkınım.	3,74	1,246
12	Başkaları ile ağız dalaşı (sözlü kavga) başlatırım.	4,15	,905
27	Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim.	4,00	,839
32	Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım.	4,27	,887
37	Bazen diğer insanlara kaba davranırım.	3,87	1,049
Uyumluluk boyutu toplam		4,00	,572
18	Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim.	3,89	1,255
23	Tembel olmaya eğilimliyim.	4,03	,948
33	Yaptığım şeyleri etkin, hakkını vererek, iyi yaparım.	4,37	,765
38	Plan yapar ve planları uygularım.	4,14	,846
43	Dikkatim çabuk dağılır.	3,77	1,166
Sorumluluk boyutu toplam		4,04	,627
4	Karamsar, hüzünlü biriyim.	2,17	1,154
19	Endişeli biriyim.	2,07	1,065
24	Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam.	2,06	,831
29	Duygu durumum değişkendir.	2,78	1,221
34	Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim.	2,22	,941
39	Çabuk sinirlenen biriyim.	2,24	1,173
Nevrotiklik boyutu toplam		2,25	,619
5	Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim.	3,95	,925
10	Pek çok şeyi merak ederim.	4,18	,897
15	Zeki, derin düşünen biriyim.	3,96	,953
20	Hayal gücüm kuvvetlidir.	4,12	,881
25	Yaratıcıyım.	4,21	,801
30	Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.	3,99	1,124
40	Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim.	3,78	1,018
44	Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir.	4,05	,820
Gelişime açıklık boyutu		4,02	,562
Beş faktör kişilik özellikleri ölçek toplam		3,66	,305

Beş faktör kişilik özellikleri ve beş faktör kişilik özellikleri alt boyutlarının birbiriyle olan ilişkilerini değerlendirmek ve ortaya çıkarmak adına korelasyon analizi yapılmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri ve alt boyutlarına ilişkin korelasyon analizi Çizelge 13'te yer almaktadır. Dışadönüklük boyutu ile uyumluluk boyutu arasında ($r=,365$; $p=,00<,01$), dışadönüklük boyutu ile sorumluluk boyutu arasında ($r=,467$; $p=,00<,01$), dışadönüklük boyutu ile gelişime açıklık boyutu arasında ($r=,639$; $p=,00<,01$), uyumluluk boyutu ile sorumluluk boyutu arasında ($r=,568$; $p=,00<,01$), uyumluluk boyutu ile gelişime açıklık boyutu arasında ($r=,290$; $p=,00<,01$), sorumluluk boyutu ile gelişime açıklık boyutu arasında ($r=,375$; $p=,00<,01$) pozitif ve anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir.

Dışadönüklük boyutu ile nevroitiklik boyutu arasında ($r=-,451$; $p=,00<,01$), uyumluluk boyutu ile nevroitiklik boyutu arasında ($r=-,487$; $p=,00<,01$), sorumluluk boyutu ile nevroitiklik boyutu arasında ($r=-,656$; $p=,00<,01$), gelişime açıklık boyutu ile nevroitiklik boyutu arasında ($r=-,287$; $p=,00<,01$) negatif ve anlamlı bir korelasyon saptanmıştır. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği ile dışadönüklük boyutu ($r=,792$; $p=,00<,01$), uyumluluk boyutu ($r=,593$; $p=,00<,01$), sorumluluk boyutu ($r=,619$; $p=,00<,01$), gelişime açıklık boyutu ($r=,841$; $p=,00<,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon; beş faktör kişilik özellikleri ölçeği ile nevroitiklik boyutu ($r=-,286$; $p=,00<,01$) arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir. En güçlü korelasyon katsayısının beş faktör kişilik özellikleri ölçeği ile gelişime açıklık boyutu ($r=,841$; $p=,00<,01$) arasında olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 13. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Korelasyon Matrisi

		Dışadönüklük	Uyumluluk	Sorumluluk	Nevrotiklik	G.açıklık	Bfkööl-çektöp
Dışadönüklük	Pearson Correlation	1	,365**	,467**	-,451**	,639**	,792**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	416	416	416	416	416	416
Uyumluluk	Pearson Correlation	,365**	1	,568**	-,487**	,290**	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	416	416	416	416	416	416
Sorumluluk	Pearson Correlation	,467**	,568**	1	-,656**	,375**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	416	416	416	416	416	416
Nevrotiklik	Pearson Correlation	-,451**	-,487**	-,656**	1	-,287**	-,286**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	416	416	416	416	416	416
G.açıklık	Pearson Correlation	,639**	,290**	,375**	-,287**	1	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	416	416	416	416	416	416
Bfkööl-çektöp	Pearson Correlation	,792**	,593**	,619**	-,286**	,841**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	416	416	416	416	416	416

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dışadönüklük boyutu, uyumluluk boyutu, sorumluluk boyutu, nevrotiklik boyutu, gelişime açıklık boyutu ve genel beş faktör kişilik özellikleri ile ankete katılan turist rehberlerinin sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla farklılık analizleri yapılmıştır. Hangi analiz tekniğinin kullanılacağını belirlemek adına verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek gerekmektedir (Seçer, 2015, s. 29). Sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek için basıklık-çarpıklık katsayılarını değerlendirmek gerektiği ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2002, s. 480). Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) katsayıları -1,5 ve +1,5 aralığında olduğunda bu durum verilerin normal dağıldığına işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001, s. 73). Yapılan bu araştırmadaki verilerin basıklık (Kurtosis) ve çarpıklık (Skewness) katsayıları -1,5 ve +1,5 aralığındadır ve bu durum verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret etmektedir. Verilerin normal dağılım göstermesi durumunda değişkenler arasındaki farklılıkları ölçmek için parametrik testler kullanılmaktadır (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2014, s. 246).

Dışadönüklük boyutu, uyumluluk boyutu, sorumluluk boyutu, nevrotiklik boyutu, gelişime açıklık boyutu ve genel beş faktör kişilik özelliklerinin ankete katılan turist rehberlerinin sosyo-demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla bağımsız grup t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analizlerde gruplar arasında fark bulunduğu farklılığın kaynağını tespit etmek için; varyanslar normal dağıldığında ya da varyansların eşitliği varsayımı sağlandığında Tukey HSD testi, sağlanmadığı durumlarda ise Games Howell testi uygulanmıştır.

Çizelge 14, Çizelge 15, Çizelge 16, Çizelge 17, Çizelge 18 ve Çizelge 19'da farklar $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. Farklılıkların analiz edilmesi için iki kategorik değişkene sahip olan cinsiyet, medeni durum, ruhsatname türü ve ek iş yapma durumu değişkenlerine bağımsız örneklem T-testi, ikiden fazla kategorik değişkene sahip olanlarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak analizler yapılmıştır.

Sosyo-demografik özellikler ile dışadönüklük boyutu, uyumluluk boyutu, sorumluluk boyutu, nevrotiklik boyutu, gelişime açıklık boyutu ve genel beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek adına yapılan analizlere ilişkin

sonuçlar Çizelge 14, Çizelge 15, Çizelge 16, Çizelge 17, Çizelge 18 ve Çizelge 19’da yer almaktadır.

Çizelge 14’te gösterilen sosyo-demografik özellikler ile dışadönüklük boyutu arasında yapılan analiz sonuçlarına göre; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki rehberlik eğitimi, ruhsatname türü, bağlı olunan rehberler odası, turist rehberliği meslek yılı, acentada çalışma süresi, hizmet verilen grup türü ve sosyal güvenlik durumu açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak taban ücreti alma durumu ($F= 3,392$; $p=,035<,05$) ve ek iş yapma durumu ($t=2,335$; $p=,005<,05$) açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Çizelge 14. Sosyo-Demografik Özellikler ile Dışadönüklük Boyutu Arasındaki İlişki

		Dışadönüklük Boyutu																																																																																																																																																																																																					
		n	\bar{X}	SS	t / F	p	Fark																																																																																																																																																																																																
Cinsiyet	Kadın	125	4,04	,529	,987	,324	yok																																																																																																																																																																																																
	Erkek	291	3,98	,614				Yaş	18-25	21	4,09	,406	1,705	,165	yok	26-35	224	4,05	,546	36-45	110	3,92	,646	46 ve üstü	61	3,92	,676	Medeni durum	Evli	216	4,04	,580	1,478	,140	yok	Bekar	200	3,96	,599	Eğitim durumu	Lise	20	3,87	,819	,493	,688	yok	Önlisans	72	3,96	,628	Lisans	247	4,02	,564	Lisansüstü	77	4,01	,575	Mesleki rehberlik eğitimi	T.R. Önlisans	117	4,06	,575	1,291	,276	yok	T.R. Lisans	164	4,01	,569	K.T.B. Sertifika	135	3,94	,630	Ruhsatname türü	Ülkesel	388	4,01	,596	1,277	,211	yok	Bölgesel	28	3,88	,497	Bağlı olunan rehberler odası	ADRO	32	4,02	,755	1,395	,165	yok	ANRO	32	3,99	,515	ARO	32	3,98	,325	ATRO	32	3,99	,400	BURO	32	3,93	,647	ÇARO	32	3,97	,552	GARO	32	4,11	,472	İRO	32	3,91	,528	İZRO	32	3,93	,467	MURO	32	4,27	,358	NERO	32	3,76	,975	ŞURO	32	4,01	,786	TRO	32	4,13	,485	Turist rehberliği meslek yılı	1 yıldan az	39	4,00	,409	,873	,480	yok	1-4 yıl	88	4,01	,513	5-9 yıl	132	4,06	,531	10-14 yıl	103	3,93	,700	15 yıl ve üstü	54	3,94	,715	Acentada çalışma süresi	1 yıldan az	154	3,96	,624	1,923	,125	yok	1-2 yıl	123	4,01	,481	3-4 yıl	75	4,13	,535	5 yıl ve üstü	64	3,96	,729	Hizmet verilen grup türü	Yerli gruplar	34	3,87	,690	1,575	,208	yok	Yabancı gruplar	203	4,04	,561
Yaş	18-25	21	4,09	,406	1,705	,165	yok																																																																																																																																																																																																
	26-35	224	4,05	,546																																																																																																																																																																																																			
	36-45	110	3,92	,646																																																																																																																																																																																																			
	46 ve üstü	61	3,92	,676																																																																																																																																																																																																			
Medeni durum	Evli	216	4,04	,580	1,478	,140	yok																																																																																																																																																																																																
	Bekar	200	3,96	,599																																																																																																																																																																																																			
Eğitim durumu	Lise	20	3,87	,819	,493	,688	yok																																																																																																																																																																																																
	Önlisans	72	3,96	,628																																																																																																																																																																																																			
	Lisans	247	4,02	,564																																																																																																																																																																																																			
	Lisansüstü	77	4,01	,575																																																																																																																																																																																																			
Mesleki rehberlik eğitimi	T.R. Önlisans	117	4,06	,575	1,291	,276	yok																																																																																																																																																																																																
	T.R. Lisans	164	4,01	,569																																																																																																																																																																																																			
	K.T.B. Sertifika	135	3,94	,630																																																																																																																																																																																																			
Ruhsatname türü	Ülkesel	388	4,01	,596	1,277	,211	yok																																																																																																																																																																																																
	Bölgesel	28	3,88	,497																																																																																																																																																																																																			
Bağlı olunan rehberler odası	ADRO	32	4,02	,755	1,395	,165	yok																																																																																																																																																																																																
	ANRO	32	3,99	,515																																																																																																																																																																																																			
	ARO	32	3,98	,325																																																																																																																																																																																																			
	ATRO	32	3,99	,400																																																																																																																																																																																																			
	BURO	32	3,93	,647																																																																																																																																																																																																			
	ÇARO	32	3,97	,552																																																																																																																																																																																																			
	GARO	32	4,11	,472																																																																																																																																																																																																			
	İRO	32	3,91	,528																																																																																																																																																																																																			
	İZRO	32	3,93	,467																																																																																																																																																																																																			
	MURO	32	4,27	,358																																																																																																																																																																																																			
	NERO	32	3,76	,975																																																																																																																																																																																																			
	ŞURO	32	4,01	,786																																																																																																																																																																																																			
	TRO	32	4,13	,485																																																																																																																																																																																																			
	Turist rehberliği meslek yılı	1 yıldan az	39	4,00				,409	,873	,480	yok																																																																																																																																																																																												
1-4 yıl		88	4,01	,513																																																																																																																																																																																																			
5-9 yıl		132	4,06	,531																																																																																																																																																																																																			
10-14 yıl		103	3,93	,700																																																																																																																																																																																																			
15 yıl ve üstü		54	3,94	,715																																																																																																																																																																																																			
Acentada çalışma süresi	1 yıldan az	154	3,96	,624	1,923	,125	yok																																																																																																																																																																																																
	1-2 yıl	123	4,01	,481																																																																																																																																																																																																			
	3-4 yıl	75	4,13	,535																																																																																																																																																																																																			
	5 yıl ve üstü	64	3,96	,729																																																																																																																																																																																																			
Hizmet verilen grup türü	Yerli gruplar	34	3,87	,690	1,575	,208	yok																																																																																																																																																																																																
	Yabancı gruplar	203	4,04	,561																																																																																																																																																																																																			
	Yerli-Yabancı gruplar	179	3,97	,601																																																																																																																																																																																																			

Çizelge 14'ün devamı

Taban ücreti alabilme durumu	Evet	211	4,06	,542	3,392	,035	var 1-3
	Hayır	59	4,01	,759			
	Bazen	146	3,90	,570			
Ek iş yapma durumu	Evet	174	3,94	,641	2,335	,005	var
	Hayır	242	4,04	,549			
Sosyal güvenlik durumu	SSK	219	3,98	,568	,620	,648	yok
	Bağ-kur	51	4,05	,529			
	Emekli sandığı	62	3,94	,676			
	Özel sigorta	19	4,07	,727			
	Sosyal güvenlik yok	65	4,07	,584			

Çizelge 15'te gösterilen sosyo-demografik özellikler ile uyumluluk boyutu arasında yapılan analiz sonuçlarına göre; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, ruhsatname türü, turist rehberliği meslek yılı, acentada çalışma süresi, hizmet verilen grup türü, taban ücreti alabilme durumu, ek iş yapma durumu ve sosyal güvenlik durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak mesleki rehberlik eğitimi ($F=3,067$; $p=,048<,05$) ve bağlı olunan rehberler odası ($F=3,283$; $p=,000<,05$) açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Çizelge 15. Sosyo-Demografik Özellikler ile Uyumluluk Boyutu Arasındaki İlişki

		Uyumluluk Boyutu					
		n	\bar{X}	SS	t / F	p	Fark
Cinsiyet	Kadın	125	4,04	,539	,836	,404	yok
	Erkek	291	3,99	,586			
Yaş	18-25	21	3,98	,451	,184	,907	yok
	26-35	224	4,00	,548			
	36-45	110	4,03	,607			
	46 ve üstü	61	3,97	,638			
Medeni durum	Evli	216	4,04	,577	1,433	,152	yok
	Bekar	200	3,96	,565			
Eğitim durumu	Lise	20	3,92	,570	,573	,633	yok
	Önlisans	72	4,07	,560			
	Lisans	247	3,98	,572			
	Lisansüstü	77	4,01	,590			
Mesleki rehberlik eğitimi	T.R. Önlisans	117	4,07	,552	3,067	,048	var 1-2
	T.R. Lisans	164	3,92	,575			
	K.T.B. Sertifika	135	4,05	,578			
Ruhsatname türü	Ülkesel	388	4,01	,561	1,149	,251	yok
	Bölgesel	28	3,88	,708			
Bağlı olunan rehberler odası	ADRO	32	4,09	,592	3,283	,000	var 1-11 3-11 4-11 5-11 6-11 7-11 9-11 12-11
	ANRO	32	3,86	,631			
	ARO	32	4,20	,396			
	ATRO	32	4,10	,542			
	BURO	32	4,03	,518			
	ÇARO	32	4,02	,604			
	GARO	32	4,05	,530			
	İRO	32	3,88	,484			
	İZRO	32	4,08	,522			
	MURO	32	4,13	,455			
	NERO	32	3,51	,658			
	ŞURO	32	4,14	,713			
	TRO	32	3,93	,427			
	Turist rehberliği meslek yılı	1 yıldan az	39	3,96			
1-4 yıl		88	4,02	,537			
5-9 yıl		132	4,08	,541			
10-14 yıl		103	3,90	,633			
15 yıl ve üstü		54	3,97	,638			

Çizelge 15'in devamı

Acentada çalışma süresi	1 yıldan az	154	4,02	,519	,693	,557	yok
	1-2 yıl	123	4,04	,584			
	3-4 yıl	75	3,98	,621			
	5 yıl ve üstü	64	3,92	,614			
Hizmet verilen grup türü	Yerli gruplar	34	4,08	,699	,353	,703	yok
	Yabancı gruplar	203	3,99	,531			
	Yerli-Yabancı gruplar	179	4,00	,593			
Taban ücreti alabilme durumu	Evet	211	4,05	,573	2,197	,112	yok
	Hayır	59	4,04	,568			
	Bazen	146	3,92	,567			
Ek iş yapma durumu	Evet	174	4,00	,541	-,174	,862	yok
	Hayır	242	4,00	,595			
Sosyal güvenlik durumu	SSK	219	3,96	,536	1,740	,140	yok
	Bağ-kur	51	4,13	,519			
	Emekli sandığı	62	4,07	,568			
	Özel sigorta	19	3,80	,802			
	Sosyal güvenlik yok	65	4,02	,556			

Çizelge 16'da gösterilen sosyo-demografik özellikler ile sorumluluk boyutu arasında yapılan analiz sonuçlarına göre; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki rehberlik eğitimi, ruhsatname türü, turist rehberliği meslek yılı, hizmet verilen grup türü, ek iş yapma durumu ve sosyal güvenlik durumu açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak bağlı olunan rehberler odası ($F=3,534$; $p=,000<,05$), acentada çalışma süresi ($F=2,643$; $p=,049<,05$) ve taban ücreti alabilme durumu ($F=6,619$; $p=,001<,05$) açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Çizelge 16. Sosyo-Demografik Özellikler ile Sorumluluk Boyutu Arasındaki İlişki

		Sorumluluk Boyutu					
		n	\bar{X}	SS	t / F	p	Fark
Cinsiyet	Kadın	125	4,08	,671	,960	,337	yok
	Erkek	291	4,02	,631			
Yaş	18-25	21	4,13	,577	,390	,760	yok
	26-35	224	4,05	,608			
	36-45	110	3,99	,633			
	46 ve üstü	61	4,04	,668			
Medeni durum	Evlü	216	4,06	,611	,856	,393	yok
	Bekar	200	4,01	,634			
Eğitim durumu	Lise	20	3,84	,634	,770	,511	yok
	Önlisans	72	4,03	,757			
	Lisans	247	4,05	,587			
	Lisansüstü	77	4,07	,618			
Mesleki rehberlik eğitimi	T.R. Önlisans	117	4,08	,613	,405	,667	yok
	T.R. Lisans	164	4,02	,626			
	K.T.B. Sertifika	135	4,02	,642			
Ruhsatname türü	Ülkesel	388	4,04	,622	-,013	,989	yok
	Bölgesel	28	4,04	,702			

Çizelge 16'nın devamı

Bağlı olunan rehberler odası	ADRO	32	4,21	,470	3,534	,000	var 1-11 2-11 3-11 4-11 6-11 10-11
	ANRO	32	4,20	,541			
	ARO	32	4,26	,343			
	ATRO	32	4,15	,571			
	BURO	32	3,99	,667			
	ÇARO	32	4,18	,677			
	GARO	32	4,02	,632			
	İRO	32	3,90	,620			
	İZRO	32	3,92	,661			
	MURO	32	4,25	,369			
	NERO	32	3,55	,791			
	ŞURO	32	3,96	,735			
	TRO	32	3,89	,620			
	Turist rehberliği meslek yılı	1 yıldan az	39	4,08			
1-4 yıl		88	4,12	,610			
5-9 yıl		132	4,07	,603			
10-14 yıl		103	3,92	,638			
15 yıl ve üstü		54	4,01	,748			
Acentada çalışma süresi	1 yıldan az	154	4,09	,587	2,643	,049	var 1-4
	1-2 yıl	123	4,06	,614			
	3-4 yıl	75	4,05	,604			
	5 yıl ve üstü	64	3,84	,737			
Hizmet verilen grup türü	Yerli gruplar	34	3,97	,719	,563	,570	yok
	Yabancı gruplar	203	4,07	,597			
	Yerli-Yabancı gruplar	179	4,01	,642			
Taban ücreti alabilme durumu	Evet	211	4,14	,562	6,619	,001	var 1-2 1-3
	Hayır	59	4,03	,761			
	Bazen	146	3,90	,632			
Ek iş yapma durumu	Evet	174	4,01	,616	-,823	,411	yok
	Hayır	242	4,06	,635			
Sosyal güvenlik durumu	SSK	219	4,04	,570	,913	,456	yok
	Bağ-kur	51	4,16	,685			
	Emekli sandığı	62	4,02	,683			
	Özel sigorta	19	3,93	,689			
	Sosyal güvenlik yok	65	3,96	,688			

Çizelge 17'de gösterilen sosyo-demografik özellikler ile nevrotilik boyutu arasında yapılan analiz sonuçlarına göre; cinsiyet yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki rehberlik eğitimi, ruhsatname türü, turist rehberliği meslek yılı, acentada çalışma süresi, hizmet verilen grup türü, ek iş yapma durumu ve sosyal güvenlik durumu açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak bağlı olunan rehberler odası ($F= 2,759$; $p=,001<,05$) ve taban ücreti alma durumu ($F=3,137$; $p=,044<,05$) açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Çizelge 17. Sosyo-Demografik Özellikler ile Nevrotiklik Boyutu Arasındaki İlişki

		Nevrotiklik Boyutu					
		n	\bar{X}	SS	t / F	p	Fark
Cinsiyet	Kadın	125	2,28	,632	,546	,585	yok
	Erkek	291	2,24	,618			
Yaş	18-25	21	2,19	,472	,731	,534	yok
	26-35	224	2,24	,614			
	36-45	110	2,32	,645			
	46 ve üstü	61	2,20	,637			
Medeni durum	Evlü	216	2,25	,647	-,021	,983	yok
	Bekar	200	2,25	,589			
Eğitim durumu	Lise	20	2,46	,909	,887	,448	yok
	Önlisans	72	2,21	,635			
	Lisans	247	2,24	,591			
	Lisansüstü	77	2,26	,605			
Mesleki rehberlik eğitimi	T.R. Önlisans	117	2,17	,606	1,437	,239	yok
	T.R. Lisans	164	2,28	,598			
	K.T.B. Sertifika	135	2,28	,625			
Ruhsatname türü	Ülkesel	388	2,24	,618	-1,264	,207	yok
	Bölgesel	28	2,39	,629			
Bağlı olunan rehberler odası	ADRO	32	2,13	,677	2,759	,001	var 1-11 3-11 4-11 7-11 10-11
	ANRO	32	2,27	,548			
	ARO	32	2,16	,428			
	ATRO	32	2,00	,477			
	BURO	32	2,27	,496			
	ÇARO	32	2,25	,707			
	GARO	32	2,18	,643			
	İRO	32	2,39	,589			
	İZRO	32	2,23	,641			
	MURO	32	2,02	,524			
	NERO	32	2,69	,727			
	ŞURO	32	2,31	,726			
	TRO	32	2,36	,567			
Turist rehberliği meslek yılı	1 yıldan az	39	2,20	,472	,502	,734	yok
	1-4 yıl	88	2,24	,592			
	5-9 yıl	132	2,21	,637			
	10-14 yıl	103	2,30	,559			
	15 yıl ve üstü	54	2,30	,803			
Acentada çalışma süresi	1 yıldan az	154	2,22	,581	1,259	,288	yok
	1-2 yıl	123	2,31	,612			
	3-4 yıl	75	2,16	,578			
	5 yıl ve üstü	64	2,32	,751			
Hizmet verilen grup türü	Yerli gruplar	34	2,34	,622	1,435	,239	yok
	Yabancı gruplar	203	2,20	,594			
	Yerli-Yabancı gruplar	179	2,29	,644			
Taban ücreti alabilme durumu	Evet	211	2,19	,594	3,137	,044	var 1-2 1-3
	Hayır	59	2,21	,820			
	Bazen	146	2,35	,547			
Ek iş yapma durumu	Evet	174	2,29	,593	1,089	,277	yok
	Hayır	242	2,22	,639			
Sosyal güvenlik durumu	SSK	219	2,28	,586	,467	,760	yok
	Bağ-kur	51	2,19	,696			
	Emekli sandığı	62	2,22	,626			
	Özel sigorta	19	2,14	,599			
	Sosyal güvenlik yok	65	2,28	,672			

Çizelge 18’de gösterilen sosyo-demografik özellikler ile gelişime açıklık boyutu arasında yapılan analiz sonuçlarına göre; yaş, medeni durum, eğitim durumu, ruhsatname türü, bağlı olunan rehberler odası turist rehberliği meslek yılı, acentada çalışma süresi, hizmet verilen grup türü ve sosyal güvenlik durumu değişkenleri

açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak cinsiyet ($t=2,005$; $p=,012<,05$), mesleki rehberlik eğitimi ($F=3,983$; $p=,019<,05$), taban ücreti alabilme durumu ($F=3,098$; $p=,048<,05$) ve ek iş yapma durumu ($t= -2,349$; $p=,019<,05$) açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Çizelge 18. Sosyo-Demografik Özellikler ile Gelişime Açıklık Boyutu Arasındaki İlişki

		Gelişime Açıklık Boyutu					
		n	\bar{X}	SS	t / F	p	Fark
Cinsiyet	Kadın	125	4,08	,458	2,005	,012	var
	Erkek	291	4,00	,600			
Yaş	18-25	21	3,98	,399	1,283	,280	yok
	26-35	224	4,07	,500			
	36-45	110	3,94	,676			
	46 ve üstü	61	4,02	,593			
Medeni durum	Evli	216	4,03	,511	,429	,668	yok
	Bekar	200	4,01	,614			
Eğitim durumu	Lise	20	3,87	,657	1,974	,117	yok
	Önlisans	72	4,07	,527			
	Lisans	247	4,01	,588			
	Lisansüstü	77	4,10	,462			
Mesleki rehberlik eğitimi	T.R. Önlisans	117	4,15	,449	3,983	,019	var 1-2 1-3
	T.R. Lisans	164	3,97	,596			
	K.T.B. Sertifika	135	3,98	,594			
Ruhsatname türü	Ülkesel	388	4,03	,570	,321	,748	yok
	Bölgesel	28	3,99	,438			
Bağlı olunan rehberler odası	ADRO	32	4,17	,429	1,656	,074	yok
	ANRO	32	4,02	,474			
	ARO	32	3,98	,438			
	ATRO	32	4,07	,305			
	BURO	32	3,86	,591			
	ÇARO	32	4,02	,552			
	GARO	32	3,96	,491			
	İRO	32	4,09	,496			
	İZRO	32	3,97	,536			
	MURO	32	4,16	,330			
	NERO	32	3,74	1,074			
	ŞURO	32	4,08	,667			
	TRO	32	4,19	,446			
	Turist rehberliği meslek yılı	1 yıldan az	39	4,09			
1-4 yıl		88	4,04	,488			
5-9 yıl		132	4,05	,484			
10-14 yıl		103	3,92	,721			
15 yıl ve üstü		54	4,07	,643			
Acentada çalışma süresi	1 yıldan az	154	4,04	,553	,508	,677	yok
	1-2 yıl	123	4,03	,539			
	3-4 yıl	75	4,06	,535			
	5 yıl ve üstü	64	3,95	,657			
Hizmet verilen grup türü	Yerli gruplar	34	3,87	,566	1,836	,161	yok
	Yabancı gruplar	203	4,01	,496			
	Yerli-Yabancı gruplar	179	4,07	,625			
Taban ücreti alabilme durumu	Evet	211	4,08	,532	3,098	,048	var 1-2
	Hayır	59	3,91	,647			
	Bazen	146	3,98	,572			
Ek iş yapma durumu	Evet	174	3,95	,547	-2,349	,019	var
	Hayır	242	4,08	,567			
Sosyal güvenlik durumu	SSK	219	4,01	,532	1,413	,229	yok
	Bağ-kur	51	4,14	,562			
	Emekli sandığı	62	3,95	,527			
	Özel sigorta	19	3,88	1,082			
	Sosyal güvenlik yok	65	4,09	,462			

Çizelge 19’da gösterilen sosyo-demografik özellikler ile genel beş faktör kişilik özellikleri arasında yapılan analiz sonuçlarına göre; yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki rehberlik eğitimi, ruhsatname türü, turist rehberliği meslek yılı, acentada çalışma süresi, hizmet verilen grup türü ve sosyal güvenlik durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak cinsiyet ($t=1,995$; $p=,047<,05$), bağlı olunan rehberler odası ($F=1,874$; $p=,036<,05$), taban ücreti alabilme durumu ($F=4,054$; $p=,018<,05$) ve ek iş yapma durumu ($t=-1,999$; $p=,050<,05$) açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Çizelge 19. Sosyo-Demografik Özellikler ile Genel Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

		BFKÖ Ölçek					
		n	\bar{X}	SS	t / F	p	Fark
Cinsiyet	Kadın	125	3,70	,260	1,995	,047	var
	Erkek	291	3,64	,321			
Yaş	18-25	21	3,67	,225	,864	,460	yok
	26-35	224	3,68	,280			
	36-45	110	3,64	,347			
	46 ve üstü	61	3,63	,336			
Medeni durum	Evlü	216	3,68	,279	1,506	,130	yok
	Bekar	200	3,64	,330			
Eğitim durumu	Lise	20	3,57	,337	,945	,419	yok
	Önlisans	72	3,67	,324			
	Lisans	247	3,66	,305			
	Lisansüstü	77	3,69	,276			
Mesleki rehberlik eğitimi	T.R. Önlisans	117	3,71	,267	1,931	,146	yok
	T.R. Lisans	164	3,64	,327			
	K.T.B. Sertifika	135	3,65	,306			
Ruhsatname türü	Ülkesel	388	3,66	,306	,421	,674	yok
	Bölgesel	28	3,64	,293			
Bağlı olunan rehberler odası	ADRO	32	3,72	,274	1,874	,036	var 10-11
	ANRO	32	3,67	,310			
	ARO	32	3,70	,151			
	ATRO	32	3,66	,206			
	BURO	32	3,61	,328			
	ÇARO	32	3,68	,327			
	GARO	32	3,66	,277			
	İRO	32	3,65	,283			
	İZRO	32	3,62	,312			
	MURO	32	3,76	,161			
	NERO	32	3,46	,543			
	ŞURO	32	3,70	,321			
	TRO	32	3,72	,222			
	Turist rehberliği meslek yılı	1 yıldan az	39	3,67			
1-4 yıl		88	3,69	,279			
5-9 yıl		132	3,69	,280			
10-14 yıl		103	3,60	,375			
15 yıl ve üstü		54	3,66	,330			
Acentada çalışma süresi	1 yıldan az	154	3,66	,294	1,401	,242	yok
	1-2 yıl	123	3,69	,275			
	3-4 yıl	75	3,68	,306			
	5 yıl ve üstü	64	3,59	,374			
Hizmet verilen grup türü	Yerli gruplar	34	3,62	,357	,508	,602	yok
	Yabancı gruplar	203	3,66	,272			
	Yerli-Yabancı gruplar	179	3,67	,329			
Taban ücreti alabilme durumu	Evet	211	3,70	,277	4,054	,018	var 1-3
	Hayır	59	3,63	,366			
	Bazen	146	3,62	,310			

Çizelge 19'un devamı

Ek iş yapma durumu	Evet	174	3,63	,292	-1,999	,050	var
	Hayır	242	3,68	,313			
Sosyal güvenlik durumu	SSK	219	3,66	,289	1,481	,207	yok
	Bağ-kur	51	3,73	,283			
	Emekli sandığı	62	3,63	,310			
	Özel sigorta	19	3,56	,544			
	Sosyal güvenlik yok	65	3,69	,271			

4.3. İş Doyumunu Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde iş doyumunu ölçeği ile ilgili yapılan analizler ve bulgular yer almaktadır. İlk olarak açıklayıcı faktör analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmada iş doyumunu ile ilgili verilere açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapmadan önce, ölçeğin güvenilirliğini sağlamak adına Cronbach Alpha değeri incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri ,736 olarak sonuçlanmıştır. Bu sonuç ile iş doyumunu ölçeğinin kabul edilebilir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Örneklem yeterliliğini test etmek için analizlerde KMO testi yapılmış ve değer ,764 olarak bulunmuştur. Bu sonuç ile KMO örneklem değerinin iyi düzeyde olduğu görülmektedir.

Bartlett Küresellik Testi'ne göre yaklaşık ki kare (x^2) değerinin 1039,500 ve anlamlılık düzeyinin $p=,000$ olduğu görülmektedir. İş doyumunu ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları, bu ölçeğin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir. Bu doğrultuda iş doyumunu ölçeğine açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; değişkenlerin toplam açıklanan varyansının %50,612 olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre; içsel doyum boyutundan 6 ifade (İD1, İD2, İD4, İD7, İD8 ve İD10), dışsal doyum boyutundan 3 ifade (İD5, İD6 ve İD13) olmak üzere toplam 9 ifade yeterli düzeyde ilgili faktöre yüklenmediği için ölçekten çıkarılmıştır. Diğer ifadelerin orijinal ölçekte olduğu gibi 2 boyut altında toplandığı görülmektedir. Faktör analizi sonuçları Çizelge 20'de yer almaktadır.

Çizelge 20. İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

İş Doyumu İfadeleri	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Orijinal Ölçek	Ortak Varyans Değeri
İD9	,715		İçsel Doyum	,461
İD3	,658		İçsel Doyum	,427
İD11	,656		İçsel Doyum	,343
İD20	,637		İçsel Doyum	,404
İD16	,634		İçsel Doyum	,416
İD 15	,605		İçsel Doyum	,530
İD17		,830	Dışsal Doyum	1,217
İD18		,686	Dışsal Doyum	,616
İD14		,654	Dışsal Doyum	1,347
İD19		,564	Dışsal Doyum	,447
İD12		,533	Dışsal Doyum	,584
Cronbach Alpha (Boyut)	,741	,689		
Cronbach Alpha (Ölçek)	0,736			
Özdeğer	2,847	1,708		
Açıklanan Varyansın Yüzdesi	31,636	18,976		
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	26,030	24,582		
Toplam Açıklanan Varyans Ölçek Yüzdesi	50,612			
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçümü				
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare		1039,500	
	df		55	
	Sig.(Anlamlılık)		,000	

Çizelge 20’de 6 ifadeyi içeren birinci faktörün özdeğerinin 2,847, varyansı açıklama oranının %31,636 düzeyinde olduğu ve Cronbach Alpha değerinin ise ,741 olduğu görülmektedir. Bu boyut orijinal ölçekte olduğu gibi içsel doyum olarak tanımlanmıştır. 5 ifadeyi içeren ikinci faktörün özdeğerinin 1,708, varyansı açıklama oranının %18,976 düzeyinde olduğu ve Cronbach Alpha değerinin ise ,689 olduğu görülmektedir. Bu boyut orijinal ölçekte olduğu gibi dışsal doyum olarak tanımlanmıştır. Genel iş doyumunu ölçeğini oluşturan bütün ifadelerin faktör yüklerinin ,533’ten büyük olduğu ve orijinal ölçekteki faktörler altında toplandığı görülmektedir.

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda iş doyumunu ölçeğinde ortaya çıkan faktörleri sınamak adına doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır ve elde edilen alt boyutlara ilişkin uyum değerleri Çizelge 21’de yer almaktadır.

Çizelge 21. İş Doyumu Ölçüm Modelinin Uyum Değerleri

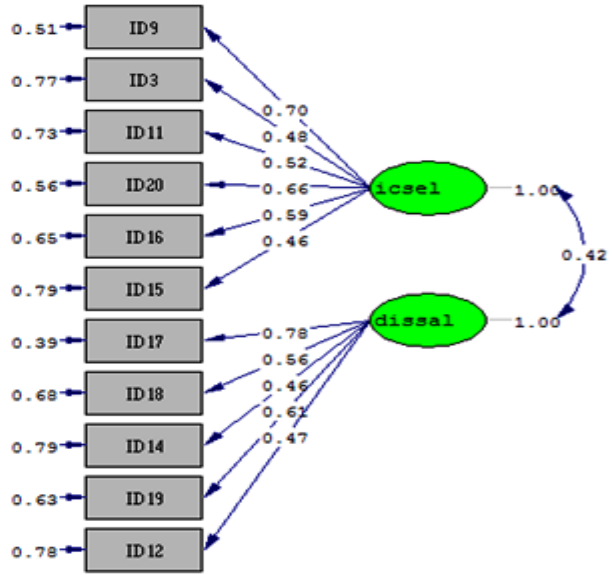
Uyum İndeksi	Düşük Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum	İş Doyumu Model Uyum Değerleri
x^2/sd	$3 \leq x^2/sd \leq 5$	$2 \leq x^2/sd \leq 3$	$0 \leq x^2/sd \leq 2$	3,06
AGFI	$.60 \leq AGFI \leq .85$	$.85 \leq AGFI \leq .95$	$.95 \leq AGFI \leq 1.00$	0.92
GFI	$.60 \leq GFI \leq .90$	$.90 \leq GFI \leq .95$	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	0.96
NNFI	$.60 \leq NNFI \leq .90$	$.90 \leq NNFI \leq .95$	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	0.92
NFI	$.60 \leq NFI \leq .90$	$.90 \leq NFI \leq .95$	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	0.93
CFI	$.60 \leq CFI \leq .90$	$.90 \leq CFI \leq .95$	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	0.95
RFI	$.60 \leq RFI \leq .90$	$.90 \leq RFI \leq .95$	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	0.89
IFI	$.60 \leq IFI \leq .90$	$.90 \leq IFI \leq .95$	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	0.95
RMSEA	$.08 \leq RMSEA \leq .10$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	0.070
RMR	$.08 \leq RMR \leq .10$	$.05 \leq RMR \leq .08$	$.00 \leq RMR \leq .05$	0.034

İş doyumu modelinde 11 adet gözlenen değişken ve 2 adet örtük değişken tasarlanmıştır. Gözlenen değişkenlerden hiçbiri ölçüm modelinden çıkarılmamıştır. İş doyumu ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; 11 ifade ve 2 boyutlu yapı doğrulanmıştır. İş doyumu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Çizelge 22’de yer almaktadır. Çizelge 22’de yer alan iş doyumuna ilişkin t değerleri incelendiğinde hepsinin 1,96’dan büyük ve ,01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Çizelge 22. İş Doyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

	İş Doyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları	Standart Solution	t-değeri	R ²
İçsel Doyum boyut				
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan	0,70	12,87	0,49
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından	0,48	8,92	0,23
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olmasından	0,52	10,01	0,30
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	0,66	12,11	0,44
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlamasından	0,59	11,46	0,35
15	İşimin kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesinden	0,46	8,83	0,26
Dışsal Doyum boyut				
17	Uygun çalışma koşullarının sağlanmasından	0,78	15,66	0,68
18	Çalışma arkadaşlarımdan	0,56	10,57	0,32
14	İş içinde terfi olanağımın olmasından	0,46	8,89	0,22
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten	0,61	11,66	0,37
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından	0,47	9,18	0,22

Bahsedilen sonuçlara ek olarak iş doyumu ölçüm modeline ilişkin standartlaştırılmış çözümlene değerleri Şekil 9’da yer almaktadır.



Chi-Square=101.02, df=33, P-value=0.00000, RMSEA=0.070

Şekil 9. İş Doyumunu Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar (Standart Solution)

Çizelge 23'te iş doyumunu ölçeğinin genel aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri yer almaktadır. İş doyumunu ölçeğinin genel aritmetik ortalamasının 4,10, içsel doyum boyutunun 4,40, dışsal doyum boyutunun ise 3,75 olduğu görülmektedir. Ayrıca genel iş doyumunu ölçeğinin standart sapma değerinin ,411, içsel doyum boyutunun ,432, dışsal doyum boyutunun ise ,612 olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 23. İş Doyumunu Ölçeğine İlişkin İfadelerin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapma Değerleri

	İş Doyumu Ölçek İfadeleri	\bar{X}	S.S.
İçsel Doyum Boyut İfadeleri			
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından	4,30	,653
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan	4,39	,679
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından	4,56	,586
15	İşimin kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesinden	4,34	,728
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlamasından	4,44	,645
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	4,40	,635
İçsel doyum boyut toplam		4,40	,432
Dışsal Doyum Boyut İfadeleri			
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından	4,04	,764
14	İş içinde terfi olanağımın olmasından	3,32	1,161
17	Uygun çalışma koşullarının sağlanmasından	3,45	1,103
18	Çalışma arkadaşlarımdan	3,60	,785
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten	4,36	,668
Dışsal doyum boyut toplam		3,75	,612
İş doyumunu ölçek toplam		4,10	,411

Minnesota İş Doyumu Ölçeği 20-100 arasında bir puan alan ve puanın artmasıyla birlikte iş doyumunun arttığına işaret eden bir ölçektir. Genel iş doyumunu ölçeğinde yer alan tüm ifadelerden elde edilen puanların ifade sayısına bölünmesiyle genel iş doyumunu puanı elde edilmektedir. İçsel doyum ifadelerinden elde edilen puanın ifade sayısına bölünmesiyle içsel doyum puanı, dışsal doyum ifadelerinden elde edilen puanın ifade sayısına bölünmesiyle dışsal doyum puanı bulunmaktadır. Elde edilen puan 25 puan ve altında olduğunda düşük iş doyumuna, 26-74 puan aralığında olduğunda orta iş doyumuna ve 75 puan ve üzeri olduğunda yüksek iş doyumuna denk gelmektedir (Weiss vd, 1967, s. 3-6). Bu hesaplama doğrultusunda ankete katılan turist rehberlerinin içsel doyum puanı 88, dışsal doyum puanı 75, genel iş doyumunu puanı ise 82'dir. Diğer bir deyişle ankete katılan turist rehberlerinin içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumunu düzeylerinin yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Katılımcıların içsel doyum puanlarının dışsal doyum puanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Genel iş doyumunu ve iş doyumunu alt boyutlarının birbiriyle olan ilişkilerini değerlendirmek ve ortaya çıkarmak adına korelasyon analizi yapılmıştır. Genel iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin korelasyon analizi Çizelge 24'te yer almaktadır. İçsel doyum boyutu ile dışsal doyum boyutu arasında ($r=,274$; $p=,00<,01$), genel iş doyumunu ölçeği ile içsel doyum boyutu arasında ($r=,759$; $p=,00<,01$), genel iş doyumunu ölçeği ile dışsal doyum boyutu arasında ($r=,834$; $p=,00<,01$) pozitif ve anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir. En güçlü korelasyon katsayısının genel iş doyumunu ölçeği ile dışsal doyum boyutu ($r=,834$; $p=,00<,01$) arasında olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 24. İş Doyumu Korelasyon Matrisi

		İçsel Doyum	Dışsal Doyum	İş Doyum Top
İçsel doyum	Pearson Correlation	1	,274**	,759**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	416	416	416
Dışsal doyum	Pearson Correlation	,274**	1	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	416	416	416
İş doyum top	Pearson Correlation	,759**	,834**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	416	416	416

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

İçsel doyum ve dışsal doyum boyutlarının ve genel iş doyumunun, ankete katılan turist rehberlerinin sosyo-demografik özellikleri ile arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla farklılık analizleri yapılmıştır.

Çizelge 25, Çizelge 26 ve Çizelge 27’de farklar $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. Farklılıkların analiz edilmesi için iki kategorik değişkene sahip olan cinsiyet, medeni durum, ruhsatname türü ve ek iş yapma durumu değişkenlerine bağımsız örneklem T-testi, ikiden fazla kategorik değişkene sahip olanlarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak analizler yapılmıştır.

Sosyo-demografik özellikler ile içsel doyum, dışsal doyum ve genel iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek adına yapılan analizlere ilişkin sonuçlar Çizelge 25, Çizelge 26 ve Çizelge 27’de yer almaktadır.

Çizelge 25’te gösterilen sosyo-demografik özellikler ile içsel doyum boyutu arasında yapılan analiz sonuçlarına göre; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki rehberlik eğitimi, ruhsatname türü, turist rehberliği meslek yılı, acentada çalışma süresi, hizmet verilen grup türü, ek iş yapma durumu ve sosyal güvenlik durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak bağlı olunan rehberler odası ($F = 1,778$; $p = ,050 < 0,05$) ve taban ücreti alabilme durumu ($F = 2,076$; $p = ,027 < 0,05$) açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Çizelge 25. Sosyo-Demografik Özellikler ile İçsel Doyum Boyutu Arasındaki İlişki

		İçsel Doyum Boyutu					
		n	\bar{X}	SS	t / F	p	Fark
Cinsiyet	Kadın	125	4,44	,391	1,102	,298	yok
	Erkek	291	4,39	,449			
Yaş	18-25	21	4,22	,500	2,101	,099	yok
	26-35	224	4,44	,425			
	36-45	110	4,36	,410			
	46 ve üstü	61	4,39	,461			
Medeni durum	Evli	216	4,39	,435	-,510	,611	yok
	Bekar	200	4,14	,430			
Eğitim durumu	Lise	20	4,44	,440	,664	,575	yok
	Önlisans	72	4,41	,428			
	Lisans	247	4,41	,418			
	Lisansüstü	77	4,34	,479			
Mesleki rehberlik eğitimi	T.R. Önlisans	117	4,43	,432	1,586	,206	yok
	T.R. Lisans	164	4,43	,433			
	K.T.B. Sertifika	135	4,35	,437			
Ruhsatname türü	Ülkesel	388	4,40	,433	-,659	,510	yok
	Bölgesel	28	4,45	,429			

Çizelge 25'in devamı

Bağlı olunan rehberler odası	ADRO	32	4,48	,394	1,778	,050	var 12-13 6-13
	ANRO	32	4,46	,426			
	ARO	32	4,42	,406			
	ATRO	32	4,45	,410			
	BURO	32	4,35	,492			
	ÇARO	32	4,48	,333			
	GARO	32	4,35	,497			
	İRO	32	4,47	,455			
	İZRO	32	4,31	,469			
	MURO	32	4,35	,448			
	NERO	32	4,42	,423			
	ŞURO	32	4,52	,361			
	TRO	32	4,14	,414			
	Turist rehberliği meslek yılı	1 yıldan az	39	4,50			
1-4 yıl		88	4,37	,455			
5-9 yıl		132	4,40	,417			
10-14 yıl		103	4,39	,438			
15 yıl ve üstü		54	4,41	,451			
Acentada çalışma süresi	1 yıldan az	154	154	,454	162	,922	yok
	1-2 yıl	123	123	,418			
	3-4 yıl	75	75	,408			
	5 yıl ve üstü	64	64	,442			
Hizmet verilen grup türü	Yerli gruplar	34	4,49	,409	,860	,424	yok
	Yabancı gruplar	203	4,39	,423			
	Yerli-Yabancı gruplar	179	4,40	,448			
Taban ücreti alabilme durumu	Evet	211	4,44	,418	2,076	,027	var 1-2 2-3
	Hayır	59	4,35	,508			
	Bazen	146	4,36	,415			
Ek iş yapma durumu	Evet	174	4,41	,439	,148	,882	yok
	Hayır	242	4,40	,429			
Sosyal güvenlik durumu	SSK	219	4,37	,447	1,470	,211	yok
	Bağ-kur	51	4,40	,419			
	Emekli sandığı	62	4,37	,444			
	Özel sigorta	19	4,40	,420			
	Sosyal güvenlik yok	65	4,52	,373			

Çizelge 26'da gösterilen sosyo-demografik özellikler ile dışsal doyum boyutu arasında yapılan analiz sonuçlarına göre; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki rehberlik eğitimi, ruhsatname türü, bağlı olunan rehberler odası, turist rehberliği meslek yılı, taban ücreti alabilme durumu, ek iş yapma durumu ve sosyal güvenlik durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak acentada çalışma süresi ($F=2,927$; $p=,034<,05$) ve hizmet verilen grup türü ($F=1,951$; $p=,043<,05$) açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Çizelge 26. Sosyo-Demografik Özellikler ile Dışsal Doyum Boyutu Arasındaki İlişki

		Dışsal Doyum Boyutu					
		n	\bar{X}	SS	t / F	p	Fark
Cinsiyet	Kadın	125	3,76	,614	113	,910	yok
	Erkek	291	3,75	,613			
Yaş	18-25	21	3,77	,507	1,094	,351	yok
	26-35	224	3,71	,635			
	36-45	110	3,77	,596			
	46 ve üstü	61	3,86	,585			
Medeni durum	Evli	216	3,72	,612	-,999	,318	yok
	Bekar	200	3,78	,612			
Eğitim durumu	Lise	20	3,70	,647	,075	,974	yok
	Önlisans	72	3,76	,542			
	Lisans	247	3,76	,628			
	Lisansüstü	77	3,74	,624			
Mesleki rehberlik eğitimi	T.R. Önlisans	117	3,68	,639	1,177	,309	yok
	T.R. Lisans	164	3,77	,618			
	K.T.B. Sertifika	135	3,79	,581			
Ruhsatname türü	Ülkesel	388	3,76	,613	,873	,383	yok
	Bölgesel	28	3,65	,616			
Bağlı olunan rehberler odası	ADRO	32	3,70	,642	1,458	,137	yok
	ANRO	32	3,97	,640			
	ARO	32	3,62	,555			
	ATRO	32	3,73	,529			
	BURO	32	3,75	,567			
	ÇARO	32	3,90	,630			
	GARO	32	3,65	,643			
	İRO	32	3,59	,647			
	İZRO	32	3,72	,587			
	MURO	32	3,92	,598			
	NERO	32	3,90	,547			
	ŞURO	32	3,61	,682			
	TRO	32	3,68	,596			
	Turist rehberliği meslek yılı	1 yıldan az	39	3,66			
1-4 yıl		88	3,73	,586			
5-9 yıl		132	3,78	,605			
10-14 yıl		103	3,75	,596			
15 yıl ve üstü		54	3,81	,619			
Acentada çalışma süresi	1 yıldan az	154	3,72	,627	2,927	,034	var 3-4
	1-2 yıl	123	3,79	,527			
	3-4 yıl	75	3,61	,628			
	5 yıl ve üstü	64	3,91	,606			
Hizmet verilen grup türü	Yerli gruplar	34	3,94	,529	1,951	,043	var 2-3
	Yabancı gruplar	203	3,71	,610			
	Yerli-Yabancı gruplar	179	3,76	,626			
Taban ücreti alabilme durumu	Evet	211	3,73	,638	,420	,657	yok
	Hayır	59	3,74	,588			
	Bazen	146	3,79	,586			
Ek iş yapma durumu	Evet	174	3,73	,617	-,606	,545	yok
	Hayır	242	3,77	,610			
Sosyal güvenlik durumu	SSK	219	3,71	,603	1,188	,315	yok
	Bağ-kur	51	3,85	,547			
	Emekli sandığı	62	3,77	,601			
	Özel sigorta	19	3,96	,550			
	Sosyal güvenlik yok	65	3,72	,709			

Çizelge 27’de gösterilen sosyo-demografik özellikler ile genel iş doyumu arasında yapılan analiz sonuçlarına göre; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki rehberlik eğitimi, ruhsatname türü, bağlı olunan rehberler odası, turist rehberliği meslek yılı, acentada çalışma süresi, hizmet verilen grup türü, taban

ücreti alabilme durumu, ek iş yapma durumu ve sosyal güvenlik durumu açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Çizelge 27. Sosyo-Demografik Özellikler ile Genel İş Doyumu Arasındaki İlişki

		İş Doyum Ölçeği																																																																																																																																																																																																																																																									
		n	\bar{X}	SS	t / F	p	Fark																																																																																																																																																																																																																																																				
Cinsiyet	Kadın	125	4,13	,410	,674	,500	yok																																																																																																																																																																																																																																																				
	Erkek	291	4,10	,412				Yaş	18-25	21	4,01	,414	,631	,595	yok	26-35	224	4,11	,414	36-45	110	4,10	,397	46 ve üstü	61	4,15	,430	Medeni durum	Evlü	216	4,09	,413	-,969	,333	yok	Bekar	200	4,13	,409	Eğitim durumu	Lise	20	4,10	,387	,295	,829	yok	Önlisans	72	4,12	,385	Lisans	247	4,11	,411	Lisansüstü	77	4,07	,446	Mesleki rehberlik eğitimi	T.R. Önlisans	117	4,09	,403	,423	,655	yok	T.R. Lisans	164	4,13	,422	K.T.B. Sertifika	135	4,09	,407	Ruhsatname türü	Ülkesel	388	4,11	,413	,213	,832	yok	Bölgesel	28	4,09	,388	Bağlı olunan rehberler odası	ADRO	32	4,13	,392	1,331	,198	yok	ANRO	32	4,24	,462	ARO	32	4,05	,377	ATRO	32	4,12	,374	BURO	32	4,08	,397	ÇARO	32	4,22	,379	GARO	32	4,03	,433	İRO	32	4,07	,442	İZRO	32	4,04	,387	MURO	32	4,16	,447	NERO	32	4,18	,407	ŞURO	32	4,11	,397	TRO	32	3,93	,412	Turist rehberliği meslek yılı	1 yıldan az	39	4,12	,379	,267	,899	yok	1-4 yıl	88	4,08	,417	5-9 yıl	132	4,12	,414	10-14 yıl	103	4,09	,412	15 yıl ve üstü	54	4,14	,423	Acentada çalışma süresi	1 yıldan az	154	4,09	,427	1,653	,177	yok	1-2 yıl	123	4,13	,387	3-4 yıl	75	4,03	,403	5 yıl ve üstü	64	4,17	,420	Hizmet verilen grup türü	Yerli gruplar	34	4,24	,359	2,189	,113	yok	Yabancı gruplar	203	4,08	,413	Yerli-Yabancı gruplar	179	4,11	,415	Taban ücreti alabilme durumu	Evet	211	4,12	,409	,285	,752	yok	Hayır	59	4,07	,425	Bazen	146	4,10	,410	Ek iş yapma durumu	Evet	174	4,10	,417	-,325	,746	yok	Hayır	242	4,11	,407	Sosyal güvenlik durumu	SSK	219	4,07	,422	,990	,413	yok	Bağ-kur	51	4,15	,390	Emekli sandığı	62	4,10	,415	Özel sigorta	19	4,20	,384
Yaş	18-25	21	4,01	,414	,631	,595	yok																																																																																																																																																																																																																																																				
	26-35	224	4,11	,414																																																																																																																																																																																																																																																							
	36-45	110	4,10	,397																																																																																																																																																																																																																																																							
	46 ve üstü	61	4,15	,430																																																																																																																																																																																																																																																							
Medeni durum	Evlü	216	4,09	,413	-,969	,333	yok																																																																																																																																																																																																																																																				
	Bekar	200	4,13	,409																																																																																																																																																																																																																																																							
Eğitim durumu	Lise	20	4,10	,387	,295	,829	yok																																																																																																																																																																																																																																																				
	Önlisans	72	4,12	,385																																																																																																																																																																																																																																																							
	Lisans	247	4,11	,411																																																																																																																																																																																																																																																							
	Lisansüstü	77	4,07	,446																																																																																																																																																																																																																																																							
Mesleki rehberlik eğitimi	T.R. Önlisans	117	4,09	,403	,423	,655	yok																																																																																																																																																																																																																																																				
	T.R. Lisans	164	4,13	,422																																																																																																																																																																																																																																																							
	K.T.B. Sertifika	135	4,09	,407																																																																																																																																																																																																																																																							
Ruhsatname türü	Ülkesel	388	4,11	,413	,213	,832	yok																																																																																																																																																																																																																																																				
	Bölgesel	28	4,09	,388																																																																																																																																																																																																																																																							
Bağlı olunan rehberler odası	ADRO	32	4,13	,392	1,331	,198	yok																																																																																																																																																																																																																																																				
	ANRO	32	4,24	,462																																																																																																																																																																																																																																																							
	ARO	32	4,05	,377																																																																																																																																																																																																																																																							
	ATRO	32	4,12	,374																																																																																																																																																																																																																																																							
	BURO	32	4,08	,397																																																																																																																																																																																																																																																							
	ÇARO	32	4,22	,379																																																																																																																																																																																																																																																							
	GARO	32	4,03	,433																																																																																																																																																																																																																																																							
	İRO	32	4,07	,442																																																																																																																																																																																																																																																							
	İZRO	32	4,04	,387																																																																																																																																																																																																																																																							
	MURO	32	4,16	,447																																																																																																																																																																																																																																																							
	NERO	32	4,18	,407																																																																																																																																																																																																																																																							
	ŞURO	32	4,11	,397																																																																																																																																																																																																																																																							
	TRO	32	3,93	,412																																																																																																																																																																																																																																																							
	Turist rehberliği meslek yılı	1 yıldan az	39	4,12				,379	,267	,899	yok																																																																																																																																																																																																																																																
1-4 yıl		88	4,08	,417																																																																																																																																																																																																																																																							
5-9 yıl		132	4,12	,414																																																																																																																																																																																																																																																							
10-14 yıl		103	4,09	,412																																																																																																																																																																																																																																																							
15 yıl ve üstü		54	4,14	,423																																																																																																																																																																																																																																																							
Acentada çalışma süresi	1 yıldan az	154	4,09	,427	1,653	,177	yok																																																																																																																																																																																																																																																				
	1-2 yıl	123	4,13	,387																																																																																																																																																																																																																																																							
	3-4 yıl	75	4,03	,403																																																																																																																																																																																																																																																							
	5 yıl ve üstü	64	4,17	,420																																																																																																																																																																																																																																																							
Hizmet verilen grup türü	Yerli gruplar	34	4,24	,359	2,189	,113	yok																																																																																																																																																																																																																																																				
	Yabancı gruplar	203	4,08	,413																																																																																																																																																																																																																																																							
	Yerli-Yabancı gruplar	179	4,11	,415																																																																																																																																																																																																																																																							
Taban ücreti alabilme durumu	Evet	211	4,12	,409	,285	,752	yok																																																																																																																																																																																																																																																				
	Hayır	59	4,07	,425																																																																																																																																																																																																																																																							
	Bazen	146	4,10	,410																																																																																																																																																																																																																																																							
Ek iş yapma durumu	Evet	174	4,10	,417	-,325	,746	yok																																																																																																																																																																																																																																																				
	Hayır	242	4,11	,407																																																																																																																																																																																																																																																							
Sosyal güvenlik durumu	SSK	219	4,07	,422	,990	,413	yok																																																																																																																																																																																																																																																				
	Bağ-kur	51	4,15	,390																																																																																																																																																																																																																																																							
	Emekli sandığı	62	4,10	,415																																																																																																																																																																																																																																																							
	Özel sigorta	19	4,20	,384																																																																																																																																																																																																																																																							
	Sosyal güvenlik yok	65	4,15	,393																																																																																																																																																																																																																																																							

4.4.Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde yaşam doyumu ölçeği ile ilgili yapılan analizler ve bulgular yer almaktadır. İlk olarak açıklayıcı faktör analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmada yaşam doyumu ile ilgili verilere açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapmadan önce, ölçeğin güvenilirliğini sağlamak adına Cronbach Alpha değeri incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri ,746 olarak sonuçlanmıştır. Bu sonuç ile yaşam doyumu ölçeğinin kabul edilebilir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Örneklem yeterliliğini test etmek için analizlerde KMO testi yapılmış ve değer ,706 olarak bulunmuştur. Bu sonuç ile KMO örneklem değerinin iyi düzeyde olduğu görülmektedir.

Bartlett Küresellik Testi'ne göre yaklaşık ki kare (x^2) değerinin 539,068 ve anlamlılık düzeyinin $p=,000$ olduğu görülmektedir. Yaşam doyumu ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları, bu ölçeğin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir. Bu doğrultuda yaşam doyumu ölçeğine açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; değişkenlerin toplam açıklanan varyansının %51,647 olduğu görülmektedir. Araştırmada kullanılan yaşam doyumu ölçeği orijinal halinde olduğu gibi tek boyutlu bir yapı göstermiştir. Açıklayıcı faktör analizi neticesinde hiçbir ifade analizden çıkarılmamıştır. Faktör analizi sonuçları Çizelge 28'de yer almaktadır.

Çizelge 28. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Yaşam Doyumu İfadeleri	Faktör	Orijinal Ölçek	Ortak Varyans Değeri
YD2	,772	Yaşam Doyumu	,752
YD3	,754	Yaşam Doyumu	,565
YD4	,742	Yaşam Doyumu	,803
YD5	,710	Yaşam Doyumu	1,710
YD1	,603	Yaşam Doyumu	,676
Cronbach Alpha (Ölçek)	,746		
Özdeğer	2,582		
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi	51,647		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçümü			,706
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-kare		539,068
	df		10
	Sig.(Anlamlılık)		,000

Çizelge 28’de 5 ifadeyi içeren faktörün özdeğerinin 2,582, varyansı açıklama oranının %51,647 düzeyinde olduğu ve Cronbach Alpha değerinin ise ,746 olduğu görülmektedir. Genel yaşam doyumu ölçeğini oluşturan bütün ifadelerin faktör yüklerinin ,603’ten büyük olduğu ve orijinal ölçekteki gibi tek faktör altında toplandığı görülmektedir.

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda yaşam doyumu ölçeğinde ortaya çıkan faktörü sınamak adına doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır ve elde edilen değerler Çizelge 29’da yer almaktadır.

Çizelge 29. Yaşam Doymu Ölçüm Modelinin Uyum Değerleri

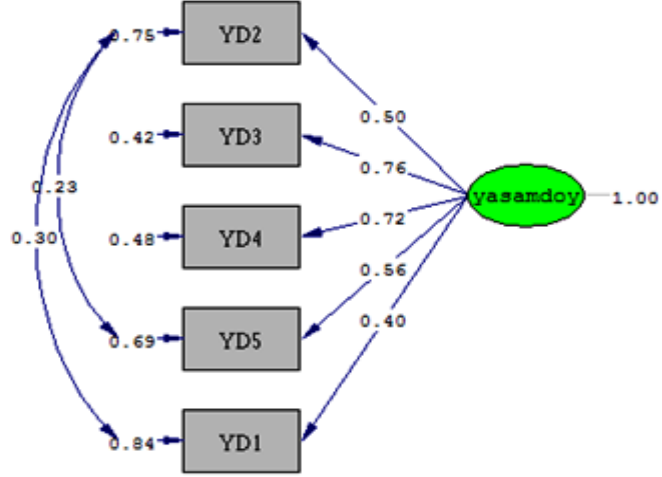
Uyum İndeksi	Düşük Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum	Yaşam Doymu Model Uyum Değerleri
χ^2/sd	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	2,91
AGFI	$.60 \leq AGFI \leq .85$	$.85 \leq AGFI \leq .95$	$.95 \leq AGFI \leq 1.00$	0.96
GFI	$.60 \leq GFI \leq .90$	$.90 \leq GFI \leq .95$	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	0.99
NNFI	$.60 \leq NNFI \leq .90$	$.90 \leq NNFI \leq .95$	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	0.97
NFI	$.60 \leq NFI \leq .90$	$.90 \leq NFI \leq .95$	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	0.99
CFI	$.60 \leq CFI \leq .90$	$.90 \leq CFI \leq .95$	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	0.99
RFI	$.60 \leq RFI \leq .90$	$.90 \leq RFI \leq .95$	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	0.96
IFI	$.60 \leq IFI \leq .90$	$.90 \leq IFI \leq .95$	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	0.99
RMSEA	$.08 \leq RMSEA \leq .10$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	0.068
RMR	$.08 \leq RMR \leq .10$	$.05 \leq RMR \leq .08$	$.00 \leq RMR \leq .05$	0.018

Yaşam doyumu modelinde 5 adet gözlenen değişken ve 1 adet örtük değişken tasarlanmıştır. Gözlenen değişkenlerden hiçbiri ölçüm modelinden çıkarılmamıştır. Yaşam doyumu ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda; 5 ifade ve tek boyutlu yapı doğrulanmıştır. Yaşam doyumu ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Çizelge 30’da yer almaktadır. Çizelge 30’da yer alan yaşam doyumuna ilişkin t değerleri incelendiğinde hepsinin 1,96’dan büyük ve ,01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Çizelge 30. Yaşam Doymu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları

	Yaşam Doymu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Sonuçları	Standart Solution	t- değeri	R ²
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	0,50	9,36	0,37
3	Yaşamımdan memnunum.	0,76	14,56	0,50
4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	0,72	13,74	0,49
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	0,56	10,64	0,41
1	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	0,40	7,31	0,15

Bahsedilen sonuçlara ek olarak yaşam doyumu ölçüm modeline ilişkin standartlaştırılmış çözümlene değerleri Şekil 10'da yer almaktadır.



Chi-Square=8.75, df=3, P-value=0.03281, RMSEA=0.068

Şekil 10. Yaşam Doyumu Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar (Standart Solution)

Çizelge 31'de yaşam doyumu ölçeğinin genel aritmetik ortalaması ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Yaşam doyumu ölçeğinin genel aritmetik ortalamasının 3,64 olduğu görülmektedir. Ayrıca genel yaşam doyumu ölçeğinin standart sapma değerinin ,668 olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 31. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin İfadelerin Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapma Değerleri

	Yaşam Doyumu Ölçek İfadeleri	\bar{X}	S.S.
2	Yaşam koşullarım mükemmeldir.	3,31	,867
3	Yaşamımdan memnunum.	3,94	,752
4	Şimdiye kadar yaşamımdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	3,91	,896
5	Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	3,28	1,308
1	İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	3,77	,822
Yaşam doyumu ölçek toplam		3,64	,668

Genel yaşam doyumu ve yaşam doyumu ifadelerinin birbiriyle olan ilişkilerini değerlendirmek ve ortaya çıkarmak adına korelasyon analizi yapılmıştır. Genel yaşam doyumu ve yaşam doyumu ifadelerine ilişkin korelasyon analizi Çizelge 32'de yer almaktadır. Genel yaşam doyumu ölçeği ile YD1 ifadesi ($r=,589$;

$p=,00<,01$), YD2 ifadesi ($r=,765$; $p=,00<,01$), YD3 ifadesi ($r=,717$; $p=,00<,01$), YD4 ifadesi, ($r=,721$; $p=,00<,01$), YD5 ifadesi ($r=,772$; $p=,00<,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir. En güçlü korelasyon katsayısının yaşam doyumu ölçeği ile YD5 ifadesi ($r=,772$; $p=,00<,01$) arasında olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 32. Yaşam Doymu Korelasyon Matrisi

		YD1	YD2	YD3	YD4	YD5	Yaşam doyum top
YD1	Pearson Correlation	1	,485**	,335**	,271**	,177**	,589**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	416	416	416	416	416	416
YD2	Pearson Correlation	,485**	1	,362**	,406**	,500**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	416	416	416	416	416	416
YD3	Pearson Correlation	,335**	,362**	1	,542**	,435**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	416	416	416	416	416	416
YD4	Pearson Correlation	,271**	,406**	,542**	1	,407**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	416	416	416	416	416	416
YD5	Pearson Correlation	,177**	,500**	,435**	,407**	1	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	416	416	416	416	416	416
Yaşam doyum top	Pearson Correlation	,589**	,765**	,717**	,721**	,772**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	416	416	416	416	416	416

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yaşam doyumu ile ankete katılan turist rehberlerinin sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla farklılık analizleri yapılmıştır. Çizelge 33'te farklar $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır. Farklılıkların analiz edilmesi için iki kategorik değişkene sahip olan cinsiyet, medeni durum, ruhsatname türü ve ek iş yapma durumu değişkenlerine bağımsız örneklem T-testi, ikiden fazla kategorik değişkene sahip olanlarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak analizler yapılmıştır. Sosyo-demografik özellikler ile genel yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemek adına yapılan analizlere ilişkin sonuçlar Çizelge 33'te yer almaktadır.

Çizelge 33'te gösterilen sosyo-demografik özellikler ile genel yaşam doyumu arasında yapılan analiz sonuçlarına göre; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki rehberlik eğitimi, ruhsatname türü, turist rehberliği meslek yılı, acentada çalışma süresi, hizmet verilen grup türü, taban ücreti alabilme durumu, ek iş yapma durumu

ve sosyal güvenlik durumu açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak medeni durum ($t=2,299$; $p=,022<,05$) ve bağlı olunan rehberler odası ($F=1,789$; $p=,048<,05$) açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Çizelge 33. Sosyo-Demografik Özellikler ile Genel Yaşam Doyumunu Arasındaki İlişki

		Yaşam Doyumu Ölçeği																																																																																																																																																																																																																																																													
		n	\bar{X}	SS	t / F	p	Fark																																																																																																																																																																																																																																																								
Cinsiyet	Kadın	125	3,72	,678	1,753	,080	yok																																																																																																																																																																																																																																																								
	Erkek	291	3,60	,661				Yaş	18-25	21	3,60	,594	,222	,881	yok	26-35	224	3,64	,676	36-45	110	3,60	,664	46 ve üstü	61	3,68	,680	Medeni durum	Evli	216	3,71	,660	2,299	,022	var	Bekar	200	3,56	,669	Eğitim durumu	Lise	20	3,82	,587	,852	,466	yok	Önlisans	72	3,55	,753	Lisans	247	3,64	,662	Lisansüstü	77	3,63	,621	Mesleki rehberlik eğitimi	T.R. Önlisans	117	3,60	,705	,372	,690	yok	T.R. Lisans	164	3,67	,657	K.T.B. Sertifika	135	3,63	,651	Ruhsatname türü	Ülkesel	388	3,63	,662	-,383	,702	yok	Bölgesel	28	3,68	,762	Bağlı olunan rehberler odası	ADRO	32	3,71	,632	1,789	,048	var 7-6	ANRO	32	3,72	,652	ARO	32	3,81	,640	ATRO	32	3,46	,657	BURO	32	3,59	,757	ÇARO	32	3,88	,654	GARO	32	3,37	,644	İRO	32	3,75	,703	İZRO	32	3,41	,672	MURO	32	3,65	,678	NERO	32	3,76	,581	ŞURO	32	3,56	,659	TRO	32	3,58	,603	Turist rehberliği meslek yılı	1 yıldan az	39	3,52	,648	1,228	,298	yok	1-4 yıl	88	3,66	,704	5-9 yıl	132	3,60	,615	10-14 yıl	103	3,62	,711	15 yıl ve üstü	54	3,80	,655	Acentada çalışma süresi	1 yıldan az	154	3,62	,648	1,682	,170	yok	1-2 yıl	123	3,70	,645	3-4 yıl	75	3,69	,670	5 yıl ve üstü	64	3,48	,658	Hizmet verilen grup türü	Yerli gruplar	34	3,88	,675	2,473	,086	yok	Yabancı gruplar	203	3,61	,646	Yerli-Yabancı gruplar	179	3,61	,685	Taban ücreti alabilme durumu	Evet	211	3,69	,682	2,863	,058	yok	Hayır	59	3,68	,643	Bazen	146	3,53	,651	Ek iş yapma durumu	Evet	174	3,58	,642	-1,396	,164	yok	Hayır	242	3,67	,685	Sosyal güvenlik durumu	SSK	219	3,61	,671	,549	,700	yok	Bağ-kur	51	3,72	,731	Emekli sandığı	62	3,67	,652	Özel sigorta	19	3,48	,530		Sosyal güvenlik yok	65	3,65
Yaş	18-25	21	3,60	,594	,222	,881	yok																																																																																																																																																																																																																																																								
	26-35	224	3,64	,676																																																																																																																																																																																																																																																											
	36-45	110	3,60	,664																																																																																																																																																																																																																																																											
	46 ve üstü	61	3,68	,680																																																																																																																																																																																																																																																											
Medeni durum	Evli	216	3,71	,660	2,299	,022	var																																																																																																																																																																																																																																																								
	Bekar	200	3,56	,669																																																																																																																																																																																																																																																											
Eğitim durumu	Lise	20	3,82	,587	,852	,466	yok																																																																																																																																																																																																																																																								
	Önlisans	72	3,55	,753																																																																																																																																																																																																																																																											
	Lisans	247	3,64	,662																																																																																																																																																																																																																																																											
	Lisansüstü	77	3,63	,621																																																																																																																																																																																																																																																											
Mesleki rehberlik eğitimi	T.R. Önlisans	117	3,60	,705	,372	,690	yok																																																																																																																																																																																																																																																								
	T.R. Lisans	164	3,67	,657																																																																																																																																																																																																																																																											
	K.T.B. Sertifika	135	3,63	,651																																																																																																																																																																																																																																																											
Ruhsatname türü	Ülkesel	388	3,63	,662	-,383	,702	yok																																																																																																																																																																																																																																																								
	Bölgesel	28	3,68	,762																																																																																																																																																																																																																																																											
Bağlı olunan rehberler odası	ADRO	32	3,71	,632	1,789	,048	var 7-6																																																																																																																																																																																																																																																								
	ANRO	32	3,72	,652																																																																																																																																																																																																																																																											
	ARO	32	3,81	,640																																																																																																																																																																																																																																																											
	ATRO	32	3,46	,657																																																																																																																																																																																																																																																											
	BURO	32	3,59	,757																																																																																																																																																																																																																																																											
	ÇARO	32	3,88	,654																																																																																																																																																																																																																																																											
	GARO	32	3,37	,644																																																																																																																																																																																																																																																											
	İRO	32	3,75	,703																																																																																																																																																																																																																																																											
	İZRO	32	3,41	,672																																																																																																																																																																																																																																																											
	MURO	32	3,65	,678																																																																																																																																																																																																																																																											
	NERO	32	3,76	,581																																																																																																																																																																																																																																																											
	ŞURO	32	3,56	,659																																																																																																																																																																																																																																																											
	TRO	32	3,58	,603																																																																																																																																																																																																																																																											
	Turist rehberliği meslek yılı	1 yıldan az	39	3,52				,648	1,228	,298	yok																																																																																																																																																																																																																																																				
1-4 yıl		88	3,66	,704																																																																																																																																																																																																																																																											
5-9 yıl		132	3,60	,615																																																																																																																																																																																																																																																											
10-14 yıl		103	3,62	,711																																																																																																																																																																																																																																																											
15 yıl ve üstü		54	3,80	,655																																																																																																																																																																																																																																																											
Acentada çalışma süresi	1 yıldan az	154	3,62	,648	1,682	,170	yok																																																																																																																																																																																																																																																								
	1-2 yıl	123	3,70	,645																																																																																																																																																																																																																																																											
	3-4 yıl	75	3,69	,670																																																																																																																																																																																																																																																											
	5 yıl ve üstü	64	3,48	,658																																																																																																																																																																																																																																																											
Hizmet verilen grup türü	Yerli gruplar	34	3,88	,675	2,473	,086	yok																																																																																																																																																																																																																																																								
	Yabancı gruplar	203	3,61	,646																																																																																																																																																																																																																																																											
	Yerli-Yabancı gruplar	179	3,61	,685																																																																																																																																																																																																																																																											
Taban ücreti alabilme durumu	Evet	211	3,69	,682	2,863	,058	yok																																																																																																																																																																																																																																																								
	Hayır	59	3,68	,643																																																																																																																																																																																																																																																											
	Bazen	146	3,53	,651																																																																																																																																																																																																																																																											
Ek iş yapma durumu	Evet	174	3,58	,642	-1,396	,164	yok																																																																																																																																																																																																																																																								
	Hayır	242	3,67	,685																																																																																																																																																																																																																																																											
Sosyal güvenlik durumu	SSK	219	3,61	,671	,549	,700	yok																																																																																																																																																																																																																																																								
	Bağ-kur	51	3,72	,731																																																																																																																																																																																																																																																											
	Emekli sandığı	62	3,67	,652																																																																																																																																																																																																																																																											
	Özel sigorta	19	3,48	,530																																																																																																																																																																																																																																																											
	Sosyal güvenlik yok	65	3,65	,666																																																																																																																																																																																																																																																											

Araştırmada kullanılan beş faktör kişilik özellikleri, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ölçekleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek adına korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan bu üç ölçeğe ilişkin korelasyon analizi Çizelge 34’te yer almaktadır. İş doyumunu ölçeği ile beş faktör kişilik özellikleri ölçeği arasında ($r=-,117$; $p=,017<,05$) negatif ve anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir. Ancak beş faktör kişilik özellikleri ölçeği ile yaşam doyumunu ölçeği arasında; iş doyumunu ölçeği ile yaşam doyumunu ölçeği arasında bir korelasyon olmadığı saptanmıştır.

Çizelge 34. Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Korelasyon Matrisi

		İşdoyumtop	Yaşamdoyumtop	Bfköölçtop
İşdoyumtop	Pearson Correlation	1	,032	-,117*
	Sig. (2-tailed)		,517	,017
	N	416	416	416
Yaşam doyumtop	Pearson Correlation	,032	1	,041
	Sig. (2-tailed)	,517		,408
	N	416	416	416
Bfköölçtop	Pearson Correlation	-,117*	,041	1
	Sig. (2-tailed)	,017	,408	
	N	416	416	416

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Beş faktör kişilik özellikleri boyutlarının genel iş doyumuna olan etkilerini tespit etmek adına basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çizelge 35’te yer alan analiz sonuçlarına göre; dışadönüklük boyutu ile iş doyumunu arasında ,05 düzeyinde negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu ($\beta=-,121$; $t=-2,483$; $p=,013<,05$) tespit edilmiştir.

Çizelge 35. Dışadönüklük Boyutu ile İş Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

İş doyumunu ölçeği	β	t	Sig.	F	p	R ²
Sabit		32,324	,000	6,164	,013	,015
Dışadönüklük Boyutu	-,121	-2,483	,013			

Çizelge 36’da yer alan analiz sonuçlarına göre; uyumluluk boyutu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($\beta=-,091$; $t=-1,860$; $p=,064>,05$) tespit edilmiştir.

Çizelge 36. Uyumluluk Boyutu ile İş Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

İş doyumunu ölçeği	β	t	Sig.	F	p	R ²
Sabit		30,715	,000	3,458	,064	,008
Uyumluluk Boyutu	-,091	-1,860	,064			

Çizelge 37’de yer alan analiz sonuçlarına göre; sorumluluk boyutu ile iş doyumunu arasında ,05 düzeyinde negatif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu ($\beta=-,117$; $t=-2,390$; $p=,017<,05$) tespit edilmiştir.

Çizelge 37. Sorumluluk Boyutu ile İş Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

İş doyumunu ölçeği	β	t	Sig.	F	p	R ²
Sabit		33,736	,000	5,711	,017	,014
Sorumluluk Boyutu	-,117	-2,390	,017			

Çizelge 38’de yer alan analiz sonuçlarına göre; nevroitiklik boyutu ile iş doyumunu arasında ,05 düzeyinde pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu ($\beta=,100$; $t=2,050$; $p=,041<,05$) tespit edilmiştir.

Çizelge 38. Nevrotiklik Boyutu ile İş Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

İş doyumunu ölçeği	β	t	Sig.	F	p	R ²
Sabit		52,098	,000	4,202	,041	,010
Nevrotiklik Boyutu	,100	2,050	,041			

Çizelge 39’da yer alan analiz sonuçlarına göre; gelişime açıklık boyutu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($\beta=-,087$; $t=-1,769$; **$p=,078>,05$**) tespit edilmiştir.

Çizelge 39. Gelişime Açıklık Boyutu ile İş Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

İş doyumunu ölçeği	β	t	Sig.	F	p	R ²
Sabit		29,952	,000	3,129	,078	,008
Gelişime açıklık Boyutu	-,087	-1,769	,078			

Çizelge 40’ta yer alan analiz sonuçlarına göre; dışadönüklük boyutu ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($\beta=,058$; $t=1,173$; **$p=,241>,05$**) tespit edilmiştir.

Çizelge 40. Dışadönüklük Boyutu ile Yaşam Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yaşam doyumu ölçeği	β	t	Sig.	F	p	R ²
Sabit		15,029	,000	1,376	<u>,241</u>	,003
Dışadönüklük Boyutu	,058	1,173	,241			

Çizelge 41’de yer alan analiz sonuçlarına göre; uyumluluk boyutu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($\beta=-,076$; $t=-1,549$; $p=,122>,05$) tespit edilmiştir.

Çizelge 41. Uyumluluk Boyutu ile Yaşam Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yaşam doyumu ölçeği	β	t	Sig.	F	p	R ²
Sabit		17,254	,000	2,398	<u>,122</u>	,006
Uyumluluk Boyutu	-,076	-1,549	,122			

Çizelge 42’de yer alan analiz sonuçlarına göre; sorumluluk boyutu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($\beta=,053$; $t=1,079$; $p=,281>,05$) tespit edilmiştir.

Çizelge 42. Sorumluluk Boyutu ile Yaşam Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yaşam doyumu ölçeği	β	t	Sig.	F	p	R ²
Sabit		15,944	,000	1,164	<u>,281</u>	,003
Sorumluluk Boyutu	,053	1,079	,281			

Çizelge 43’te yer alan analiz sonuçlarına göre; nevroitiklik boyutu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($\beta=,001$; $t=,030$; $p=,976>,05$) tespit edilmiştir.

Çizelge 43. Nevrotiklik Boyutu ile Yaşam Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yaşam doyumu ölçeği	β	t	Sig.	F	p	R ²
Sabit		29,301	,000	,001	<u>,976</u>	,000
Nevrotiklik Boyutu	,001	,030	,976			

Çizelge 44'te yer alan analiz sonuçlarına göre; gelişime açıklık boyutu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($\beta=,048$; $t=,971$; $p=,332>,05$) tespit edilmiştir.

Çizelge 44. Gelişime Açıklık Boyutu ile Yaşam Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

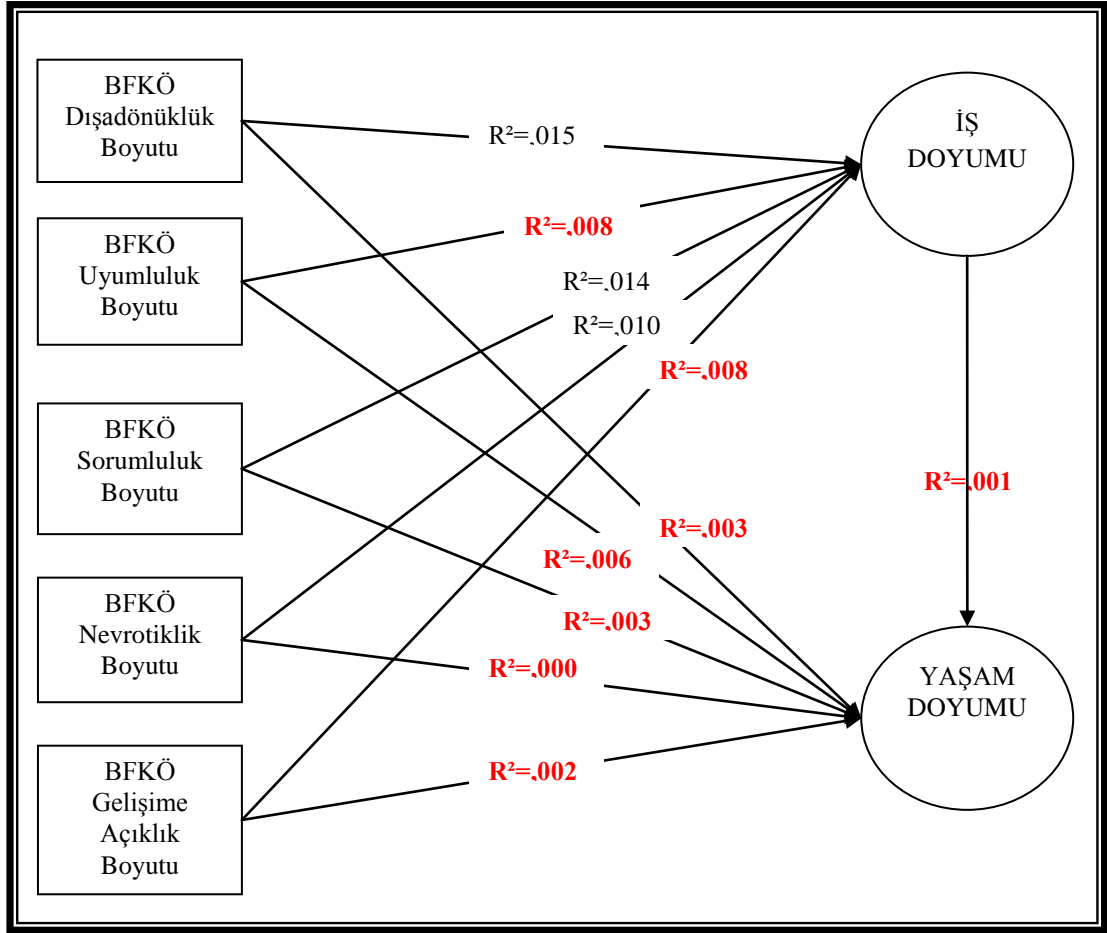
Yaşam doyumu ölçeği	β	t	Sig.	F	p	R ²
Sabit		14,370	,000	,943	<u>,332</u>	,002
Gelişime açıklık Boyutu	,048	,971	,078			

Turist rehberlerinin iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi tespit etmek adına basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çizelge 45'te yer alan analiz sonuçlarına göre; iş doyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($\beta=,032$; $t=,648$; $p=,517>,05$) tespit edilmiştir.

Çizelge 45. İş Doyumu ile Yaşam Doyumuna İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

İş Doyumu Ölçeği İle Yaşam Doyumu Ölçeği	β	t	Sig.	F	p	R ²
Sabit		36,093	,000	5,753	<u>,517</u>	,001
Yaşam Doyumu Ölçek	,032	,648	,517			

Yapılan regresyon analizi sonuçları doğrultusunda araştırmanın sonuç modeli oluşturulmuştur ve oluşturulan bu model Şekil 11'de yer almaktadır.



Şekil 11. Araştırmanın Sonuç Modeli

Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre; beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarından dışadönüklük ve sorumluluk ile genel iş doyumunu arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğu; nevrotiklik boyutu ile genel iş doyumunu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu; uyumluluk ve gelişime açıklık boyutu ile genel iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutları ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Aynı zamanda iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkarılmıştır.

4.5.Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

Araştırmada ilgili alanyazından alınan destek ile birlikte elli adet araştırma hipotezi belirlenmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin turist rehberlerinin sosyo-demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin belirlen on üç hipotez bağımsız grup t testi ve tek yönü varyans testi (ANOVA) ile test

edilmiştir. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği için belirlenen hipotezlerden dördü kabul edilmiş, dokuzu ise reddedilmiştir.

İş doyumunun turist rehberlerinin sosyo-demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin belirlen on üç hipotez bağımsız grup t testi ve tek yönü varyans testi (ANOVA) ile test edilmiştir. İş doyumunu ölçeği için belirlenen hipotezlerden on üçü de reddedilmiştir.

Yaşam doyumunun turist rehberlerinin sosyo-demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediğine ilişkin belirlen on üç hipotez bağımsız grup t testi ve tek yönü varyans testi (ANOVA) ile test edilmiştir. Yaşam doyumunu ölçeği için belirlenen hipotezlerden ikisi kabul edilmiş, on biri ise reddedilmiştir.

Beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları ile iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiye dair on bir hipotez belirlenmiştir. Belirlenen hipotezleri sınamak adına basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre; hipotezlerin üçü kabul edilmiş, sekizi ise reddedilmiştir. Çizelge 46’da ilgili alanyazından alınan destek ile birlikte oluşturulan bütün araştırma hipotezleri ve sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 46. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçları

No	Hipotezler	Sonuç
H _{1a}	Turist rehberlerinin cinsiyetleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL
H _{1b}	Turist rehberlerinin yaşları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H _{1c}	Turist rehberlerinin medeni durumları beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H _{1d}	Turist rehberlerinin eğitim durumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H _{1e}	Turist rehberlerinin mesleki rehberlik eğitimleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H _{1f}	Turist rehberlerinin ruhsatname türleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H _{1g}	Turist rehberlerinin bağlı oldukları rehberler odası ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL
H _{1h}	Turist rehberlerinin rehberlik meslek yılları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H _{1i}	Turist rehberlerinin acentada çalışma süreleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H _{1j}	Turist rehberlerinin hizmet verdikleri grup türleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H _{1k}	Turist rehberlerinin taban ücreti alabilme durumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL

Çizelge 46'nın devamı

H₁₁	Turist rehberlerinin ek iş yapma durumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL
H_{1m}	Turist rehberlerinin sosyal güvenlik durumları ile beş faktör kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{2a}	Turist rehberlerinin cinsiyetleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{2b}	Turist rehberlerinin yaşları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{2c}	Turist rehberlerinin medeni durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{2d}	Turist rehberlerinin eğitim durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{2e}	Turist rehberlerinin mesleki rehberlik eğitimleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{2f}	Turist rehberlerinin ruhsatname türleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{2g}	Turist rehberlerinin bağlı oldukları rehberler odası ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{2h}	Turist rehberlerinin rehberlik meslek yılları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{2i}	Turist rehberlerinin acentada çalışma süreleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{2j}	Turist rehberlerinin hizmet verdikleri grup türleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{2k}	Turist rehberlerinin taban ücreti alabilme durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{2l}	Turist rehberlerinin ek iş yapma durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{2m}	Turist rehberlerinin sosyal güvenlik durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{3a}	Turist rehberlerinin cinsiyetleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{3b}	Turist rehberlerinin yaşları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{3c}	Turist rehberlerinin medeni durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL
H_{3d}	Turist rehberlerinin eğitim durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{3e}	Turist rehberlerinin mesleki rehberlik eğitimleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{3f}	Turist rehberlerinin ruhsatname türleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{3g}	Turist rehberlerinin bağlı oldukları rehberler odası ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	KABUL
H_{3h}	Turist rehberlerinin rehberlik meslek yılları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{3i}	Turist rehberlerinin acentada çalışma süreleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{3j}	Turist rehberlerinin hizmet verdikleri grup türleri ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{3k}	Turist rehberlerinin taban ücreti alabilme durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET

Çizelge 46'nın devamı

H₃₁	Turist rehberlerinin ek iş yapma durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H_{3m}	Turist rehberlerinin sosyal güvenlik durumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.	RET
H₄	Turist rehberlerinin dışadönüklük kişilik özellikleri ile genel iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H₅	Turist rehberlerinin uyumluluk kişilik özellikleri ile genel iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H₆	Turist rehberlerinin sorumluluk kişilik özellikleri ile genel iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H₇	Turist rehberlerinin nevroitiklik kişilik özellikleri ile genel iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H₈	Turist rehberlerinin gelişime açıklık kişilik özellikleri ile genel iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H₉	Turist rehberlerinin dışadönüklük kişilik özellikleri ile genel yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H₁₀	Turist rehberlerinin uyumluluk kişilik özellikleri ile genel yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H₁₁	Turist rehberlerinin sorumluluk kişilik özellikleri ile genel yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H₁₂	Turist rehberlerinin nevroitiklik kişilik özellikleri ile genel yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H₁₃	Turist rehberlerinin gelişime açıklık kişilik özellikleri ile genel yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RET
H₁₄	Turist rehberlerinin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır	RET

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Turist rehberlerinin beş faktör kişilik özelliklerinin iş doyumu ve yaşam doyumuna etkisinin tespit edilmesini amaçlayan çalışmanın bu bölümünde araştırma sonuçları ve sonuçlara ilişkin sunulan öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuç

Ankete katılan turist rehberlerinin büyük bir çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır. Korkmaz, Temizkan ve Temizkan (2011), Güzel ve Köroğlu (2015b), Bayram (2016), Yetiş (2018), Bayram (2019), Örnek ve Avcı (2019) tarafından yapılan çalışmalarda da ankete katılan turist rehberlerinin büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Benzer şekilde, TUREB (Türkiye Turist Rehberleri Birliği)'in yayınlamış olduğu güncel verilerde de erkek rehberlerin kadın rehberlerden daha fazla olduğu belirtilmektedir. Kadınların aile yaşamında daha fazla sorumluluğunun olması, mesleğin fiziki güce dayalı olması, düzensiz çalışma saatleri, uzun süreli seyahatler, acenta ve tur şoförlerinin daha çok erkek rehberleri tercih etmesi, turistler ya da diğer tur personelleri tarafından kadın rehberlerin taciz edilmesi gibi birçok neden rehberlik mesleğinin erkekler tarafından daha fazla tercih edilmesine neden olabilmektedir.

Ankete katılan turist rehberlerinin büyük çoğunluğunu 26-35 yaş aralığındaki rehberler oluşturmaktadır. Bu sonuç Doğan vd. (2010), Avcıkurt ve Demirbulat (2016), Zengin vd. (2017), Arslan ve Şimşek (2018b), Dumanlı ve Köroğlu (2018), Bayram (2019), Örnek ve Avcı (2019), Yıldırım ve Köroğlu (2019), tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Mesleğin fiziki güce dayalı ve yorucu olması, düzensiz çalışma saatleri, uzun süreli seyahatler, iş güvencesinin olmaması, ilerleyen yaşlarda ortaya çıkan sağlık sorunları gibi birçok neden rehberlik mesleğinin genç yaştaki kişiler tarafından daha fazla tercih edilmesine neden olabilmektedir. Aynı zamanda sürekli seyahat etmek, yeni yerler görmek, yeni

deneyimler yaşamak, eğlenmek, yeni insanlarla tanışmak gibi faktörler rehberlik mesleğini gençler için daha cazip hale getirmektedir.

Ankete katılan turist rehberlerinin çoğunluğu evli rehberlerden oluşmaktadır. Bu sonuç Batman (2003), Güzel vd. (2013), Akdu ve Akdu (2016), Avcıkurt ve Demirbulat (2016), Yıldırım vd. (2016), Arslan ve Şimşek (2018b), Dumanlı ve Köroğlu (2018) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ancak evli ile bekar rehberlerin sayılarının birbirine oldukça yakın olması dikkat çekmektedir. Uzun ve belirsiz çalışma saatleri, özel günlerde dahi çalışma zorunluluğu, uzun süreli seyahatler, aile ile çok fazla zaman geçirememeye vb. sebeplerden dolayı rehberler bekar kalma eğiliminde olabilirler. Aynı zamanda araştırmada genç rehberlerin sayısının da fazla olması ve günümüzde evlilik yaşının yükselmesi rehberlerin bekar kalma eğiliminde olmaları ile ilişkilendirilebilir.

Ankete katılan turist rehberlerinin yarısından fazlasını lisans mezunu rehberler oluşturmaktadır. Bunu lisansüstü düzeyde ve önlisans düzeyinde eğitim almış olan rehberler takip etmektedir. Bu sonucun Avcıkurt ve Demirbulat (2016), Türker (2016), Dumanlı ve Köroğlu (2018), Yetiş (2018), Örnek ve Avcı (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla benzer olduğu görülmektedir. Daha önceki dönemlerde lise mezunu kişiler de rehberlik mesleğini icra edebilmekteyken günümüzde mesleği icra edebilmek için rehberlik bölümlerlerinden önlisans, lisans, lisansüstü düzeyde eğitim almış olmak ya da herhangi bir bölümden lisans düzeyinde eğitim almış olmak gerekmektedir. Bu yüzden lisans mezunu rehberlerin sayısının geçmiş dönemlere göre arttığını söylemek mümkündür. Ayrıca rehberlik bölümleri ile ilgili yüksek lisans programlarının açılmaya başlamasıyla birlikte de lisansüstü düzeyde eğitim alan rehber sayısının da arttığı söylenebilir.

Ankete katılan turist rehberlerinin birçoğu mesleki rehberlik eğitimini lisans programlarında tamamlamışlardır. Bu sonuç Kaya ve Özhan (2012), Güzel ve Köroğlu (2015b), Arslantürk (2016), Avcıkurt ve Demirbulat (2016), Eren ve Demirel (2017), Zengin vd. (2017), Arslan ve Şimşek (2018b), Bayram (2019), Örnek ve Avcı (2019), Yıldırım ve Köroğlu (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Elde edilen bu sonuç, en son yasal düzenleme ile belirlenen turist rehberi olabilme kriterlerinde yer alan lisans mezunu olma şartının yerinde bir karar olduğunu destekler niteliktedir.

Ankete katılan turist rehberlerinin büyük çoğunluğu ülkesel ruhsatnameye sahiptir. Bu sonuç Demirbulat ve Karaman (2014), Umur (2015), Bayram (2016), Bayram (2017), Gökdemir ve Hacıoğlu (2018) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla rtuşmektedir. Ülkesel ruhsatnameye sahip rehberler ile bölgesel ruhsatnameye sahip rehberlerin oranları arasındaki fark oldukça fazladır. Bu durumun temel sebebi; ülkesel ruhsatnameye sahip rehberlerin çalışma alanının bölgesel ruhsatnameye sahip rehberlere kıyasla çalışma alanının daha geniş olması ve bu yüzden rehberlerin ülkesel rehber olma eğiliminde olması ile ilgili olabilir.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan biri de araştırmaya katılan turist rehberlerinin yabancı dil dağılımlarıdır. Araştırmaya katılan turist rehberlerinin sahip olduğu yabancı diller incelendiğinde, büyük çoğunluğunun İngilizce bildiği tespit edilmiştir. Bunu Almanca, İşpanyolca ve Fransızca izlemektedir. Nadir diller olarak ifade edilen diğer dillerin (Portekizce, İtalyanca, Japonca, Rusça, Arapça, Çince vb.) oranlarının ise düşük olduğu görülmektedir. TUREB'in verilerine göre de rehberlerin İngilizce, Almanca, Fransızca ve İşpanyolca dillerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu yoğunlaşmanın; hem TUREB tarafından düzenlenen sertifika programlarında hem de nlisans ve lisans düzeyinde mesleki rehberlik eğitimi veren üniversitelerde çoğunlukla İngilizce eğitim verilirken, diğer dillerle ilgili eğitimin sınırlı düzeyde olmasından kaynaklandığı dşnlmektedir.

Ankete katılan turist rehberlerinin bağlı olduğu rehberler odası sayılarının aynı oranda olduğu görülmektedir. Bunun temel sebebi; araştırmada kota örneklem yönteminin kullanılması ve 13 rehberler odasından da eşit sayıda rehberlere ulaşılmasıdır.

Ankete katılan turist rehberlerinin deneyim süreleri incelendiğinde, 5 ile 9 yıl arasında deneyimi olanların çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Bunu 10 ile 14 yıllık iş deneyimi olan rehberler izlemektedir. 15 yıldan fazla ve 1 yıldan az deneyime sahip rehberlerin oranının ise daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuç Bayram (2016) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. 9 yıllık deneyim sresinden sonra yıl arttıa rehber sayılarında düşüş olduğu görülmektedir. Bunun temel sebebinin rehberlik mesleğinin gençler tarafından daha fazla tercih edilmesiyle ilgili olduğu dşnlmektedir. Ayrıca elde edilen bu sonuç araştırmada rehberlerin çoğunluğunun gençlerden (26-35 yaş) olduğu sonucunu ile rtuşmektedir.

Ankete katılan turist rehberlerinin aynı acentada çalışma süreleri incelendiğinde; 1 yıldan az süredir aynı acentada çalışan rehberlerin oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunu 1 ile 2 yıl arasında aynı acentada çalışan rehberler takip etmektedir. Aynı acentada çalışma süresi arttıkça rehber oranının düştüğü dikkat çekmektedir. Yapılan araştırmalarda turist rehberlerinin acentalar ile en fazla yaşadığı sorunlar; sosyal güvence (Batman, 2003, s. 131; Yarcın, 2007, s. 40; Yenipınar vd., 2017, s. 658 Hacıoğlu vd., 2018, s. 447), taban ücretin altında çalıştırmak isteme (Çetin ve Kızılırmak, 2012, s. 309; Eker ve Zengin, 2016a, s. 1705; Arslan ve Şimşek, 2018b, s. 120; Karacaoğlu ve Sert, 2018, s. 92; Büyüktepe vd., 2019, s. 106), tur esnasında satış yaptırmaya zorlama (Arslan ve Şimşek, 2018a, s. 42; Güzel ve Şahin, 2018, s. 437; Pelit ve Katırcıoğlu, 2018, s. 81) vb. şekilde sıralanmaktadır. Bahsedilen bu ve benzer sorunlar nedeniyle rehberler çalıştıkları acentadan ayrılarak başka acentada çalışmayı ya da serbest olarak çalışmayı tercih edebilmektedirler.

Ankete katılan turist rehberlerinin hizmet verdikleri grup türü incelendiğinde; büyük çoğunluğunun yabancı gruplara hizmet verdiği görülmektedir. Bunu hem yerli hem de yabancı gruplara hizmet veren rehberler takip etmektedir. Yalnızca yerli gruplara rehberlik hizmeti veren rehberlerin oranı ise oldukça düşüktür. Bu sonuç Çakmak (2018b) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Türkiye'ye gelen yabancı ziyaretçi sayısının fazla olması dolayısıyla yabancı gruplara rehberlik hizmeti veren rehber sayısının fazla olduğu düşünölmektedir. Yerli gruplara hizmet veren rehber sayısının az olduğu görölse de hem yerli hem yabancı gruplara rehberlik hizmeti veren rehber sayısı neredeyse toplam rehber sayısının yarısına yakın olduğu görölmektedir.

Ankete katılan turist rehberlerinin yönettikleri tur çeşitleri incelendiğinde; büyük çoğunluğunun günlük turları yönettiği görölmektedir. Bunu uzun süreli Anadolu turları takip etmektedir. Yurt dışı turları yöneten turist rehberi oranının ise oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bu sonucun Köroğlu (2011a), Erkol (2015), Ayaz (2019) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla benzer olduğu görölmektedir. Anadolu turlarının uzun süreli olması, yorucu olması, uzun süre ev ve aile yaşamından uzak kalınması gibi sebeplerden dolayı rehberlerin Anadolu turlarından ziyade günlük turları daha çok tercih ettiğini söylemek mümkündür.

Ankete katılan turist rehberlerinin yarısının Bakanlık tarafından belirlenen taban ücreti alabildiği görülmektedir. Ancak yarısı ise bazen alabildiklerini ya da hiç alamadıklarını ifade etmişlerdir. Rehberlerin taban ücreti alamamalarının temel sebebi; araştırmaya katılan rehberlerin seyahat acentasına bağlı olarak çalışması ve acentaya bağlı olan rehberlerin genellikle belirli bir maaş karşılığı çalışmasıdır. Ancak her acentada çalışan rehberin aynı maaşı almadığı göz önünde bulundurulduğunda araştırmaya katılan rehberlerin yarısının taban ücrete denk gelen bir maaş aldığı, bu yüzden de taban ücreti alabildiğini ifade ettikleri düşünülmektedir.

Ankete katılan turist rehberlerinin çoğunluğunun ek iş yapmadığı görülmektedir. Güzel vd. (2013), Yıldırım (2018) tarafından yapılan araştırmalarda da turist rehberlerinin çoğunluğunun ek iş yapmadığı saptanmıştır. Rehberlerin çoğu ek iş yapmadıklarını ifade etseler de ek iş yapan rehber sayısının azımsanmayacak düzeyde olduğu dikkat çekmektedir. Rehberlerin ek iş yapmalarının başlıca sebepleri arasında; rehberlik mesleğinin mevsimsellik özelliği, garantisinin olmaması, maddi sorunlar, sosyal güvence eksikliği gibi sorunlar gelebilmektedir.

Ankete katılan turist rehberlerinin yarısından fazlasının sosyal güvenlik kurumuna bağlı olduğu görülmektedir. Ancak hiçbir sosyal güvenceye sahip olmayan rehberlerin oranının da azımsanmayacak düzeyde olduğu dikkati çekmektedir. Bu sonuç Güzel vd. (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Ankete katılan turist rehberlerinin kişilik özellikleri incelendiğinde, sorumluluk, gelişime açıklık, dışadönüklük ve uyumluluk özelliklerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Turist rehberlerinin sahip olması gereken özellikler; dışadönük olma (İrigüler ve Güler, 2016, s. 114; Yıldırım ve Güzel, 2019, s. 70; Yıldız, 2019, s. 166), sorumluluk sahibi olma (Şahin, 2018, s. 49), hoşgörülü olma (Küçük, 2017, s. 177; Dumanlı ve Köroğlu, 2018, s. 330; Yıldırım ve Güzel, 2019, s. 70), dürüst olma, araştırmacı olma (Temizkan ve Arı, 2019, s. 66), kendini sürekli yenileyebilme (Yıldız, 2019, s. 166) vb. şeklinde sıralanmaktadır. Bu doğrultuda araştırmaya katılan rehberlerin mesleğe uygun kişilik özelliklerini sergilediğini söylemek mümkündür. Nevrotiklik kişilik özelliği de; acelecilik (Wallace, 2007, s. 105; Çetin vd., 2015, s. 83; Çelik, 2018, s. 156), gerginlik, tedirginlik, huzursuzluk, sabırsızlık, ani duygu değişimi yaşama (Sıgır ve Gürbüz, 2011, s. 33; Doğan, 2013, s.

57), problemleri çözmede güçlük yaşama (Vatan, 2013, s. 89) gibi özelliklerle bağdaştırılmaktadır. Bu gibi özellikleri ise turist rehberlerinin sahip olmaması gereken özellikler arasında sıralamak mümkündür. Nitekim yapılan bu araştırmada da rehberlerin nevroitiklik özelliklerinin düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Rehberlerin beş faktör kişilik özelliklerine ilişkin ortalamalar incelendiğinde bazı ifadelerin daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda rehberlerin daha çok; konuşkan, girişken, dışadönük, sosyal, iyi iletişim kuran, çalışkan, düşünceli, saygılı, planlı, meraklı, hayal gücü kuvvetli, yaratıcı, sanat, müzik ve edebiyatla ilgili kişiler olduğu söylenebilir.

Beş faktör kişilik özelliklerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için gerekli analizler yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; kadın rehberlerin erkek rehberlere göre daha fazla gelişime açıklık kişilik özelliğine sahip oldukları görülmektedir. Ersoy 2009 yılında yapmış olduğu bir araştırmada erkeklerin daha geleneksel ve tutucu özellikler sergilediğini, kadınların ise geleneksellikten modernleşmeye geçiş aşamasında olduğunu, değişime dönük olduğunu ve özgürlüğe daha düşkün olduğunu ifade etmektedir (Ersoy, 2009, s. 228). Gelişime açıklık kişilik özelliği ile bağdaştırılan özellikler dikkate alındığında Ersoy (2009) tarafından yapılan araştırmadaki sonuçlara göre de kadınların daha fazla gelişime açıklık kişilik özelliği sergilediğini söylemek mümkündür. Aynı zamanda Demirci (2003) ve Arslan (2017) tarafından yapılan araştırmalarda da kadınların erkeklere kıyasla daha fazla gelişime açıklık kişilik özelliğine sahip oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki rehberlik eğitimi, bağlı olunan rehberler odası, aynı acentada çalışma süresi, taban ücreti alabilme durumu ve ek iş yapma durumu gibi değişkenlerle de gruplar arasında bazı farklılıklar tespit edilmiştir. Mesleki rehberlik eğitimini önlisans programında tamamlayanların diğerlerine göre daha fazla uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özelliğine sahip olduğu saptanmıştır. Bu durum lisans ve lisansüstü mezunu rehberlerin beklentilerini karşılamayan bir işte çalışıyor olmaları bu yüzden de daha az uyumluluk ve gelişime açıklık kişilik özellikleri sergiledikleri ile ilişkilendirilebilir.

ARO'ya bağlı olan rehberlerin daha fazla uyumluluk ve sorumluluk kişilik özelliğine sahip olduğu, ATRO'ya bağlı olan rehberlerin daha az nevroitiklik kişilik özelliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum kişiliği etkileyen coğrafi faktörler ile ilişkilendirilebilir. Örneğin; kıyı kesimlerde ve sıcak iklime sahip bölgelerde

yaşayan kişilerin daha yumuşak başlı ve uysal olduğu ifade edilmektedir (Tekin vd., 2012, s. 4616; Tatlılıoğlu, 2013, s. 134; Saltık ve Dönmez, 2018, s. 83; Uğur ve Okutan, 2018, s. 15). Antalya ve Aydın Rehberler Odalarına kayıtlı rehberlerin bu illerde ya da yakın illerde yaşadığı düşünüldüğünde bu durum ile ilgili olduğu düşünülebilir.

1 yıldan daha az süredir aynı acentada çalışan rehberlerin diğerlerine göre daha fazla sorumluluk kişilik özelliğine sahip olduğu tespit edilmiştir. Azimli olma, çalışkan olma, başarı arayışında olma (Gökdeniz ve Merdan, 2011, s. 25; Aslan vd., 2012, s. 205; Sudak ve Zehir, 2013, s. 144; Çetin vd., 2015, s. 83) vb. özellikler sorumluluk kişilik özelliği ile bağdaştırılmaktadır. İşe yeni başlayan kişiler daha fazla başarı arayışında olabilir, kendilerini işverene kanıtlamak adına daha fazla çalışabilirler. Bu yüzden işe yeni başlayan rehberlerin diğerlerine göre daha fazla sorumluluk özellikleri sergilediği söylenebilir.

Taban ücreti alabildiğini ifade eden rehberlerin daha fazla dışadönüklük, sorumluluk, gelişime açıklık daha az nevroitiklik kişilik özelliğine sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç Arslan (2017) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Arslan (2017) kişilerin gelir seviyesi arttıkça daha fazla dışadönüklük, sorumluluk, gelişime açıklık daha az nevroitiklik kişilik özelliği sergilediğini ifade etmektedir. Turhan (2019) da yapmış olduğu araştırmada kişilerin gelir seviyesi arttıkça daha fazla dışadönüklük ve gelişime açıklık kişilik özelliklerini sergilediği tespit etmiştir. Bu durum kişinin elde ettiği gelir ve imkanlarının kişiliğini etkileyebileceği ile ilişkilendirilebilir. Taban ücreti alan rehberlerin diğerlerine göre gelirlerinin daha yüksek olduğu düşünüldüğünde diğerlerine göre kişiliklerinin farklı şekillendiği ve farklı tutum ve davranışlar sergilediği söylenebilir. Örneğin; gelir düzeyi daha yüksek kişilerin öncelikleri farklılık gösterebilir. Sosyal aktiviteye daha fazla zaman ve bütçe ayırabilirler, farklı ve yeni şeyleri deneyimlemek isteyebilirler, kişisel ve mesleki anlamda kendilerini geliştirmek için daha fazla imkanları olabilir.

Ek iş yapmayan rehberlerin daha fazla dışadönüklük ve gelişime açıklık kişilik özelliğine sahip olduğu görülmektedir. Ek iş yapmayan rehberlerin sadece rehberlik mesleğini icra ettikleri düşünüldüğünde mesleğini daha kolay içselleştirebileceği ve daha verimli olabileceği söylenebilir. Dışadönüklük ve gelişime açıklık ise rehberlerin sahip olması beklenen özelliklerindedir.

Ankete katılan turist rehberlerinin içsel doyum, dışsal doyum ile genel doyumlarının yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda ankete katılan turist rehberlerinin içsel doyum düzeylerinin, dışsal doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Köroğlu (2012) tarafından yapılan çalışmada da turist rehberlerinin içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

İçsel doyum içinde yeteneklerden faydalanma ve yaratıcılığın, ankete katılan turist rehberlerinin en fazla doyum sağladığı maddeler olduğu görülmektedir. Yeteneklerden faydalanma orijinal ölçekte “kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması” maddesine, yaratıcılık ise “işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması” maddesine karşılık gelmektedir. Turist rehberi, tur operatörü ya da seyahat acentası adına turu yöneten kişidir ve tur boyunca tüm yetki rehberine aittir. Bu yüzden rehber yeteneklerini ve yaratıcılığını kullanarak turu gerçekleştirmekte ve turu yönetirken özgür olmaktadır. Rehber yeteneklerini ve yaratıcılığını kullanarak rehberlik ettiği grubun beklentilerini karşılamalı ve turdan memnun ayrılmalarını sağlamalıdır. Dışsal doyum içinde ise takdir edilmenin, turist rehberlerinin en fazla doyum sağladığı madde olduğu görülmektedir. Takdir edilme orijinal ölçekte “yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” maddesine denk gelmektedir.

İçsel doyum ile ankete katılan turist rehberlerinin bağlı olduğu rehberler odası ve taban ücreti alabilme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. ADRO ve ÇARO'ya bağlı olan rehberlerin diğerlerine göre içsel doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda taban ücreti alan rehberlerin içsel doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Köroğlu (2011a) tarafından yapılan çalışmada da içsel doyum ile turist rehberlerinin taban ücreti alma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ve taban ücreti alan rehberlerin içsel doyumların daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca dışsal doyum ile ankete katılan turist rehberlerinin aynı acentada çalışma süresi ve hizmet verdikleri grup türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Acentada 5 yıl ve daha fazla süredir çalışan rehberlerin ve yerli gruplara hizmet veren rehberlerin diğerlerine göre dışsal doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmada ankete katılan turist rehberlerinin yaşam doyumu düzeylerinin ortalamasının biraz üzerinde olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların “yaşamımdan memnunum” ve “şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum” ifadelerine yüksek oranda katıldıkları görülmektedir. Rehberlik mesleğinin gelecek garantisinin olmayışı, çalışma koşulları, duygusal olarak yıpratıcı oluşu gibi birçok olumsuzluğa rağmen araştırmaya katılan rehberlerin yaşamlarının memnun olduğu dikkat çekmektedir.

Ankete katılan turist rehberlerinin medeni durumları ile yaşam doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Aradaki fark oldukça az da olsa evli rehberlerin yaşam doyumunun bekarlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç Eren (2008), Polatçı ve Keser (2017) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca birçok araştırmacı da evliliğin yaşam doyumunu etkilediğine ilişkin görüş bildirmektedir (Dündar, 1993, s. 53; Dockery, 2003, s. 2; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s. 7; Işık ve Koçak, 2014, s. 282; Polatçı, 2015, s. 31; Dağlı ve Baysal, 2016, s. 1251; Kılıç vd., 2016, s. 2; Soylu ve Kabasakal, 2016, s. 216; Sürücü, 2016, s. 2171; Yıldız ve Baytemir, 2016, s. 72; Kaba vd., 2017, s. 2; Çağ ve Yıldırım, 2018, s. 207). Aynı zamanda yaşam doyumu ile ankete katılan turist rehberlerinin bağlı olduğu rehberler odası arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Farklı rehberler odasına kayıtlı rehberlerin farklı yerlerde yaşadığı göz önünde bulundurulduğunda rehberlerin yaşadıkları bölge ya da şehirlerin yaşam doyumlarını etkilediği söylenebilir.

Dışadönüklük kişilik özelliği boyutu ile iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç Yıldırım vd. (2016) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Sorumluluk kişilik özelliği boyutu ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Oysa Demirci (2003), Arslan (2017), Kardeş ve Şencan (2018) tarafından yapılan araştırmalarda sorumluluk kişilik özelliği ile iş doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonucun bu araştırmaları destekler nitelikte olmadığı görülmektedir. Elde edilen sonuç kişi-iş uyumsuzluğu ile ilişkilendirilebilir.

Nevrotiklik kişilik özelliği boyutu ile iş doyumu arasında pozitif yönlü ancak zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Birimoğlu (2015) tarafından yapılan araştırmada da nevroitiklik kişilik özelliği boyutu ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak Demirci (2003), Arslan (2017), Bui (2017), Bayat (2019),

tarafından yapılan araştırmalarda nevroitiklik kişilik özelliği boyutu ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Furnham, Eracleous ve Chamorro-Premuzic (2009) tarafından yapılan araştırmada ise nevroitiklik kişilik özelliği boyutu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Bu durum örneklem grubunda yer alan kişilerin kişilik özelliklerinin etkisinin farklılık göstermesi ile ilişkilendirilebilir. Alanyazındaki bu sonuçlar doğrultusunda nevroitiklik ve iş doyumunu ilişkisi hakkında yorum yapabilmek için daha fazla araştırma yapılması gerektiği düşünölmektedir.

Uyumluluk kişilik özelliği boyutu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç Birimoğlu (2015), Yıldırım vd. (2016), Arslan (2017), Bayat (2019), tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Gelişime açıklılık kişilik özelliği boyutu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, Birimoğlu (2015) tarafından yapılan araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Bazı araştırmacılar kişilik özelliklerinin yaşam doyumunu etkilediğine ilişkin görüş bildirmektedir (Schimmack vd., 2002, s. 582; Güler ve Emeç, 2006, s. 132; Proctor vd., 2009, s. 587; Dost, 2010, s. 77; Demir, 2011, s. 102; Ardahan, 2012a, s. 12; Köksal, 2014, s. 55; Polatçı, 2015, s. 31; İlbay vd., 2016, s. 38; Kandemir vd., 2016, s. 278; Bakan ve Güler, 2017, s. 2; Argan vd., 2018, s. 50; Kolbaşı ve Bağcı, 2019, s. 120). Ancak yapılan bu araştırmada beş faktör kişilik özellikleri alt boyutları ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Polatçı vd. (2017) tarafından yapılan araştırmada da beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutları ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Araştırmada ankete katılan turist rehberlerinin iş doyumları ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Alanyazında iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklamaya dair üç farklı görüş bulunmaktadır. Bunlar; saçılma etkisi, giderme etkisi ve bölünme etkisidir. Saçılma etkisine göre; iş doyumunu yaşam doyumunu arttırmaktadır, giderme etkisine göre; iş doyumunu yaşam doyumunu azaltmaktadır, bölünme etkisine göre ise; iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında bir ilişki bulunmamaktadır (Uyguç vd., 1998, s. 194; Çevik ve Korkmaz, 2014, s. 132). Bahsedilen bu üç görüşün hangisinin hangi şartlarda doğru olduğunu tam olarak söylemenin oldukça güç olduğu ifade edilmektedir. Çünkü bir kişi bir görüşü kabul ediyorsa diğer iki görüşü reddetmektedir. Bu anlamda, farklı kişiler için

bu üç görüşten sadece biri doğru olabilmektedir. Farklı görüşlerin ortaya çıkmasının temel sebebinin ise bireysel farklılıklar olduğunu söylemek mümkündür (Köksal, 2014, s. 56). Yapılan bu araştırma bölünme etkisi görüşünü destekler niteliktedir. Aynı zamanda Vara (1999) tarafından yapılan çalışmada da iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında anlamı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

5.2. Öneriler

Araştırma bulguları dikkate alınarak; seyahat acentaları, ilgili kurum ve kuruluşlar, turist rehberleri, turist rehberi adayları ve daha sonraki araştırmacılara yönelik olarak bazı öneriler geliştirilmiştir. Geliştirilen öneriler aşağıda yer almaktadır.

Seyahat Acentalarına Yönelik Öneriler

- Ankete katılan turist rehberlerinin büyük çoğunluğunun erkeklerden oluşmasının temel sebebinin, kadın rehberler için çalışma koşullarının uygun olmaması olduğunu söylemek mümkündür. Bu noktada en büyük görev seyahat acentalarına düşmektedir. Seyahat acentaları kadın rehberlerin mesleğe kazandırılması adına birtakım uygulamalar gerçekleştirebilirler. Örneğin; uzun süreli turlardan ziyade günlük turlarda ya da transfer turlarında kadın rehberleri görevlendirebilirler, tur şoförlerinin daha çok erkek rehberlerle çalışmak istemesinin önüne geçerek şoförleri bu konu hakkında bilinçlendirebilirler. Aynı zamanda kadın uzun yol şoförlerine de istihdam olanakları sunabilirler.
- Ankete katılan turist rehberlerinin büyük çoğunluğunun gençlerden oluştuğu ve belli bir deneyim yılından sonra rehber sayısında azalmalar olduğu görülmektedir. Oysa ki turizm sektörünün genç ve dinamik rehberler kadar deneyimli rehberlere de ihtiyacı bulunmaktadır. Bu noktada seyahat acentaları daha ileri yaşlarda olan rehberlerin işten ayrılmak istemeleri durumunda bunun altında yatan sebepler tespit edilebilir. Aynı zamanda iş güvencesi, emeklilik hakları gibi konularda düzenlemeler yapılabilir. Ayrıca seyahat acentaları tarafından dağa tırmanma, uzun süreli yürüyüş turları,

mağaracılık vb. gibi yorucu turlarda genç rehberler görevlendirilerek ileri yaşlardaki rehberlere yardımcı olunabilir.

- Ankete katılan turist rehberlerinin aynı acentada çalışma süreleri incelendiğinde çalışma yılı arttıkça rehber oranının düştüğü görülmektedir. Bu durumun rehber ve acenta arasında yaşanan sorunlardan kaynaklanabileceği göz önünde bulundurulduğunda acentaların birtakım önlemler alması kendilerine fayda sağlayabilir. Örneğin; acentaların rehberlerin sosyal güvence haklarını sağlaması, ücret politikalarını yeniden gözden geçirmesi, kaçak rehber çalıştırmaması, rehberleri tur esnasında satış yapmaya zorlamaması, tur esnasında sorun yaşanmaması için tur programı hazırlarken rehber ile koordine bir şekilde çalışması önerilebilir. Bu ve benzeri önlemler alındığı takdirde rehber devir hızı düşme eğilimi gösterebilir ve bu durum hem rehberler hem de acentalar adına yararlı olabilir.
- Ankete katılan turist rehberlerinin neredeyse yarısının ek iş yaptığı görülmektedir. Bu durum rehberlik mesleğinde sabit bir gelirin olmaması, mesleğin geçici bir iş olarak görülmesi, mevsimsellik özelliği, acentalar tarafından rehberlere özellikle yerli gruplar için düşük ücret teklif edilmesi ya da ödemelerin geç yapılması ile ilişkilendirilebilir. Rehberlerin ek iş yapmaları rehberlik mesleğine tam olarak odaklanamamalarına ve mesleği içselleştirmemelerine neden oluyor olabilir. Bu doğrultuda rehberlerin sundukları hizmetin kalitesinde de düşüş yaşanabilir. Bu gibi durumların önünde geçmek adına acentalar tarafından gerekli iyileştirmeler yapılabilir.
- Kişilik özelliklerinden biri olan nevrotiklik; acelecilik, gerginlik, tedirginlik, huzursuzluk, sabırsızlık, ani duygu değişimi yaşama, problemleri çözmede güçlük yaşama gibi özelliklerle bağdaştırılmaktadır. Rehberlerin ise bu gibi olumsuz özelliklere sahip olmaması beklenmektedir. Bu yüzden seyahat acentaları rehberlerin işe alım sürecinde ilgili test ve incelemeleri yapabilirler.
- Ankete katılan turist rehberlerinin içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak dışsal doyum düzeylerinin içsel doyum düzeylerine kıyasla daha düşük olduğu görülmektedir. Bu noktada dışsal doyum düzeyinin daha da artırılmasının genel doyum düzeyinin artmasına da yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Dışsal doyumla ilgili maddeler incelendiğinde bu maddelerin daha çok acenta yönetimiyle ilgili olduğu görülmektedir. Örneğin; acentaların işletme

politikalarını ve rehberlerin çalışma koşullarını iyileştirmesi, başarılı bir şekilde tamamlanan tur sonunda rehberi takdir etmesi rehberin iş doyumunun artmasına ve aynı acentada daha uzun süre çalışmasına neden olabilir. Deneyimli rehberler turistlerin satın alma davranışı sergilemelerinde etkili olabilirler. Bu durum hem ülke turizmine hem de acentaya fayda sağlayabilir.

- Rehberlerin beklentilerini ve sorunlarını tespit etmek, iş doyumunu arttırmak için seyahat acentaları belirli aralıklarla rehberlerle bireysel ve grup olarak görüşmeler yapabilir.
- Acenta yönetiminin rehberlerle sık sık iletişim kurması hem acenta adına rehberlerden beklentilerini ifade etme hem de rehberlerin beklentilerini öğrenme noktasında önem taşımaktadır. Aynı zamanda sık kurulan iletişim sayesinde tur planlaması yapılırken iki tarafından tüm detaylara hakim olması sağlanabilir ve rehberlerin tur esnasında sorun yaşamasının önüne geçilebilir.
- Seyahat acentaları tarafından rehberlerin hem kişisel hem de mesleki anlamda kendini geliştirmesi için eğitim olanakları sunulabilir. Bu sayede rehberler hem kendilerine değer verildiğini hissedebilir hem de iş ve yaşam doyumları artabilir.
- Seyahat acentalarının, rehberlerin ortaya çıkardıkları katma değer farkında olduklarını onlara hissettirmeleri ve onları takdir etmeleri rehberlerin iş doyumlarının artmasını sağlayabilir.
- Yaşam doyumunu yüksek kişiler; çevresi ile daha iyi ilişkiler içinde olmakta (Telef, 2013, s. 4; Şimşek ve Büyükkıdık, 2015, s. 21; Kaba vd., 2017, s. 2; Ümmet, 2017, s. 161; Karavardar ve Korkmaz, 2018, s. 35), farklı kültüre sahip kişiler ile daha iyi ilişkiler kurmakta (Balcı ve Öğüt, 2018, s. 507), sahip olduğu rollerin sorumluluklarının bilincinde olmakta ve gerekliliklerini yerine getirmekte, kişisel gelişimine önem vermekte (Erol, 2017, s. 96), stresli durumlar ve problemler ile daha kolay başa çıkabilmekte (Kabakçı ve Totan, 2013, s. 44; Kaba vd., 2017, s. 2; Çattık ve Aksoy, 2018, s. 66; Avşaroğlu ve Koç, 2019, s. 566) kendisiyle ve toplumla barışık olabilmekte, verimli çalışmakta, olayları mantık çerçevesinde ele alabilmekte ve yerinde tepkiler vermektedirler (Kula ve Çakar, 2015, s. 193). Bahsedilen tüm bu durumlar aslında turist rehberlerinden beklenen davranışlardır. Bu yüzden seyahat acentaları da rehberlerin yaşam doyumunu yükseltmek için çalışma

koşullarını mümkün olduğunca iyileştirebilir, örgütsel destek sağlayabilir ve rehberlerin yaşadığı problemleri dikkate alabilir.

- Seyahat acentaları tarafından hem rehberlere hem de diğer işgörelere koçluk ve danışmanlık hizmeti verilebilir. Acenta tarafından sunulan bu hizmet kişinin kendini tanıması, kişilik özelliklerinin farkında olması, zamanı iyi yönetmesi, kendine gerçekçi hedefler belirlemesi, iş ve yaşam doyumunu arttırması, iş ve yaşam dengesini kurabilmesi adına yararlı olabilir.

İlgili Kurum ve Kuruluşlara Yönelik Öneriler

- Ankete katılan turist rehberlerinin eğitim durumları incelendiğinde nitelik ve süre olarak farklılık gösterdiği görülmektedir. En son yasal düzenleme ile rehber olabilmek için rehberlik bölümlerinden önlisans, lisans ya da yüksek lisans mezunu olma ya da diğer bölümlerden herhangi birinden en az lisans mezunu olma şartı getirilerek lise mezunlarının rehber olmasının önüne geçilmiştir. Ancak yine de bir eşitsizliğin olduğunu söylemek mümkündür. Bu durumun önüne geçmek için rehberlik eğitiminin yapısının yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Örneğin; önlisans mezunu kişilere bölgesel rehber, lisans mezunu kişilere ülkesel rehber olma hakkı sunulabilir. Diğer bölümlerden mezun olan kişilerin rehber olmasının önüne geçilerek sadece rehberlik bölümlerinden mezun olan kişilerin rehber olması sağlanabilir. Rehberlik bölümü mezunlarının mesleği icra etmesi için rehber olma şartları yeniden gözden geçirilebilir. Örneğin; rehberlik bölümü mezunlarının rehber olabilmek için istenen yabancı dil şartını yerine getirme konusunda zorlandıkları bilinmektedir. Yabancı dil eğitimi daha ağırlıklı olan herhangi bir bölüm mezunu bu konuda rehberlik mezunu kişilerin önüne geçebilmektedir. Bu noktada rehberlik bölümlerinde yabancı dil eğitimindeki eksikliklerden bahsedilebilir. Bu yüzden hem rehberlik eğitiminin yapısının hem de rehber olma şartlarının ilgili kamu kurum ve kuruluşları ve rehberlik eğitimi veren üniversiteler tarafından yeniden gözden geçirilmesi yararlı olabilir.
- Ankete katılan turist rehberlerinin yabancı dil dağılımları incelendiğinde İngilizce, Almanca gibi dillerde yoğunlaştığı, Japonca, Rusça, Arapça, Çince vb. gibi nadir dillerde ise oranın oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bu

noktada belirli dillerde yoğunlaşmayı engellemek adına rehberlik bölümlerinde verilen yabancı dil eğitiminin yeniden gözden geçirilebilir ve nadir diller olarak bahsedilen dillere de ağırlık verilebilir.

- Gerçekleştirilen bu çalışma ile ilgili yapılan incelemeler doğrultusunda birçok çalışmada rehberlerin sektörde yaşamış olduğu sorunların tekrar tekrar ifade edildiği görülmektedir. Bu noktada bu sorunların giderilmesi adına yetkili kurum ve kuruluşların bu çalışmaları ve çözüm önerilerini dikkate almasının önem arz ettiği düşünülmektedir.
- Ankete katılan turist rehberlerinin mesleki rehberlik eğitimini nerede tamamladıkları incelendiğinde rehberlik bölümü lisans programlarında tamamlayanların oranının yüksek olduğu görülse de sertifika programıyla tamamlayanların oranının da azımsanmayacak düzeyde olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda diğer bölümlerden mezun olan kişilerin de rehberlik mesleğine yöneldiğini söylemek mümkündür. Diğer bölümlerden mezun olan kişilerin rehberlik mesleğine kabul edilmesi, rehberlik bölümlerinden mezun olan birçok kişinin mesleği icra etmemesi ile ilişkilendirilebilir. Bu durumun altında yatan temel sebep ise; öğrencilerin rehberlik bölümlerini isteyerek seçmemeleri olabilir. Bu durumun önüne geçmek için üniversite tercih dönemi öncesinde kurumların öğrencilerin kişilik özelliklerinin tespitiye yönelik çalışmalar gerçekleştirilebilir ve öğrencilerin kişilik özelliklerine uygun meslekleri tercih etmesine ilişkin yönlendirmeler yapılabilir.
- İş doyumunu birçok olumlu çıktıyı beraberinde getirmektedir. Bu yüzden bu durum dikkate alınarak ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından hem işveren konumundaki seyahat acentalarına hem de rehberlere iş doyumunu konusunda bilgilendirici eğitimler verilebilir. İşinden doyum sağlayan bir rehberin kendine, bağlı çalıştığı acentaya ve turizm sektörüne birçok katkı sağlayacağını söylemek mümkündür.

Turist Rehberleri ve Turist Rehberi Adaylarına Yönelik Öneriler

- Kişilerin istek ve beklentilerinin karşılanması iş doyumunu olumlu şekilde etkilediği söylenebilir. Bu doğrultuda rehberlerin kendi düşünceleri ile büyük

ölçüde örtüşen ve istek ve beklentilerini karşılayabilecek bir acenta ile çalışması iş doyumunu arttırmasını sağlayabilir.

- Rehberlerin yaşam doyumlarını yüksek tutmaları için birtakım öneriler sunulabilir. Örneğin; yoğun ve uzun saatler çalıştığı için rehberlerin iş dışı zamanlarını kaliteli geçirmeye özen göstermeleri, doğa ile meşgul olmaları, spor yapmaları, dengeli beslenmeleri, sevdikleri ve yapmaktan hoşlandıkları faaliyetlere zaman ayırmaları önerilebilir.
- Turist rehberi adayları meslek seçimi yapmadan önce mesleğin kendi kişiliklerine uygunluğunu değerlendirebilirler. Aynı zamanda rehberlik mesleğinin kendi yaşam şartlarına uygunluğunu da göz önünde bulundurabilirler.

Daha Sonraki Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırma her bir rehberler odasından 32 olmak üzere toplamda 416 rehber üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sonuçların genellenebilmesi için daha sonra daha büyük bir örneklem üzerinde bir araştırma yapılabilir.
- Yapılan incelemeler doğrultusunda alanyazında turist rehberleri üzerine yapılan araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Daha sonraki araştırmacıların bunu göz önünde bulundurarak alana katkı sağlamak adına turist rehberleri üzerine araştırmalar yürütülebilir.
- Araştırma anketlerinin uygulanması sırasında, turist rehberlerinin zaman kısıtlılıkları yüzünden araştırmaya katılmaya çok da istekli olmadıkları gözlemlenmiştir. Bu yüzden turist rehberleri üzerine araştırma yapacak olan araştırmacıların bu durumu göz önünde bulundurması önerilmektedir. Aynı zamanda anketlerin uzun olmasının da bir dezavantaj yarattığı söylenebilir. Daha sonraki araştırmalarda daha az maddeli ölçeklerin yer aldığı daha kısa anketler kullanılabilir.
- Kişiliğin faktörlerini belirleme hususunda ortak bir görüş olmasa da alanyazında en çok kabul gören ve yaygın olarak kullanılan Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği'dir. Ancak son zamanlarda kişiliğin altıncı faktörünün de olabileceğine ilişkin görüşler bulunmaktadır. Daha sonra aynı araştırma modeli HEXACO (Altı Faktörlü Kişilik Özellikleri Ölçeği) ile de incelenebilir.

- Araştırma sonuçlarına göre rehberlerin dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve gelişime açıklık özelliklerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda rehberlerin meslek için sahip olunması gereken özelliklere sahip olduğu söylenebilir. Ancak daha sonra yapılacak araştırmalarda kişi-iş uyumu, işe bağlılık, işle bütünleşme vb. değişkenler de dahil edilerek farklı açıdan ele alınabilir.
- Kişilik özellikleri, iş doyumunu ve yaşam doyumuna ilişkin araştırma modeli turizm sektöründe çalışan diğer işgörenler üzerinde uygulanabilir.
- Yapılan incelemeler doğrultusunda turizm alanında kişilik ve yaşam doyumunu ile ilgili çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Daha sonraki çalışmalarda bu değişkenler farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek ve farklı bir model oluşturularak yeni çalışmalar yapılabilir.
- Her bireyin kişilik özelliklerinin farklılık göstermesi, kişiliğin karmaşık bir yapısının olması, iş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramlarının kişiye özgü düşünceleri yansıtması sebebiyle turist rehberleri üzerine yapılan bu araştırmanın temsil yeteneği araştırmaya katılan kişilerin görüşleri ve araştırmanın yapıldığı süre ile sınırlıdır. Bu sebeple daha sonra yapılacak araştırmalarda bu sonuçların değişiklik gösterebileceğinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Yapılan incelemeler doğrultusunda kişilik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu değişkenlerinin üçünün bir arada kullanıldığı ve turist rehberleri üzerinde uygulandığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Gerçekleştirilen bu araştırmada kişiliğin iş doyumunu ve yaşam doyumuna etkisine ilişkin bir model oluşturulmuş ve alanyazına yeni bir model sunulmuştur. Bununla birlikte rehberlerin sahip olduğu kişilik özellikleri, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri tespit edilmiştir. Tespit edilen bulgular doğrultusunda faydalı olacağına inanılan öneriler sunulmuştur. Bu hususta çalışmanın ilgili alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbate, C. S. and Nuovo, S. D. (2013). Motivation and personality traits for choosing religious tourism: a research on the case of Medjugorje. *Current Issues in Tourism*, 16 (5), 501-506.
- Abdioğlu, H., Kılıç, R. ve Çalış, N. (2015). Öğrencilerin ders başarısı üzerinde kişilik özelliklerinin etkisi: üniversite öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 83-109.
- Ada, Ş. (2006). Örgütlerde moral faktörüne yönelik bir araştırma (Erzurum il örneği). *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 1-18.
- Ağır, M. S. ve Yavuzer, H. (2018). Bilişsel çarpıtma ölçeğinin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12 (26), 175-198.
- Ahipaşaoğlu, H. S. (2002). *Seyahat acentacılığı ve tur operatörlüğü*. İ. Ünlü (Ed). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1362, Açık Öğretim Fakültesi Yayını, No: 729.
- Ahipaşaoğlu, S. (2006). *Turizmde rehberlik*. (11.Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ak, S., Kargiglioğlu, Ş. ve Bayram, G. E. (2019). Turist rehberliği mesleği. B. Zengin, G. E. Bayram ve O. Batman. (Ed). *Turist rehberliği mesleği (dünü-bugünü-yarını)* içinde (s.19-39). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Akandere, M., Acar, M. ve Baştuğ, G. (2009). Zihinsel ve fiziksel engelli çocuğa sahip anne ve babaların yaşam doyumu ve umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 23-32.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 343-361.
- Akbaş, B. ve Kızılırmak, İ. (2017). Türkiye’de lisansüstü turizm eğitiminin 2023 eğitim stratejisine göre değerlendirilmesi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4 (Special Issue), 275-282.
- Akçadağ, S. ve Özdemir, E. (2005). İnsan kaynakları kapsamında 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde iş tatmini: İstanbul’da yapılan ampirik bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (2), 167-193.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 123-140.
- Akdağ, G., Güler, O. ve Çakıcı, A. C. (2019). Turizme genel bakış. A. C. Çakıcı (Ed). *Kavramlar ve örneklerle genel turizm* içinde (s.1-26). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Akdu, U. ve Akdu, S. (2016). Duygusal emek ve iş stresinin tükenmişlik üzerindeki etkileri: profesyonel turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (47), 1142-1153.
- Akdu, U., Karakaş, D., Çelik, E., Zurnacı, J. ve Tabu, Ö. (2018). Turizm rehberliğinde alan uzmanlığı önerisi: sağlık turizmi rehberliği. *Turist Rehberliği Dergisi*, 1 (2), 124-138.

- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ. İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Akgündüz, Y. ve Akdağ, G. (2014). İşgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12 (24), 295-318.
- Akkuş, Y., Akdoğan, Ç. ve Akyol, A. (2019). Girişimcilik niyetini etkileyen temel kişilik özellikleri ve girişimci kişilik boyutları: Trakya örneği. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (1), 1-13.
- Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20.
- Aksaray, M. ve Ateş, A. (2019). Turist rehberlerinin hizmet kalitesinin destinasyon imajına etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22 (1), 112-132.
- Aksoy, C., Şengün, H. İ. and Yılmaz, Y. (2018). Examination of the relationship between job satisfaction levels and organizational commitments of tourism sector employees: aresearch in the Southeastern Anatolia Region of Turkey. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (65), 356-365.
- Aksu, G. (2012). Takım liderinin çalışanın motivasyonu üzerindeki etkisi: çağrı merkezi incelemesi. *Akademik Bakış Dergisi*, 32, 1-21.
- Aksu, G., Acuner, A. M. ve Tabak, R. S. (2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55 (4), 271-282.
- Aksu, G., Eser, M. T. ve Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aksu, M. ve Bucak, T. (2012). Mesleki turizm eğitimi. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4 (2), 7-18.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11 (24), 205-230.
- Aktürk, A. O., Emlek, B. ve Çelik, İ. (2017). Üniversite öğrencilerinin facebook bağlanma stratejilerinin ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 512-530.
- Akyıldız, H. (2006). Freud'çu liberal ve marksist kişilik kuramlarının türevi olarak toplum, iktisat ve siyaset teorileri. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 11, 1-23.
- Akyüz, K. C., Koçak, S., Balaban, Y., Yıldırım, İ. ve Gedik, T. (2011). Çalışanların iş tatmin düzeylerinin incelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 12, 20-26.
- Akyüz, M. (2018). Duygusal emek örgüt temelli öz-saygı ve yaşam tatminini etkiler mi? *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 170-186.
- Alan, H. ve Fidanboy, C. (2013). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkiler: bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. *Süleyman Demirel*

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı, 165-176.

- Alan, H. ve Korkmaz, F. (2017). Sosyal ağ ilişkilerinde çok yönlü bağlar ve kişilik arasındaki ilişkiler: hastane yöneticileri üzerine bir araştırma. *Pesa Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (4), 104-118.
- Albuz, N., Köşker, H., Ercan, F. ve Özbek, Ö. (2018). Turizm/turist rehberliği ve eğitimi. N. Hacıoğlu, C. Avcıkurt, A.Kılıç ve H. U. Yıldırım (Ed). *Turist rehberliği üzerine güncel araştırmalar içinde* (s.78-93). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alibekiroğlu, P. B., Akbaş, T., Ateş, F. B. ve Kırdök, O. (2018). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumu ile psikolojik sağlık arasındaki ilişkide öz anlayışın aracı etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27 (2), 1-17.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. Newyork: Henry Holt and Company, Inc.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Alpar, R. (2017). *Çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. (5.Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Altay, B. ve Avcı, İ. A. (2009). Huzurevinde yaşayan yaşlılarda özbakım gücü ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Dicle Tıp Dergisi*, 36 (4), 275-282.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. (7.Baskı). İstanbul: Sakarya Yayıncılık.
- Amissah, E. F., Gamor, E., Deri, M. N. and Ammissah, A. (2016). Factors influencing employee job satisfaction in Ghana's industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15 (2), 166-183.
- Ap, J. and Wong, K. K. F. (2001). Case study on tour guiding: professionalism, issues and problems. *Tourism Management*, 22, 551-563.
- Ar, H. ve Uğuz, S. Ç. (2015). Somut olmayan kültürel mirasın korunmasında turist rehberlerinin rollerine yönelik turist algıları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (41), 1406-1418.
- Aras, M. ve Karakiraz, A. (2013). Zaman temelli iş aile çatışması, düşük başarı hissi ve iş tatmini ilişkisi: doktora yapan araştırma görevlileri üzerinde bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (4), 1-14.
- Arat, T. ve Bulut, H. Ç. (2019). Turist memnuniyetinde turist rehberlerinin rolü: Konya'da bir araştırma. *Turist Rehberliği Dergisi*, 2 (1), 31-43.
- Ardahan, F. (2012a). Doğa yürüyüşü yapanların yaşam doyum düzeyleri ile duygusal zeka ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mediterranean Journal of Humanities*, 2 (1), 11-19.
- Ardahan, F. (2012b). Duygusal zeka ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin doğa sporu yapanlar örneğinde incelenmesi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 3 (3), 20.33.

- Ardahan, F. (2013). Komşuluk, farklılığa hoşgörü ve yaşam doyumu arasındaki ilişki, ilişkinin güçlendirilmesinde rekreatif etkinliklerin önemi. *International Journal of Human Sciences*, 10 (1), 1078-1090.
- Ardahan, F., Genç, S. ve Uludağ, A. H. (2015). Tedavisi tamamlanmış meme kanserli kadınlarda düzenli fiziksel aktivitenin hastanın yaşam doyumu ve umut düzeyine etkisi. *Türkiye Kinikleri Journal of Sports Sciences*, 7 (2), 41-47.
- Ardahan, F. ve Mert, M. (2014). Yaşam doyumu, ekolojik algı ve duygusal zekanın bireylerin rekreasyonel doğa sporlarına katılmasına etkisinin sorgulanması: Türkiye için logit analizi. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 145-181.
- Argan, M., Argan, M. T. and Dursun, M. T. (2018). Examining relationships among well-being, leisure satisfaction, life satisfaction and happiness. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 7 (4), 49-59.
- Arı, E. (2015). Öğretmenlerin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik üzerine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile araştırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (39), 549-565.
- Arseven, A. (1986). Çocukta benlik gelişimine ailenin etkisi ve çocuğun okuldaki başarısı. *Eğitim ve Bilim*, 10 (60), 11-17.
- Arslan, A. ve Şimşek, G. (2018a). Kadın turist rehberlerinin yaşadıkları mesleki sorunlar: Aydın turist rehberleri örneği. *Aydın Adnan Menderes University Journal of Travel and Tourism Research*, 13, 23-49.
- Arslan, A. ve Şimşek, G. (2018b). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği. *Aydın Adnan Menderes University Journal of Travel and Tourism Research*, 13, 115-134.
- Arslan, E. (2017). *Otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Arslan, E. ve Arı, R. (2008). Erikson'un psikososyal gelişim dönemleri ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama, güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 53-60.
- Arslan, E., Güripek, E. ve İnce, C. (2017). Kişilik ve meslek seçimi ilişkisi: turizm öğrencileri üzerine bir araştırma. *Kesit Akademi Dergisi*, 11, 200-217.
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum*, 2 (3), 99-113.
- Arslantürk, Y. (2016). Mesleki bağlılık: turist rehberleri üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 186-207.
- Aslan, S. (2008). Kişilik, huy ve psikopatoloji. *RCHP, Psikiyatride Derlemeler, Olgular ve Varsayımlar Dergisi*, 2 (1-2), 7-18.
- Aslan, Z. ve Çokal, Z. (2016). Profesyonel turist rehberinin kültürel değerlere katkısına ilişkin turist algılamaları. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 4 (1), 53-69.

- Aslan, Z., Çoban, G. ve Çokal, Z. (2014). Turizm öğrencilerinin staj deneyiminde algıladıkları motivasyonun Herzberg Kuramı'na göre değerlendirilmesi: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi örneği. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 164-188.
- Aslan, Z., Ünüvar, Ş. ve Başoda, A. (2012). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve turizm sektörüne uyumu açısından değerlendirilmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23 (2), 203-219.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 93-109.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 203-216.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Aşık, N. A. (2017). Pozitif ve negatif duygulanım ve iş doyumunun örgütsel özdeşleşmeye etkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 5 (2), 345-362.
- Avcı, A. (2010). Aile yapısı ve atmosferinin okul şiddetine etkisi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 8 (19), 7-52.
- Avcı, A. (2012). Kuramsal bir yaklaşım. Ethem Baran'ın Yarım romanı. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5 (7), 117-136.
- Avcı, E. ve Doğan, S. (2018). E-şikayetler turist rehberleri hakkında ne söylüyor?. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15 (1), 133-148.
- Avcıkurt, C. (2017). *Turizm sosyolojisi: genel ve yapısal yaklaşım*. (5.Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Avcıkurt, C. ve Demirbulat, Ö. G. (2016). Turist rehberlerinin sürdürülebilir turizme bakış açısı. *Journal of Tourism Theory and Research*, 2 (2), 122-134.
- Avşaroğlu, S. ve Koç, H. (2019). Yaşam doyumunu ile sıkıntıyı tolere etme arasındaki ilişkide iyimserliğin rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 9 (53), 565-588.
- Ayan, A. (2017). Makyavelist kişilik eğilimi algılarının yaşamın anlamı ve yaşam doyumunu üzerine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24 (1), 53-72.
- Ayan, S., Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas Merkez ilçe örneği. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 10, 18-25.
- Ayaz, N. (2019). *Work stres and coping with work stres: a study on tourist guides*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İzmir: İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, A., Özmen, M. ve Tekin, Ö. A. (2014). İş tatmini ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler: su ürünleri işletmeleri çalışanları üzerinde bir araştırma.

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6 (11), 57-72.

- Ayhan, İ. ve Yarar, F. (2005). Batıl inançların psikolojisi. *Pivolka*, 17, 15-19.
- Aymankuy, Y., Aymankuy, Ş. ve Ata, B. (2015). Türkiye’de turizmi yöneten turizm bakanlarının öğrenim alanları ve görev süreleri ile beş yıllık kalkınma planları, hükümet programları ve eylem planlarındaki turizm politikaları arasındaki ilişkinin incelenmesi (1996-2014). *I. Eurasia International Tourism Congress: Current Issues, Trends and Indicators (EITOC 2015) (28-30 Mayıs 2015)*, Konya, ss.384-401.
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı anlama çabası (psikolojiye giriş)*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Ayyıldız, N. İ. ve Ergüney, S. (2017). Hipertansiyon hastalarında yaşam doyumu ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 33 (3), 21-31.
- 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.
- Bağcı, H. ve Yalın, H. İ. (2018). Harmanlanmış öğrenme ortamında denetim odağına göre uyarlanmış 5E öğrenme modelinin öğrencilerin akademik başarısına etkisi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 11 (3), 562-585.
- Bahar, M., Yüzbaşıoğlu, N. ve Topsakal, Y. (2019). Akıllı turizm ve süper akıllı turist kavramları ışığında geleceğin turizm rehberliğine bakış. *Aydın Adnan Menderes University Journal of Travel and Tourism Research*, 14, 72-93.
- Bakan, İ. ve Güler, B. (2017). Duygusal zekanın, yaşam doyumu ve akademik başarıya etkileri ve demografik özellikler bağlamında algı farklılıkları. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19 (33), 1-11.
- Bakan, İ. ve Sözbilir, F. (2013). İş, terfi olanakları, ücret ve iş arkadaşlarından tatminin yöneticiden tatmin üzerindeki etkileri: bir alan araştırması. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (6), 1-32.
- Bakan, İ., Taşlıyan, M., Taş, F. ve Aka, N. (2014). Örgüt depresyonu ve iş tatmini arasındaki ilişki: bir üniversitedeki akademisyenler üzerinde alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (1), 296-315.
- Bakır, B. (2008). *Sinema ve psikanaliz*. İstanbul: Hayalet Kitap.
- Bakırcıoğlu, R. (2012). *Ansiklopedik eğitim ve psikoloji sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bal, F. (2018). Engelli çocuğa sahip bireylerin kişilik özelliklerinin depresyon ve stres üzerindeki etkisinin incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science*, 79, 71-90.
- Balcı, Ş. ve Ögüt, N. (2018). Kültürlerarası etkililik düzeyinin bazı belirleyicileri: “Konya örneğinde saha araştırması”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (57), 498-509.

- Balta, S. (2017). Rehberlikte kişisel gelişim ve paydaş ilişkileri. F. Ö. Güzel, V. Altıntaş ve İ. Şahin (Ed). *Turist rehberliği araştırmaları öngörüler ve uygulamalar içinde* (s.127-139). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Baltacı, A. (2017). Erteleme davranışı eğilimi ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler: okul yöneticileri üzerine bir araştırma. *International Journal of Contemporary Educational Studies*, 3 (1), 56-80.
- Baran, G. G. (2019). Turist rehberliği mesleğini seçme nedenleri. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (12), 26-34.
- Basım, H. N., Begenirbaş, M. ve Yalçın, R. C. (2013). Öğretmenlerde kişilik özelliklerinin duygusal tükenmeye etkisi: duygusal emeğin aracılık rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13 (3), 1477-1496.
- Basım, H. N., Çetin, F. ve Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24 (63), 20-34.
- Basım, H. N., Erkenekli, M. ve Şeşen, H. (2010). Birey davranışındaki kontrol odağının rol çatışması ve rol belirsizliği algısı ilişkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 43 (1), 145-165.
- Başaran, Y. K. (2017). Sosyal bilimlerde örnekleme kuramı. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 47, 480-495.
- Baştürk, S. ve Taştepe, M. (2013). Evren ve örneklem. S. Baştürk (Ed). *Bilimsel araştırma yöntemleri içinde* (s.129-159). Ankara: Vize Yayıncılık.
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: a-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17 (1), 32-45.
- Batman, O. (2003). Türkiye'deki profesyonelle turist rehberlerinin mesleki sorunlarına yönelik bir araştırma. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 117-134.
- Bayar, H. T. ve Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmininin üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 525-546.
- Bayat, G. (2019). Beş faktör kişilik özellikleri ve konaklama işletmeleri çalışanları kişilik özelliklerinin iş doyumunu düzeyleri üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 1575-1588.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayhan, P. ve Işıtan, S. (2010). Ergenlik döneminde ilişkiler: akran ve romantik ilişkilere genel bir bakış. *Aile ve Toplum*, 5 (20), 33-44.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal öğrenme kuramı ve eğitimde uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14, 198-210.
- Bayram, G. E. (2016). Turist rehberlerinin mobbinge maruz kalma durumunun demografik değişkenler kapsamında incelenmesine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (47), 1185-1194.

- Bayram, G. E. (2017). Motivasyonun demografik ve mesleki özelliklere göre farklılaşması: turist rehberleri üzerine bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 12 (48), 257-271.
- Bayram, G. E. (2019). Turist rehberleri bakış açısıyla ekoturizm: algı, sorumluluk ve rollerin tespitine yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 6 (1), 81-91.
- Bayram, G. E., İpar, M. S., Keskin, M ve Ak, S. (2018). Kadın rehberlerin toplumsal rolleri ve çalışma yaşamında karşılaştıkları cinsiyet temelli sorunlar. N. Hacıoğlu, C. Avcıkurt, A. Kılıç ve H. U. Yıldırım. (Ed). *Turist rehberliği üzerine güncel araştırmalar* içinde (s.456-467). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: amos uygulamaları* (2.Basım). İstanbul: Ezgi Kitapevi.
- Bayram, N., Gürsakal, S. ve Aytaç, S. (2012). Öğrencilerinin kariyer değerini açıklamada kişiliğin etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (2), 181-190.
- Bedel, A. ve Ulubey, E. (2015). Ergenlerde başa çıkma stratejilerini açıklamada bilişsel esnekliğin rolü. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14 (55), 291-300.
- Bekhet, A. K., Zauszniesewski, J. A. and Nakhla, W. E. (2008). Happiness: theoretical and empirical considerations. *Nursing Forum*, 43 (1), 12-23.
- Bekmezci, M. ve Mert, İ. S. (2018). Yaşam tatmini ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (8), 166-177.
- Benet-Martinez, V. and 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 (3), 729-750.
- Benli, S. S. ve Yıldırım, A. (2017). Hemşirelerde yaşam doyumu ve ölüme karşı tutum arasındaki ilişki. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6 (4), 167-179.
- Beşel, F. (2015). 2013 Yılı yaşam memnuniyeti araştırması sonuçlarının il bazlı ekonomik, sosyal ve siyasi analizi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (2), 227-236.
- Bıkmaz, F. H. (2002). Fen öğretiminde öz-yeterlik inancı ölçeği. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 1 (2), 197-210.
- Bibi, F., Chaudhry, A. G. and Awan, E. A. (2015). Impact of gender, age and culture on life satisfaction. *Science International (Lahore)*, 27 (2), 1649-1652.
- Bilge, F., Sayan, A. ve Kabakçı, Ö. F. (2009). Aile mahkemesi uzmanlarının meslek doyumları, yaşam doyumları ve ilişkilere yönelik inançlarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (32), 20-31.
- Bilge, Y. ve Bilge, Y. (2018). Horney'in nevrotik kişilik tiplerinin ölçümü: Horney-Coolidge Üç Boyut Envanteri (HCTI): Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *Turkish Studies*, 13 (18), 263-284.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.

- Bingöl, T. Y. (2017). Çerkez toplumu etiğinin Adler yaklaşımının temel kavramları ile incelenmesi. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 9, 73-95.
- Birgili, F., Salış, F. ve Özdemir, S. (2010). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen bazı etmenlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13 (2), 27-37.
- Birimoğlu, B. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Kadıköy ilçesi örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Black, R. and Ham, S. (2005). Improving the quality of tour guiding: towards a model for tour guide certification. *Journal of Ecotourism*, 4 (3), 178-195.
- Bostan, P. P. ve Özerk, H. (2017). Sigara içme davranışının zincirlerini kırmak adına. *Toraks Bülteni*, Haziran sayısı, 51-55.
- Bower, G. H. (1981). Mood and memory. *American Psychologist*, 36 (2), 129-148.
- Bowie, D. and Chang, J. C. (2005). Tourist satisfaction: a view from a mixed international guided package tour. *Journal of Vacation Marketing*, 11 (4), 303-322.
- Boyacıoğlu, N. E. ve Küçük L. (2011). Ergenlikte mantıkdışı inançlar sınav kaygısını nasıl etkiliyor?. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 2 (1), 40-45.
- Boylu, A.A. ve Günay, G. (2017). Yaşlı bireylerde algılanan sosyal desteğin yaşam doyumuna üzerine etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 7 (2), 1351-1363.
- Boylu, A. A. ve Paçacıoğlu, B. (2016). Yaşam kalitesi ve göstergeleri. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 8 (15), 137-150.
- Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik eğiliminde kişilik özelliklerinin önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1 (2), 93-111.
- Bozkurt, Ö. ve Erdurur, K. (2013). Girişimci kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimindeki etkisi: potansiyel girişimciler üzerinde bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8 (2), 57-78.
- Bozoğlan, B. (2015). Emeklilik dönemi doyumunun yordayıcısı olarak yaşam doyumuna, evlilik doyumuna ve sosyal destek. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (1), 229-238.
- Bozok, D., Açıksözlü, Ö., Şahin, N. N. ve Varol, İ. (2014). Turistlerin kişilik özellikleri ile postmodern turizme eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma- Balıkesir ili. *9th International Conference: New Perspectives in Tourism and Hospitality (25-27 September 2014)*, Balıkesir: Burhaniye, p.849-871.
- Bölükbaşı, A. G., ve Yıldıztan, D. Ç. (2009). Yerel yönetimlerde iş tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik alan araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 27 (2), 345-366.
- Bui, H. TM. (2017). Big five personality traits and job satisfaction: evidence from a national sample. *Journal of General Management*, 42 (3), 21-30.

- Buluç, B. ve Demir, S. (2015). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 289-308.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. İnan Deniz Erguvan Sarioğlu (Çev). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büyükkuru, M. ve Aslan, Z. (2016). Turist rehberlerinin iletişim becerilerinin turistlerin tur deneyimi üzerindeki etkisi: Nevşehir inde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13 (34), 338-354.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 133-151.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüktepe, H. S., Gökdemir, S. ve Korkmaz, H. (2019). Turist rehberlerinin sorunları üzerine nitel bir araştırma. Çanakkale örneği. *Aydın Adnan Menderes University Journal of Travel and Tourism Research*, 14, 94-117.
- Cacho, A., Mendes- Filho, L., Estaregue, D., Moura, B., Cacho, N., Lopes, F. and Alves, C. (2016). Mobile tourism guide supporting a smart city initiative: a Brazilian case study. *International Journal of Tourism Cities*, 2 (2), 164-183.
- Camgöz, S. M. (2009). *Kişilik özellikleri ile finansal performans arasındaki ilişkiler: A-tipi yatırım fonu yöneticileri üzerinde bir değerlendirme*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Caspi, A., Roberts, B. W. and Shiner, R. (2005). Personality development: stability and change. *Annual Review of Psychology*, 56, 453-484.
- Cemalcılar, Z. (2012). Psikolojinin tanımı ve kapsamı. Z. Cemalcılar (Ed). *Psikolojiye giriş* içinde (s.2-27). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2686, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1652.
- Cengil, M. (2004). Gazi Üniversitesi Çorum İlahiyat Fakültesi öğrencilerinin denetim odaklarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Çorum İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3 (5), 65-88.
- Cengizler, Ç. (2016). Bilimsel disiplin ve kişilik gelişimi. *Gelişim ve Öğrenme*, 1-3.
- Ceyhun, İ. ve Karagölge, Z. (2002). Kimya eğitiminde tezsiz yüksek lisans öğrencileri ile mikro öğretim. *V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi (16-18 Eylül 2002)*, Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi, ss.1-4. web:http://www.old.fedu.metu.edu.tr/ufbmek5/b_kitabi/PDF/Kimya/Bildiri/t156d.pdf (Erişim tarihi: 28.06.2019)
- Ceylan, H., Gül, N. ve Öksüz, M. (2016). Sosyal çalışmacılarda iş doyumunu ve tükenmişliğe etki eden faktörlerin sosyal hizmet alanlarına göre karşılaştırmalı incelenmesi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (11), 43-69.
- Ceylan, U. (2019). Turist rehberliğinde etik. Ş. Önder ve E. Sezici (Ed). *Güncel konular ışığında etik- seçme yazılar* içinde (s.129-145). Bursa: Ekin Yayınevi.

- Chang, K-C. (2012). Examining the effect of tour guide performance, tourist trust, tourist satisfaction, and flow experience on tourists' shopping behavior. *Asia Pasific Journal of Tourism Research*, 19 (2), 219-247.
- Chen, C-C. and Yoon, S. (2018). Tourism as a pathway to the good life: comparing the top-down and bottom-up effects. *Journal of Travel Research*, 1-11.
- Chen, H., Weiler, B. and Black, R. (2018). Exploring knowledge-building in tour guiding research: A content analysis of empirical papers on tour guiding, 1980-2015. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 37, 59-67.
- Chen, L-H. (2008). Job satisfaction among information system (IS) personnel. *Computers in Human Behavior*, 24, 105-118.
- Chess, S. and Thomas, A. (1990). The New York Longitudinal Study (NYLS): the young adult periods. *Can J Psychiatry*, 35, 557-561.
- Chowdhary, N., Prakash, M. (2008). Tourguide training in India: A comparison of Approach and content with other programs. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 8 (2), 161-191.
- Christopher, J. C. (1999). Situating psychological well-being: exploring the cultural roots of its theory and research. *Journal of Counseling & Development*, 77, 141-152.
- Cindiloğlu, M., Polatçı, S., Özçalık, F. ve Gültekin, Z. (2017). İşyeri yalnızlığının iş ve yaşam tatminine etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 17 (2), 191-200.
- Clouse, B. (2000). Ergenlerde ahlak gelişimi ve cinsellik. Turgay Gündüz (Çev). *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 1-39.
- Cohen, E. (1985). The toursit guide: the origins, structure and dynamics of a role. *Annals of Tourism Research*, 12 (1), 5-29.
- Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality Individual Differences*, 13 (6), 653-665.
- Coşkun, A. (2005). Skinner ve Tolman kuramlarının karşılaştırılması ve bu kuramlar doğrultusunda kurulan bir okul. *Pivolka*, 19, 15-19.
- Cura, D. U. ve Çankaya, T. (2017). Genetik faktörlerin şiddet davranışı üzerindeki etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 31 (2), 97-102.
- Çağ, P. ve Yıldırım, İ. (2018). Evlilik doyumunda öznel iyi olma: yaşam doyumunu ve iyimserliğin rolü. *Turkish Studies*, 13 (4), 203-224.
- Çakıcı, A., Özkan, C. ve Akyüz, B. H. (2013). İş yükü yoğunluğunun, iş ve yaşam doyumuna etkisi üzerine otomotiv işletmelerinde bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2), 1-26.
- Çakıcı, Y. (2010). Fen eğitiminde yapılandırmacı yaklaşım ve öğrencilerin kavrama yanılgıları. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (1), 89-115.
- Çakır, K. ve Şen, E. (2012). Psikolojik doğum sırasına göre adil dünya inancı. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 1 (32), 57-69.
- Çakmak, T. F. (2018a). Turist rehberliğinin tarihsel süreç içindeki gelişimi. *Turist rehberliğine giriş içinde* (1-16). Ankara: Detay Yayıncılık.

- Çakmak, T. F. (2018b). *Turizm endüstrisinde kriz yönetimi: turist rehberleri üzerine bir alan araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çakmak, T. F. (2019). Yasa dışı rehberlik faaliyetlerinin içerik analizi yoluyla incelenmesi: İstanbul Rehberler Odası örneği. *Turizm Akademik Dergisi*, 6 (2), 31-41.
- Çakmak, T. F. ve Demirkol, Ş. (2017). Teknolojik gelişmelerin turist rehberliği mesleğine etkileri üzerine bir SWOT analizi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (İktisat Özel Sayısı), 221-235.
- Çakmak, T. F. ve Dinçer, F. İ. (2018). Turist rehberliği bölümleri ders programlarının “Türk Kimliği” açısından incelenmesi. *International Journal of Contemporary Tourism Research*, 2, 67-75.
- Çakmur, H. (2011). İş doyumu kavramı ve değerlendirilmesi geliştirilmiş iş betimlemesi ölçeği. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 10 (6), 759-764.
- Çalışandemir, F. ve Baltacı, H. Ş. (2017). Okul öncesi öğretmen adaylarının üniversiteye uyum düzeylerinin yordayıcıları olarak yaşam doyumu ve genel öz-yeterlik. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 44, 229-249.
- Çalışkan, O. ve Ünüsan, Ç. (2011). Otel çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk algısının iş tatmini ve işte kalma niyetine etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22 (2), 154-166.
- Çallı, D. S. (2015). Uluslararası seyahatlerin tarihi gelişimi ve son seyahat trendleri doğrultusunda Türkiye'nin konumu. *Turizm ve Araştırma Dergisi*, 4 (1), 4-28.
- Çam, O. ve Yıldırım, S. (2010). Hemşirelerde iş doyumu ve etkilenen faktörler. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 64-70.
- Çankaya, İ. ve Ekinci, A. (2010). Öğretmen Adaylarının görüşleri açısından sosyal odaklılığın takım çalışması aracılığı ile yaşam doyumuna etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 83-99.
- Çankaya, M. (2018). Örgütsel demokrasinin iş tatminine etkisi ile sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel demokrasi algıları ve iş tatmini düzeylerinin tespitine yönelik bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 82, 404-426.
- Çapar, G., Toksöz, D. ve Dönmez, B. (2018). 2005-2017 yılları arasında dünyada ve Türkiye’de turizm rehberliğinin tarihsel gelişimi. N. Hacıoğlu, C. Avcıkurt, A. Kılıç ve H. U. Yıldırım (Ed). *Turist rehberliği üzerine güncel araştırmalar içinde* (s.1-16). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çapar, G. ve Yenipınar, U. (2017). Kültürel ve doğal mirasın sürdürülebilirliğinde turist rehberlerinin rolüne ilişkin turist algısı. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (38), 397-423.
- Çaparlar, C. Ö. ve Dönmez, A. (2016). Bilimsel araştırma nedir, nasıl yapılır?. *Turkish Journal of Anaesthesiol Reanim*, 44, 212-218.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17 (3), 196-205.

- Çarıkcı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler - süpermarket çalışanları üzerine bir araştırma-. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (2), 155-168.
- Çarıkcı, İ., Kanten, S. ve Kanten, P. (2010). Kişilik, duygusal zeka ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 41-65.
- Çarıkcı, İ. H. ve Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 157-172.
- Çattık, M. ve Aksoy, V. (2018). Gelişimsel yetersizliği olan çocukların ebeveynlerinin sosyal destek, öz yeterlik ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 43 (195), 65-77.
- Çavuş, Ş. ve Abdılđaev, M. (2014). Kırgızistan devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu. *Turkish Journal of Education*, 3 (3), 11-24.
- Çavuşoğlu, S. ve Palamutçuoğlu, B. T. (2017). İş tatmininin sanal kaytarma üzerindeki etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (19), 430-444.
- Çeçen, A. R. (2008). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordamada bireysel bütünlük (tutarlılık) duygusu, aile bütünlük duygusu ve benlik saygısı. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 4 (1), 19-30.
- Çelen, Ü., Piyal, B., Karaodul, G. ve Demir, M. (2004). Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesi'nde çalışanların iş doyumunu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7 (3), 295-318.
- Çelik, O. T. ve Üstüner, M. (2018). Öğretmelerin mesleki tükenmişlikleri ve yaşam doyumları arasındaki ilişki. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, (Aralık), 41-60.
- Çelik, S. (2018). Yerli turistlerin kişilik özellikleri ve tolerans düzeylerinin algıladıkları destinasyon memnuniyeti üzerindeki etkisi. *Turizm Akademik Dergisi*, 5 (1), 154-165.
- Çelik, S., Dedeoğlu, B. B. ve İnanır, A. (2015). Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations. *Ege Akademik Bakış*, 15 (1), 53-63.
- Çelikkaleli, Ö. ve Kaya, S. (2016). Üniversite öğrencilerinin cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rollerine göre ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtma, psikolojik dayanıklılık ve duygusal yetkinlik inancı. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 6 (2), 187-212.
- Çetin, B., Doğan, T. ve Sapmaz, F. (2010). Olumsuz değerlendirilme korkusu ölçeği kısa formu'nun Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 35(156), 205-216.
- 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, G. ve Kızılırmak, İ. (2012). Türk turizmde kokartlı turist rehberlerinin mevcut durumunun analizi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (2), 307-318.
- Çetin, G. and Yarcın, Ş. (2017). The professional relationship between tour guides and tour operators. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 17 (4), 345-357.
- Çetin, N. G. ve Beceren, E. (2007). Lider kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (5), 110-132.
- Çetinkaya, M. Y. and Öter, Z. (2016). Role of tour guides on tourists satisfaction level in guided tours and impact on re-visiting intention: a research in İstanbul. *European Journal of Tourism, Hospitality and Recreation*, 7 (1), 40-54.
- Çetinkaya, M. Y., Serçeoğlu, N. ve Uzan, H. A. (2016). Yavaş şehir hareketinin yaşam doyumunu üzerindeki etkisi: Erzurum-Uzundere halkının tutum ve alguları üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (45), 1065-1073.
- Çevik, N. K. ve Korkmaz, O. (2014). Türkiye’de yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit model analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7 (1), 126-145.
- Çınardal, F. C. ve Çilden, Ş. (2016). Keman eğitiminde kullanılan M.Crickboom metodunun birinci fasikülünün incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 131-145.
- Çıtır, I. Ö. ve Kavi, E. (2010). Algılanan örgütsel güven ile iş güvencesi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8 (2), 233-243.
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2000). Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5 (4), 53-67.
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim elemanlarında örgütsel sinizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracı rolü. “İş, Güç” *Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (1), 259-286.
- Çivitci, A. (2005). Akılcı duygusal eğitimin ilköğretim öğrencilerinin mantıkdışı inanç, sürekli kaygı ve mantıklı karar verme düzeylerine etkisi. *Ege Eğitim Dergisi*, 6 (2), 59-80.
- Çivitci, A. (2012). Üniversite öğrencilerinde genel yaşam doyumunu ve psikolojik ihtiyaçlar arasındaki ilişkiler. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (2), 321-336.
- Çivitci, A. (2014). Akılcı-duygusal davranış terapisi. A. Çivitçi, A. S. Türküm, B. Duy ve Z. Hamamcı (Ed). *Okullarda akılcı-duygusal davranış terapisine dayalı uygulamalar: kavramlar, teknikler ve örnek etkinlikler içinde* (s.1-14). (2.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Çivitci, N. ve Arıcıoğlu, A. (2012). Beş faktör kişilik kuramına dayalı kişilik özellikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 78-96.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. (2.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

- Çolakoğlu, O. E., Efendi, E. ve Epik, F. (2017). *Tur yönetimi ve turist rehberliği*. (4. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Dağ, İ. (1991). Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RİDKOÖ)'nin üniversite öğrencileri için güvenilirliği ve geçerliği. *Psikoloji Dergisi*, 7 (26), 10-16.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (59), 1250-1262.
- Dahles, H. (2002). The politics of tour guiding: image management in Indonesia. *Annals of Tourism Research*, 29 (3), 783-800.
- Dal, V. ve Eroğlu, A. H. (2015). Farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin risk algılarının tüketici davranışı açısından incelenmesi: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 361-385.
- Danişan, S., Çalışkan, H. ve Özbeyaz, C. (2014). Atların öğrenme ve eğitilebilme yetenekleri. *Lalahan Hayvancılık Araştırma Enstitüsü Dergisi*, 54 (2), 77-84.
- Davis, G. (2004). Job satisfaction survey among employees in small businesses. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 11 (4), 495-503.
- Davras, Ö. ve Gülmez, M. (2013). Otel işletmelerinde çalışan memnuniyetine etki eden faktörler: Kemer-Lara-Belek-Side-Alanya bölgelerinde bir çalışma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24 (2), 167-184.
- Değirmencioğlu, A. Ö. (2001). *Fransız turistlerin anadolu turlarında rehberlik hizmetinden tatmin düzeyleri üzerine ampirik bir inceleme*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Değirmencioğlu, A. Ö. ve Ahipaşaoğlu, H. S. (2011). *Anadoluda turizm rehberliği temel bilgileri*. (6.Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Demir, İ. (2011). Gençlerde yaşam doyumu ile kimlik işlevleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (38), 99-113.
- Demir, K. (2018). Sergi-i Umumi-i Osmani'nin (1863) açılışı ve serginin duyurulmasında gazetelerin rolü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28 (1), 155-169.
- Demir, M. ve Demir, E. (2018). Farklı denetim odağına sahip Arapça öğretmenlerinin konuşma becerisine ilişkin özyeterlik algısının incelenmesi. *Turkish Studies*, 13 (10), 193-211.
- Demir, M. ve Demir, Ş. Ş. (2014). Osmanlı'da turizme dair. *III. Dİsiplinlerarası Turizm Araştırmaları Kongresi (4-5 Nisan 2014)*, Aydın: Kuşadası, ss.606-617.
- Demir, R. ve Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7 (13), 347-378.
- Demirbulat, Ö. G. (2014). Profesyonel turist rehberliği mesleğinin aile yaşantısı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir inceleme. *Turizm ve Araştırma Dergisi*, 3 (2), 18-33.

- Demirbulat, Ö. G. ve Karaman, S. (2014). Trabzon Ayasofya Müzesi'nin camiye dönüştürülmesine ilişkin turist rehberlerinin değerlendirilmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (32), 37-54.
- 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.
- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde beş faktör kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirci, Ş. D., Erol, E. ve Zeren, F. (2015). Muhasebecilik mesleğine yönelimde beş faktör kişilik ölçeği: işletme öğrencileri üzerine bir uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 25-37.
- Demirdağ, Ş. A. ve Çelikkanat, N. (2017). Ortaöğretim düzeyindeki turizm öğrencilerinin stajlarından sağladığı iş tatmini ve kariyer beklentilerine muhtemel etkileri. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 62, 429-441.
- Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerine etkisi: farklı sektörlere yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (1), 129-145.
- Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 177-206.
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 83-100.
- Demirtaş, Z. ve Nacar, D. (2018). Öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel sessizlik algıları arasındaki ilişki. *The Journal of Educational Reflections*, 2 (1), 13-23.
- Deniz, A. ve Erciş, A. (2008). Kişilik özellikleri ile algılanan risk arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22 (2), 301-330.
- Deniz, A. ve Erciş, A. (2010). Kişilik özellikleri, hedonik ve rasyonel fayda, marka duygusu ve marka bağlılığı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (2), 141-165.
- Deniz, G. (2016). Kişilik ve sosyalizasyonun duygusal emek üzerindeki etkisi: butik otel örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27 (2), 273-289.
- 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.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. and Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 71-75.

- Diener, E., Oishi, S. and Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. In S. J. Lopez and C. R. Snyder (Eds). *The oxford handbook of positive psychology* (2nd Edition) (p.187-194). New York: Oxford University Press, Inc.
- Diener, E. and Suh, E. (1997). Measuring quality of life: economic, social and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.
- Diener, E. Suh, E. M., Lucas, R. and Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276-302.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 47, 417-440.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50 (3), 115-140.
- Dilmaç, B. ve Ekşi, H. (2008). Meslek yüksek okullarında öğrenim gören öğrencilerin yaşam doyumları ve benlik saygılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 279-289.
- Dilmaç, O. (2008). Görsel sanatlar öğretmen adaylarının denetim odaklarına ilişkin algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü Dergisi*, 20, 1-14.
- Dinç, M., Bitlisli, F., Çetinceli, E. ve Aydın, S. Z. (2013). Öğretim elemanlarının tükenmişliğinde beş faktör kişilik özelliklerinin etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Meslek Yüksekokulları örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4 (9), 44-69.
- Dinçer, F. İ., Demirçiftçi, T., Küçükali, S., Erdoğan, M., Balık, M., Azılı, O., ve Gökçaya, S. (2017). Avrupa Birliği'nde hizmetlerin serbest dolaşımı kapsamında turist rehberliği mesleğinin değerlendirilmesi. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (1), 20-32.
- Dinçer, M. Z. ve Demirdelen, D. (2019). Turist rehberliğinin tarihsel gelişimi. B. Zengin, G. E. Bayram ve O. Batman (Ed). *Turist rehberliği mesleği (dünü-bugünü-yarını)* içinde (s.1-15). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Diri, M. S. ve Kırıl, E. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 125-149.
- Dirlik, R. (2016). *Açık alan rekreasyon faaliyetlerinin yaşam doyumuna etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Divanoğlu, S. U. ve Uslu, T. (2018). Kişilik özelliklerinin oluşumunda astrolojinin önemi. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5 (30), 4340-4356.
- Dockery, A. M. (2003). Happiness, life satisfaction and the role of work: evidence from two Australian surveys, 1-32. web: https://www.researchgate.net/publication/228848009_Happiness_Life_Satisfaction_and_the_Role_of_Work_Evidence_from_Two_Australian_Surveys (Erişim tarihi: 17.11.2019)

- Doğan, H., Üngüren, E. ve Kesgin, D. D. (2010). Meslek ve aile yaşamı ilişkisi: profesyonel turist rehberlerine yönelik bir araştırma. *Journal of Yasar University*, 20 (5), 3430-3442.
- Doğan, S. ve Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (3), 112-125.
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14 (1), 56-64.
- Doğan, U. (2016). Lise öğrencilerinin sosyal ağ siteleri kullanımının mutluluk, psikolojik iyi-oluş ve yaşam doyumlarına etkisi: Facebook ve Twitter örneği. *Eğitim ve Bilim*, 41(183), 217-231.
- Doğar, N. (2016). Kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesi: bankacılık sektöründe bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (4), 1237-1247.
- Dolu, O., Büker, H. ve Uludağ, Ş. (2010). Şiddet içerikli video oyunlarının çocuklar ve gençler üzerindeki etkileri: saldırganlık, şiddet ve suça dair bir değerlendirme. *Adli Bilimler Dergisi*, 9 (4), 54-75.
- Dost, M. T. (2010). Güney Afrika ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öznel iyi oluş ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35 (158), 75-89.
- Dölarıslan, E. Ş. (2012). Bir marka kişiliği ölçeği değerlendirmesi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 67 (2), 1-28.
- Dönmez, B. ve Birdir, K. (2007). İş doyumunu ve seyahat acentalarında çalışan personelin iş doyumunun analizi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2), 87-104.
- Duman, G. ve Mil, Z. (2008). Turist rehberliği ve eğitimi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 5 (4).
- Duman, S., Baştuğ, G., Taşgın, Ö. ve Akandere, M. (2011). Bedensel engelli sporcularda kendine güven duygusu ile yaşam doyum düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (1), 1364-1373.
- Dumanlı, Ş. ve Köroğlu, Ö. (2018). Turist rehberlerinin stresle başa çıkma tarzları ile mizah tarzları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Journal of Yasar University*, 13 (52), 328-342.
- Duran, N. O. ve Tan, Ş. (2013). Minnettarlık ve yaşam amaçları yazma çalışmalarının öznel iyi oluşa etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (40), 154-166.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29 (2), 139-146.
- Durna, U. ve Şentürk, F. K. (2012). Üniversite öğrencilerinin denetim odaklarını çeşitli değişkenler yardımıyla tespit etmeye yönelik bir çalışma. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 37-48.
- Dursun, M. K. ve Kaya, A. (2016). Eğitim sektöründe iş tatmin analizi: Malatya çalışması. *International Multidisciplinary Conference (21-22 Nisan 2016)*, Antalya, ss.166-177.

- Duy, B. ve Yıldız, M. A. (2014). Farklı zorbalık konumunda olmak empatik eğilim ve yaşam doyumu bağlamında bir fark yaratır mı? *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (3), 31-47.
- Dündar, S. (1993). Fakülte bilimsel atölyesinden: teorik çerçeve içinde yaşamdan duyulan tatmin kavramı. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 4 (15), 49-55.
- Düz, B. (2017). Turist rehberliğinde meslek etiği ilkelerinin faydacı etik yaklaşımı ile belirlenmesi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 1639-1662.
- Eğnli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-52.
- Eker, N. ve Zengin, B. (2016a). 6326 Sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanununun profesyonel turist rehberlerince değerlendirilmesi: İstanbul örneği. *3rd International Congress of Tourism & Management Researches (20-22 Mayıs 2016)*, Antalya, ss. 1692-1710.
- Eker, N. ve Zengin, B. (2016b). Turizm rehberliği eğitimi müfredatlarının uygulama yeterliliğinin profesyonel turist rehberleri bakış açısıyla irdelenmesi. *Turizm ve Araştırma Dergisi*, 5 (2), 4-19.
- Eker, S. (2012). Alfred Adler'in kişilik kuramının demokrasi düşüncesi açısından önemi. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (22), 157-180.
- Ekşioğlu, S., Tarhan, S. ve Gündüz, H. Ç. (2017). Yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile özyeterlilik beklentisi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25 (5), 1925-1940.
- Elden, M. (2003). Hedef kitle davranışlarını etkileyen psikolojik bir faktör olarak öğrenme: öğrenme ve reklam ilişkisi. *Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 18, 1-29.
- Emel, G. G., Saraç, M. ve Kabak, C. (2012). Stratejik karar almada iki aşamalı bir model önerisi: senaryoların bilişsel haritalar ile etkinleştirilmesi ve otomotiv endüstrisinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (4), 85-100.
- Engin, A. O., Calapoğlu, M., Seven, M. A. ve Yörük, A. K. (2008). Davranışlarımızın genetik ve çevresel boyutları. *Kafkas Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1 (2), 37-56.
- Eralp, Z. (1983). *Genel turizm*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basın Yayın Yüksekokulu Yayınları, No: 3.
- Erbil, N. ve Bostan, Ö. (2004). Ebe ve hemşirelerde iş doyumu, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7 (3), 56-66.
- Ercoşkun, M. H. ve Nalçacı, A. (2005). Öğretimde psikolojik ihtiyaçların yeri ve önemi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 353-370.

- Erciş, A. ve Çelebi, Y. (2016). Marka konumlandırma ve tüketicilerin marka kişiliği algılamaları (Erzurum’da beyaz eşya sektörü üzerine bir araştırma). *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (45), 753-767.
- Erdem, A., Unur, K., Şeker, F. ve Kınıklı, M. A. (2019). Restoran çalışanlarının iş yaşam denge düzeylerine göre iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin karşılaştırılması. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3 (3), 709-724.
- Erdem, A. R. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 51-57.
- Erdem, H., Kalkın, G. ve Deniz, M. (2016). Kişilik özelliklerinin ve kontrol odağının psikolojik sermaye üzerine etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (16), 26-43.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Erdinç, İ. E. (2018). Üniversite gençliği bağlamında siyasal katılım ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6 (1), 194-223.
- Erdinç, S. B. ve Yılmaz, G. (2012). Günümüzde turizm eğitiminin yükseköğretim içerisindeki yeri. *Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop (17-19 Ekim 2012)*, Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü, ss.17-31.
- Eren, D. ve Demirel N. (2017). Nevşehir Bölgesi’ndeki turist rehberlerinin hizmet verme yatkınlığı düzeylerinin ölçülmesi. *Disiplinlerarası Akademik Turizm Dergisi*, 2 (1), 5-22.
- Eren, T. A. (2008). *Onkoloji hemşirelerinin iş doyumu ve yaşam doyumunun incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Ergeneli, A. ve Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara’da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2), 159-178.
- Ergin, A., Hatipoğlu, C., Bozkurt, A. İ., Bostancı, M., Atak, B. M., Kısaoğlu, S., Parasız, S., Kaygısız, H., Çınarlık, A. ve Karasu, E. (2011). Tıp fakültesi öğrencilerinin yaşam doyumu ve öz-bakım gücü düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 4 (3), 144-151.
- Erjem, Y. ve Çağlayandereli, M. (2006). Televizyon ve gençlik: yerli dizilerin gençlerin model alma davranışı üzerindeki etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30 (1), 15-30.
- Erkmen, T. ve Şencan, H. (1994). Örgüt kültürünün iş doyumu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayiinde faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 23 (2), 107-125).
- Erkol, G. (2015). *Mobbing ve motivasyon arasındaki ilişki: turist rehberleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: savunma sanayinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (2), 213- 242.
- Eroğlu, F. (2000). *Davranış bilimleri*. (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğluer, K. (2011). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: kurumsal bir inceleme. *Ege akademik Bakış*, 11 (1), 121-136.
- Eroğluer, K. ve Kahraman, Ç. A. (2019). Çalışanların kişilik özelliklerinin işe cezbolma algıları üzerine etkisi: bir firma uygulaması. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 5 (1), 21-33.
- Eroğul, A. R. Ç. ve Örkün, Ü. (2012). Tekstil sektörü mavi yaka çalışanlarının yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu tarafından yordanması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (1), 323-338.
- Erol, M. (2017). Genç yetişkinliğin öncesinde olan ergenlerin yaşam doyumu: “utangaçlık” ve “öz yeterlik algısı”nın rolü. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 28 (2), 95-103.
- Erol, S., Sezer, A., Şişman, F. N. ve Öztürk, S. (2016). Yaşlılarda yalnızlık algısı ve yaşam doyumu. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5 (3), 60-69.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet kültürü içerisinde kadın ve erkek kimliği (Malatya örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (2), 209-230.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O. ve Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanların iş doyumu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14, 115-121.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12 (1), 39-52.
- Eryılmaz, A. (2011). Satisfaction of needs and determining of life goals: a model of subjective well-being for adoslescents in high school. *Education Sciences: Theory & Practice*, 11 (4), 1757-1764.
- Esen, F. Ö. ve Gülmez, M. (2018). Turist rehberliği yurtiçi uygulama gezilerinin öğrenciler açısından önemi: akademisyenler ve turist rehberleri üzerine bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15 (2), 320-335.
- Esen, F. Ö. ve Kılıç, B. (2019). Turist rehberleri odalarının sosyal medya kullanımı: Facebook örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3 (4), 1149-1163.
- Eser, S. (2018). Meslek olarak turist rehberliği. S. Eser, S. Şahin ve A. C. Çakıcı (Ed). *Turist rehberliği içinde* (s.25-46). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Eser, S., Çakıcı, A. C., Babat, D. ve Kızılırmak, İ. (2019). Turlarda teknoloji kullanımı: turistler ve turist rehberleri gözüyle bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (1), 465-480.
- Eser, S. ve Şahin, S. (2020). Turist rehberliği mesleğinde yaşanan güncel sorunlar üzerine bir inceleme. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4 (2), 1344-1355.

- Evcin, E. (2014). Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında turizm ve tanıtma faaliyetleri. *Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi*, 55, 23-82.
- Ezzedeen, S. R. (2003). *Research note on job satisfaction*. Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press.
- Feist, J. and Feist, G. J. (2008). *Theories of personality*. (7th Edition). United States of America: McGraw- Hil.
- Fırat, Z. M. ve Cula, S. (2016). İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumuna üzerindeki etkisi. *Başkent University Journal of Education*, 3 (2), 146-155.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyumuna ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10 (23), 157-171.
- Forman, S. D. and Forman, B. D. (1981). Family environment and its relation to adolescent personality factors. *Journal of Personality Assessment*, 45 (2), 163-167.
- Furnham, A., Eraleous, A. and Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the big five. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (8), 765-779.
- Gavcar, E. ve Topaloğlu, C. (2008). Kamuya ait konaklama işletmelerinin yöneticilerinde iş doyumuna (öğretmenevi müdürleri örneği). *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 59-74.
- Geçtan, E. (1980). Erich Fromm ve insan psikolojisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* (13) 1, 119-129.
- Gedik, T., Akyüz, K. C. ve Batu, C. (2009). Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (Düzce ili örneği). *Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 9 (1), 1-11.
- Gegez, A. E. (2015). *Pazarlama araştırmaları* (5.Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- George, J. M. and Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. (6th Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Gerekan, B. ve Pehlivan, A. (2010). Kamu iç denetim elemanlarının iş tatmin düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 12 (1), 29-54.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": the big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (6), 1216-1229.
- Goldsmith, H. H. (1983). Genetic influences on personality from infancy to adulthood. *Child Development*, 54 (2), 331-355.
- Gökçe, F. (2011). İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre öğretmenlerin motivasyon düzeyleri. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24 (2), 317-334.
- Gökdemir, S. ve Hacıoğlu, N. (2018). Turist rehberlerinde tükenmişlik ve meslekten ayrılma niyeti. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (39), 511-541.

- Gökdeniz, İ. ve Merdan, E. (2011). Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 3 (2), 23-36.
- Gray, E. K. and Watson, D. (2002). General and specific traits of personality and their relation to sleep and academic performance. *Journal of Personality*, 70 (2), 177-206.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. (1997). *Behaviour in organizations*. (6th Edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Guenole, N. and Chernysenko, O. S. (2005). The suitability of Goldberg's big five ıpp personality markers in New Zealand: a dimensionality, bias and criterion validity evaluation. *New Zealand Journal of Psychology*, 34 (2), 86-96.
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9 (3), 541-576.
- Güdek, K. (2012). *Birey & aile sosyal çalışma: kavramlar, kuramlar, teknikler, terapiler*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevi.
- Gül, T. (2016). *İşgörenlerde iş ve yaşam doyumu ilişkisi: çalışma sosyolojisi bağlamında bir araştırma (konaklama işletmeleri üzerine, Kuşadası örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güldü, Ö. (2014). Kadın çalışanların yaşam doyumu, duygusal zeka ve ahlaki olgunluk düzeylerinin üretim karşıtı iş davranışlarına etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 48-64.
- Güler, B. K. ve Emeç, H. (2006). Yaşam memnuniyeti ve akademik başarıda iyimserlik etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (2), 129-149.
- Gümrükçü, M. (1982). Toplumsal-ekonomik yapılar kıskacında birey: Erich Fromm'da özgürlük sorunsalı I. *İktisat Dergisi*, 217, 94-107.
- Günay, A. ve Çarıkçı, İ. H. (2019). İnsan kaynakları işe alım süreçlerinde kullanılan psikoteknik testlere ilişkin bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10 (23), 178-194.
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı bir analizi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3 (5), 77-95.
- Gündoğar, D., Gül, S. S., Uskun, E., Demirci, S. ve Keçeci, D. (2007). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordayan etkenlerin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 10, 14-27.
- Gündoğdu, Y. B. (2016). Psikanalitik kişilik kuramlarına göre gelişim ve değişimin imkanı. *Turkish Studies*, 11 (17), 373-404.
- Gündüz, B. (2006). Öğretmenlerde akılcı olmayan inançların kişisel ve mesleki değişkenlere göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (11), 75-95.
- Günel, Ö. D. (2010). İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 12 (3), 37-65.

- Güner, H. (2016). Rehberlik hizmeti veren turist rehberlerinin gelir vergisi yükümlülükleri. *Mali Çözüm Dergisi*, Mart-Nisan, 183-194.
- Güneş, G. ve Gökçek, T. (2012). Pedagogik formasyon öğrencilerin öğrenme stilleri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1 (4), 28-40.
- Güneş, N. ve Şengül, N. Ç. (2017). Antik çağdan günümüze rehberliğin tarihçesi ve rehber pirleri. F. Ö. Güzel, V. Altıntaş ve İ. Şahin (Ed). *Turist rehberliği araştırmaları öngörüler ve uygulamalar içinde* (s.3-25). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Güngör, B. ve Çetin, S. (2018). İş tatmini algısının çalışanların demografik özelliklerine göre farklılıkları: Kastamonu ili kamu sektörü ve özel sektör kurumlarında bir araştırma. *International Journal of Social Sciences*, 2 (1), 50-73.
- Gürel, E. B. B. ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, iş tresi ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Muğla ilinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (42), 1431-1438.
- Gürel, N. (2011). Kişilik psikolojisi, önyargının psikolojisi ve kamuoyu: Gordon Allport ve Walter Lippmann'ın görüşleri çerçevesinde bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (2), 101-134.
- Gürer, B., Yıldız, M. E. ve Esentaş, M. (2014). Spor aktiviteleri ile ilkökul öğretmenlerinin mesleki iş doyumu üzerine bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7, 556-565.
- Gürkan, H., Barut, C., Ünsel, O. ve Aybay, E. (2017). Demografik değişkenler ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bitlis ili turizm sektörü çalışanları uygulaması. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2), 130-157.
- Gürses, İ. (2007). Jung'cu arketip teorisi bağlamında tasavvufi öykülerin değerlendirilmesi: Simurg örneği. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 77-96.
- Gürses, İ. ve Kılavuz, M. A. (2011). Erikson'un psiko-sosyal gelişim dönemleri teorisi açısından kuşaklararası din eğitimi ve iletişimin önemi. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 153-166.
- Güven, M., Bakan, İ. ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (1), 127-151.
- Güzel, F. Ö. ve Esen, F. Ö. (2019). Seyahat acentalarının bölgesel sürdürülebilir gelişime katkısı: turlar ve rehberler kapsamında travelife örneği üzerinden bir değerlendirme. *Turizm Akademik Dergisi*, 6 (1), 205-217.
- Güzel, F. Ö., Gök, G. A. ve İşler, D. B. (2013). Duygusal emek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 10 (3), 107-123.
- Güzel, F. Ö. ve Köroğlu, Ö. (2014). Turist rehberlerinin liderlik ve aracılık rollerinin tur deneyimine etkisi: doğa turları üzerine bir araştırma. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (4), 939-960.

- Güzel, F. Ö. ve Köroğlu, Ö. (2015a). Turist rehberlerinin mesleklerine yönelik pozitif ve negatif yönlü algılarının içerik analizi yöntemi ile belirlenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16 (1), 155-174.
- Güzel, F. Ö. ve Köroğlu, Ö. (2015b). Turlarda turistlerin sergiledikleri davranış kalıplarının belirlenmesi: turist rehberlerine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 4 (11), 1-22.
- Güzel, F. Ö. ve Şahin, İ. (2018). Turist rehberliğinde mesleki sorunlar ve çözüm önerileri. N. Hacıoğlu, C. Avcıkurt, A. Kılıç ve H. U. Yıldırım. (Ed). *Turist rehberliği üzerine güncel araştırmalar* içinde (s.427-445). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Güzel, F. Ö., Türker, A.ve Şahin, İ. (2014). Profesyonel turist rehberlerinin algıladıkları mesleki engelleri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 2, 173-190.
- Hacıoğlu, N. (2016). *Seyahat acentacılığı ve tur operatörlüğü*. (8. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hacıoğlu, N., Saylan, U. ve Sümbül, G. (2018). Türkiye'deki profesyonel turist rehberlerinin sorunları ve çözüm önerilerine yönelik bir araştırma. N. Hacıoğlu, C. Avcıkurt, A. Kılıç ve H. U. Yıldırım. (Ed). *Turist rehberliği üzerine güncel araştırmalar* içinde (s.446-455). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hamamcı, Z. ve Hamamcı, E. (2015). Çocuk gelişimi kuramları ve dil öğretmenleri için yansımaları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 125-134.
- Hanbay, E., Keskin, B. ve Kahrıman, M. (2017). Spor yapan bireylerin yaşam doyumlarının araştırılması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (51), 1305-1313.
- Hançer, M. and George, R. T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: an empirical investigation using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 27 (1), 85-100.
- Haybron, D. (2007). Life satisfaction, ethical reflection, and the science of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 8, 99-138.
- Hayes, C. T. and Weathington, B. L. (2007). Optimism, stres, life satisfaction and job burnout in restaurant managers. *The Journal of Psychology*, 141 (6), 565-579.
- Hazar, Ç. M. (2006). Kişilik ve iletişim tipleri. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 4 (2), 125-140.
- Heybeli, B., Kayıhan, B. ve Tepeli, Y. (2014). Muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Muğla ili örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 155-165.
- Hırlak, B., Taşlıyan, M. ve Sezer, B. (2017). İyimserlik ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki ve demografik özellikler bağlamında algı farklılıkları: bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 95-116.
- Hicks, B. M., Johnson, W., Iacono, G. and McGue, M. (2008). Moderating effects of personality on the genetic and environmental influences of school grades

- helps to explain sex differences in scholastic achievement. *European Journal of Personality*, 22, 247-268.
- Holloway, J. C. (1981). The guided tour: a sociological approach. *Annals of Tourism Research*, 8 (3), 377-402.
- Hong, S-M. and Giannakopoulos, E. (1994). The relationship of satisfaction with life to personality characteristics. *The Journal of Psychology*, 128 (5), 547-558.
- Horton, B. W., Clarke, I. and Welpott, S. D. (2005). Applying the MBTI to hospitality education. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 17 (4), 36-45.
- Horzum, M. B., Ayas, T. ve Padır, M. A. (2017). Beş faktör kişilik ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, 7 (2), 398-408.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (4), 1-24.
- Hu, W. (2007). *Tour guides and sustainable development: the case of Hainan, China*. Unpublished Doctorate Thesis. Canada: Waterloo, Ontario, University of Waterloo.
- Hu, W. and Wall, G. (2011). Tour guidemanagement in Hainan, China: problems, implications and solutions. *Asia Pasific Journal of Tourism Research*, 18 (3), 205-219.
- Huang, S. S., Hsu, C. H. C. and Chan, A. (2010). Tour guide performance and tourist satisfaction: a study of the package tours in Shanghai. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 34 (1), 3-33.
- Huebner, E. S. (1991). Correlates of life satisfaction in children. *School Psychology Quarterly*, 6 (2), 103-111.
- Işık, Ö. G. ve Koçak, Ö. F. (2014). İletişim Fakültesi Öğrencilerinin yaşam doyumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk İletişim*, 8 (3), 281-300.
- Işıkhan, V. (2000). Sosyal hizmet uzmanlarının iş doyumları. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 1 (10), 38-52.
- İçerli, L. ve Arsu, Ş. U. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4 (8), 21-45.
- İhtiyaroğlu, N. ve Demir, E. (2015). Farklı denetim odağına sahip öğretmenlerin etkililik düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 45-55.
- İkiz, A. N. (2016). *Turistlerin kişilik özelliklerinin satın alma davranışlarına etkisi: yerli turistler üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İkiz, E. ve Karaca, R. (2011). Danışma becerileri eğitiminin psikoloji danışmanların empatik becerisine etkisi. *E-Journal of New World Science Academy*, 6 (2), 1585-1595.

- İlbay, A. B., Yiğit, Y. ve Özişli, Ö. (2016). Emeklilerin yaşam doyumu ve rehberlik ihtiyacı- Sakarya örneği. *Journal of Behavior at Work*, 1 (1), 36-47.
- İlgar, Z. ve İlgar, S. C. (2014). Empatinin psikolojik danışma sürecinde motivasyonel bir güç olarak kullanılması: kuramsal bir bakış. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (4), 51-74.
- İlgar, M. Z. ve İlgar, S. C. (2019). Bilişsel davranış değiştirme ve motivasyonel görüşme. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 15 (1), 47-73.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5 (2), 26-42.
- İlhan, Y. ve Soybalı, H. H. (2018). Turist rehberlerinin mesleki sorunları üzerine bir araştırma. *Turist Rehberliği Dergisi*, 1 (1), 13-23.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2008). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik kuramları*. (6.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- İnandı, Y., Tunç, B. ve Uslu, F. (2013). Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının kariyer engelleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 219-238.
- İrigüler, F. and Güler, M. E. (2016). Emotional labor of tourist guides: how does it effect their job satisfaction and burnout levels?. *Journal of Yasar University*, 11 (42), 113-123.
- İslamoğlu, H. A. ve Alnıaçık, Ü. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (4. Basım). İstanbul: Beta yayınları.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (4), 195-216.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21 (1), 119-135.
- İşçeli, Z. ve Kılıç, G. (2018). Lisans düzeyinde turizm rehberliği eğitimi veren fakültelerin müfredatlarının incelenmesi. *Turist Rehberliği Dergisi*, 1 (1), 41-56.
- İyem, C. ve Erol, E. (2013). Mesleki yönelimlerde bireylerin kişilik ve demografik özelliklerinin rolü; Sakarya Üniversitesi İşletme Bölümü örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (1), 137-146.
- Jahwari, D. S. A., Sırakaya, E. ve Altıntaş, V. (2016). Evaluating communication competency of tour guides using a modified importance-performance analysis (MIPA). *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28 (1), 195-218.
- Jani, D. (2014a). Big five personality factors and travel curiosity: are they related?. *Anatolia*, 25 (3), 444-456.

- Jani, D. (2014b). Relating travel personality to big five factors of personality. *Tourism*, 62 (4), 347-359.
- Jani, D., Jang, J-H. and Hwang, Y. H. (2013). Big five factor of personality and tourists' internet search behavior. *Asia Pasific Journal of Tourism Research*, May, 1-16.
- John, O. P. (1990). The "Big Five" factor taxonomy: dimensions of personality in the natural language and questionnaires. In L. A. Pervin (Ed.) *Handbook of personality: theory and research*. New York: Guilford Press.
- Joung, H-M. and Miller, N. J. (2007). Examining the effects of fashion activities on life satisfaction of older females: activity theory revisited. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 35 (4), 338-356.
- Jung, J. G. (1928). *Two Essay on Analytical Psychology*. London: Bailliere, Tindall and Cox.
web:<https://archive.org/stream/in.ernet.dli.2015.218694/2015.218694.Two-Essays#page/n7> (Erişim tarihi: 18.09.2019)
- Jung, J. G. (1992). *Two essays on analtiytical psychology*. London: Routledge.
- Kaba, İ., Erol, M. ve Güç, K. (2017). Yetişkin yaşam doyumunu ölçeğinin geliştirilmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), 1-14.
- Kabakçı, Ö. F. ve Totan, T. (2013). Sosyal ve duygusal öğrenme becerilerinin çok boyutlu yaşam doyumuna ve umuda etkisi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 6 (1), 40-61.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? iş tatmininin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2 (3), 34-46.
- Kalan, Ö. G. (2010). Reklamda çocuğun toplumsal cinsiyet teorisi bağlamında konumlandırılışı: 'Kinder' reklam filmleri üzerine bir inceleme. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 38, 75-89.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: a theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42 (1), 124-143.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı iş yükünün iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi: işe bağlı gerginliğin aracı rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5 (2), 125-143.
- Kanca, H. (2013). XIX. Yüzyılın ikinci yarısında uluslar arası Osmanlı fuarı: 1863-Sergi-i Umumi-i Osmani. *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 5, 159-187.
- Kandemir, H., Dirik, B. ve Narin, M. (2016). Evde yaşayan öğrenci ile yurтта yaşayan öğrencinin yaşam doyum düzeylerinin yapısal eşitlik modeli ile analizi. *İş ve Hayat*, 2 (4), 275-291.
- Kangal, A. (2013). Neden-sonuç zinciri teorisi ve basamaklama yöntemi: tüketici davranışı araştırmalarında kullanımı. *Business and Economics Research Journal*, 4 (2), 55-78.
- Kanlı, K. (2019). Turist rehberlerine yönelik e-şikayelerin içerik analizi ile incelenmesi. *Turist Rehberliği Dergisi*, 2 (1), 10-17.

- Kansu, A. F. ve Sayar, G. H. (2018). Öz yeterlik, yaşam alanı ve yaşam bağlılığı kavramları üzerine bir inceleme. *Etkileşim-Üsküdar Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 1, 78-89.
- Kanten, S. (2012) Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 191-205.
- Kapıkıran, Ş. (2016). Yaşlılarda yalnızlık ile yaşam doyumu arasındaki ilişki: sosyal desteğin aracılık rolünün sınanması. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 9 (Haziran Sayısı), 13-25.
- Kara, F. M., Gürbüz, B., Kılıç, S. K. ve Öncü, E. (2018). Beden eğitimi öğretmeni adaylarının serbest zaman sıkılma algısı, yaşam doyumu ve sosyal bağlılık düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Computer and Education Research*, 6 (12), 342-357.
- Kara, F. M., Kelecek, S. ve Aşçı, H. (2014). Sporcu eşlerinin yaşam doyumu ve yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 25 (2), 56-66.
- Karababa, A. ve Kapıkıran, N. A. (2014). Psikolojik danışmanlarda olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (42), 138-147.
- Karabatak, S. (2019). Okul yöneticilerinin beş faktör kişilik özellikleri ile yönetsel güçlülükleri arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1-17, Advance online publication. web: <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/yonetim/plugins/uploads/files/2804-published.pdf> (Erişim tarihi: 13.07.2019)
- Karaca, A. ve Dede, N. P. (2017). Kamu kurumlarındaki kadın çalışanların iş-aile çatışma düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki: Tunceli örneği. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (2), 150-158.
- Karacaoğlu, S. ve Sert, A. N. (2018). Turist rehberlerinin mesleki sorunları üzerine bir araştırma. Kapadokya örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6 (3), 81-99.
- Karademir, Ç. (2014). Güzin Abla Köşesi'nin akılcı duygusal davranışçı yaklaşımının temel kavramları açısından incelenmesi. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 4 (2), 11-43.
- Karahan, A. (2009). Hekimlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 421-432.
- Karahan, T. F. ve Sardoğan, M. E. (1994). Rasyonel-emosif terapi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9, 110-135.
- Karakaş, A. C. (2013). Paylaşma tutumlarının sınav kaygısı-gelecek kaygısı ile ilişkisi (Sakarya ili örneği). *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 135-157.
- Karakaş, A. ve Gökmen, G. (2018). Kamu çalışanlarında iş tatmini, duygusal emek ve iş stresi: Konya'da bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18 (3), 99-127.

- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6, 46-57.
- Karakoç, E. ve Taydaş, O. (2013). Bir serbest zaman etkinliği olarak üniversite öğrencilerinin internet kullanımı ile yalnızlık arasındaki ilişki: Cumhuriyet Üniversitesi örneği. *Selçuk İletişim*, 7 (4), 33-45.
- Karaman, D. (2018). Demografik özelliklerin iş tatmini üzerindeki etkisi: eğitim sektöründe bir uygulama. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 65-79.
- Karaman, E. E. ve Çetinkaya, N. (2019). Kişilik özelliklerinin algılanan işin nitelikliliğine etkisi: konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 13-33.
- 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.
- Karancı, N., Dirik, G. ve Yorulmaz, O. (2007). Eysenck kişilik anketi- gözden geçirilmiş kısaltılmış formunun (eka-ggk) Türkiye’de geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18 (3), 1-8.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (2), 74-89.
- Karavardar, G. ve Korkmaz, C. (2018). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumu ve stresle başa çıkma stratejilerinin incelenmesi: Giresun Üniversitesi işletme bölümü örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 83, 33-46.
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (3), 139-161.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi-bir uygulama-. *Yönetim*, 63, 59-76.
- Kardaş, S. ve Şencan, H. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33 (1), 287-299.
- Kartal, S. E., Yirci, R. ve Özdemir, T. Y. (2015). Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 477-504.
- Kartopu, S. (2016). Üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik ve kimlik duygusu kazanım düzeylerin bazı değişkenler açısından incelenmesi: Gümüşhane Üniversitesi örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (45), 481-500.
- Kasapoğlu, A. (2005). Kur’an’da koşullandırma yoluyla öğrenme (hayvanların koşullandırılması). *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 3, 57-71.
- Kavas, A. B., Topkaya, N. ve Gençoğlu, C. (2014). Psikolojik yardım alma nedeniyle sosyal damgalanma, denetim odağı, kendini damgalama ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33 (2), 367-377.

- Kavut, S. (2018). Karen Horney ve nevrotik kişilik üzerine bir araştırma: Blue Jasmine örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (55), 512-524.
- Kaya, C. Ç. ve Yalçıntaş M. (2016). Akademisyenleri sanayi ile işbirliği yapmaya motive eden unsurlar- nitel bir çalışma. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 1, 324-331.
- Kaya, M. (1997). Ailede anne-baba tutumlarının çocuğun kişilik ve benlik gelişimindeki rolü. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 9 (9), 193-204.
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler?. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 175-190.
- Kaya, U. ve Özhan, Ç. K. (2012). Duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi: turist rehberleri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (2), 109-130.
- Keklik, B. ve Us, N. C. (2013). Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 143-161.
- Kelecek, S., Altıntaş, A., Kara, F. M. ve Aşçı, F. H. (2015). Fitness liderlerinin iş ve yaşam doyumunun belirlenmesinde tutkunluğun rolü: Ankara ili örneği. *Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 26 (1), 9-17.
- Kelecek, S., Kara, F. M. ve Aşçı, F. H. (2014). Hakemlerin tutkunluk düzeyleri, iş doyum ve yaşam doyumunun belirleyicisi midir?. *Türkiye Klinikleri Journal of Sports Science*, 6 (2), 74-80.
- Kelecioğlu, H., Bilge, F. ve Akman, Y. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyum ölççeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (26), 115-128.
- Keleş, Y. ve Keleş, M. Ç. (2017). Turizm öğrencilerinin kişilik özellikleri: Türkiye’de lisans düzeyinde turizm eğitime yönelik bir değerlendirme. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 62, 417-428.
- Keser, A. (2005). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 7, 77-96.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyum ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (1), 100-119.
- Keskin, E. ve Gündoğan, H. (2019). Beş faktör kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiler: beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12 (62), 1465-1478.
- Keskin, F. ve Saltürk, M. (2008). Stratejik hedeflere ulaşmada yöneticilerin kişisel davranış farklılıkları. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 187-212.
- Kılavuz, A. (2005). Anne baba örnek davranışlarının çocukların ve ergenlerin dini kişiliğinin oluşumuna etkileri. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 14 (2), 41-58.
- Kılıç, D., Türkoğlu, N., Adıbelli, D. ve Armut, S. (2016). Geriatrik yaş grubundaki kişilerin yaşam doyum ve yaşam tutum profilleri arasındaki ilişki. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 5 (1), 1-8.

- Kılıç, R. ve Bozkaya, E. (2014). Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 153-178.
- Kılıç, S. (2012). Örnekleme yöntemleri. *Journal of Mood Disorders*, 3 (1), 44-46.
- Kılıç, S. K., Atasoy, K. L., Gürbüz, B. ve Öncü, E. (2016). Rekreatif tatmin ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 6 (3), 56-70.
- Kılıçlar, A., Şahin, A. Sarıkaya, G. S., ve Bozkurt, İ. (2017). Kişilik tiplerinin tat tercihinin etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5 (3), 93-117.
- Kılıçlar, A., Şahin, A. Sarıkaya, G. S., ve Bozkurt, İ. (2018). Kişilik tiplerinin gıda tercihinin etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6 (4), 779-811.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (2), 115-136.
- Kim, H. J., Shin, K. H. and Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: a comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96-104.
- Kim, H. J., Shin, K. H. and Umbreit, W. T. (2007). Hotel job burnout: the role of personality characteristic. *Hospitality Management*, 26, 421-434.
- Kim, W. G., Leong, J. K. and Lee, Y-K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24, 171-193.
- Kiraz, S. (2018). Sosyal Araştırmalar Enstitüsü ile Erich Fromm ve Sigmund Freud ilişkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (2), 61-72.
- Koç, H., Boylu, Y. ve Arslantürk, Y. (2009). İş tatminine etki eden kimi faktörlerin konaklama işletmeleri açısından incelenmesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 143-158.
- Koç, M. ve Titiz, H. (2016). Kadın yöneticilerde iş tatmin düzeylerinin bireysel demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 9, 81-112.
- Koçak, B. ve Kabakulak, A. (2018). Turist rehberlerinin meslekten beklentileri üzerine bir araştırma. *Turist Rehberliği Dergisi*, 1 (1), 24-30.
- Koçak, O. K. ve Koçak, D. Ö. (2013). Batı edebiyatından muhayyel bir şehir: Edmondo de Amicis'in İstanbul'u. *Folklor/Edebiyat Dergisi*, 19 (73), 197-212.
- Koçak, Ö. F. (2016). Kişilerarası çatışmalar ve yaşam doyumu ilişkisi: üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (43), 1956-1977.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik, Modern, Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*. (Genişletilmiş 15. Baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş.

- Koçmarlar, H. ve Akbağ, M. (2018). Ergenlerin anne baba ve öğretmenlerinden algıladıkları duygusal istismarın öz-yeterlikleri üzerinde yordayıcı etkisi üzerine bir inceleme. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8 (15), 1323-1360.
- Koçoğlu, C. M. (2015). Akademik personelin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5 (13), 16-35.
- Kolbaşı, E. ve Bağcı, Z. (2019). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. Bir kamu kurumu üzerinde analitik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (4), 119-123.
- Konakay, G. ve Çelik, F. (2018). Kişilik kuramları ve psikolojik sözleşme etkileşiminin işletmelere yansması. *Journal of Human Sciences*, 15 (2), 697-706.
- Kong, H., Jiang, X., Chan, W. and Zhou, X. (2017). Job satisfaction research in the field of hospitality and tourism. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30 (5), 2178-2194.
- Korkmaz, M., Aras, G., Yücel, A. S. ve Kıygın, S. (2013). Sivil havacılık sektöründe kabin personelinin algıladıkları liderlik stilleri ve iş tatmini üzerindeki ilişkileri: Türk Hava Yolları örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6 (7), 697-714.
- Korkmaz, M., Germir, G. N., Yücel, A. S. ve Gürkan, A. (2015). Yaşam memnuniyeti üzerinde etkili olan sosyodemografik bileşenler üzerine bir analiz. *Uluslararası Hakemli Psikiyatri ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi*, 2 (3), 78-111.
- Korkmaz, S., Temizkan, S. P. ve Temizkan, R. (2010). Profesyonel turist rehberlerinin turizm pazarlamasındaki rolü ve hizmet içi eğitim seminerlerinin pazarlama açısından içerik analizi. *Ticaret ve Turizm Eğitimi Fakültesi Dergisi*, 1, 133-149.
- Korkmaz, S., Temizkan, S. P. ve Temizkan, R. (2011). Hizmet içi eğitim seminerlerinin profesyonel turist rehberlerinin turizm pazarlamasındaki rolüne etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 17-36.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 119-137.
- Kozak, M. A., Evren, S. ve Çakır, O. (2013). Tarihsel süreç içinde turizm paradigması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24 (1), 7-22.
- Kozak, N., Kozak, M. A. ve Kozak, M. (2001). *Genel turizm ilkeler-kavramlar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kozako, I. N. A. M. F., Safin, S. Z. and Rahim, A. R. A. (2013). The relationship of big five personality traits on counterproductive work behaviour among hotel employees: an exploratory study. *Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187.
- Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20 (1), 291-317.

- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumu düzeyinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köksal, O. (2014). İş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide bireysel farklılıklar. *İş ve İnsan Dergisi*, 1 (1), 53-62.
- Köroğlu, A. (2019). *Turist rehberlerinin rolleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Köroğlu, E. ve Bayraktar, S. (2010). *Kişilik bozuklukları*. (2.Baskı). Ankara: HYB Basım Yayın.
- Köroğlu, Ö. (2011a). *İş doyumu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: turist rehberleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köroğlu, Ö. (2011b). İşgören doyumu ve turizm işletmelerinde yapılan araştırmalara ilişkin bir değerlendirme. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 245-266.
- 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. (2013). Turist rehberlerinin iş yaşamındaki rolleri üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 91-112.
- 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.
- Köroğlu, Ö. ve Avcıkurt, C. (2014). Turist rehberlerinin motivasyonu ile performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 45-60.
- Köroğlu, Ö., Hacıoğlu, N. ve Ulusoy, H. (2017). İnanç turizmine yönelik alanlarda ziyaretçi yönetimi çerçevesinde turist rehberlerinin rol ve sorumlulukları. *Yüzüncü yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (Özel sayı-3).
- Köroğlu, Ö., Köroğlu, A. ve Alper, B. (2012). Doğaya dayalı gerçekleştirilen turizm faaliyetleri içerisinde turist rehberlerinin rolleri üzerine bir inceleme. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14 (22), 131-139.
- Köroğlu, Ö. ve Merter, B. (2012). Seyahat acentelerinin turist rehberlerini seçme ve işe alma sürecindeki eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (20), 213-238.
- Körpe, R. (2019). Antik çağın turizm merkezi olarak Troia. *Gastroia: Journal of Gastronomy and Travel Research*, 3 (1), 122-146.
- Krueger, R.F. and Johnson, W. (2007). Behavioral genetics and personality: a new look at the integration of nature and nurture. In. O. P. John, R.W. Robins and L.A. Pervin (Eds), *Handbook of personality: theory and research* (p.287-310), (3rd Edition), New York: Guilford Press.

- Kula, S. ve Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (12), 191-210.
- Kumaş, V. ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123-139.
- Kuo, N-T., Chang, K-C., Cheng, Y-S. and Lin, J-C. (2015). Effects of tour guide interpretation and tourists satisfaction on destination loyalty in Taiwan's Kinmen Battlefield Tourism: perceived playfulness and perceived flow as moderators. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 33 (1), 103-122.
- Kurt, İ. (2010). Rol stres kaynakları ile iş tatmini arasındaki ilişkide amirin algılanan sosyal desteğinin etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 79-87.
- Kuşat, A. (2003). Bir değerler sistemi olarak "kimlik" duygusu ve Atatürk. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (15), 45-61.
- Kuşlivan, Z. ve Kuşlivan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16 (2), 183-203.
- Kutunis, R. Ö. ve Mesci, M. (2010). Örgütsel adaletin çalışanların iş tatminine etkisi: turizm alanında eğitim veren bir yükseköğretim kurumuna yönelik bir örnek olay çalışması. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10 (19), 527-552.
- Kutunis, R. Ö. ve Tunç, T. (2010). Kişilik ve örgütsel yaşam: tükenmişlik sendromu yönünden bir değerlendirme. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12 (2), 59-74.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41 (1), 129-141.
- Küçük, M. A. (2017). Ahlaki motif olarak "turist rehberi". *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5 (2), 174-187.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (2), 86-115.
- Küçüksucu, M., Konya, S. ve Karaçor, Z. (2017). Davranışsal iktisat ekseninde iktisatta psikolojik arka plan. *2nd International Congress on Political Economic and Social Studies (ICPESS) (12-22 May 2017)*, Bosna Hersek: Saraybosna, ss.253-283.
- Kürkçü, M. (2018). Rehber adayları gözünden turist rehberliği bölümleri ders programları ve uygulamadaki yanlışlıklar. *Mediterranean Journal of Humanities*, 8(2), 437-449.
- Kvasova, O. (2015). The big five personality traits as antecedents of eco-friendly tourist behavior. *Personality and Individual Differences*, 83, 111-116.
- Lam, T., Baum, T. and Pine, R. (2001). Study managerial job satisfaction in Hong Kong's Chinese restaurants. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13 (1), 35-42.

- Lam, T. and Zhang, H. Q. (2003). Job satisfaction and organizational commitment in the Hong Kong fast food industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15 (4), 214-220.
- Lam, T., Zhang, H. and Baum, T. (2001). An investigation of employees' job satisfaction: the case of hotels in Hong Kong. *Tourism Management*, 22 (2), 157-165.
- Lance, C. E., Mallard, A. G. and Michalos, A. C. (1995). Tests of the causal directions of global- life facet satisfaction relationships. *Social Indicators Research*, 34, 69-92.
- Lapa, T. Y., Ağyar, E. ve Bahadır, Z. (2012). Yaşam tatmini, serbest zaman motivasyonu, serbest zaman katılımı: beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine bir inceleme (Kayseri ili örneği). *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10 (2), 53-59.
- Leclerc, D. and Martin, J. N. (2004). Tour guide communication competence: French, German and American tourists' perception. *International Journal of Intercultural Relations*, 28 (3-4), 181-200.
- Lee, T. H. and Tseng, C. H. (2015). How personality and risk-taking attitude affect the behavior of adventure recreationists. *Tourism Geographies*, 17 (3), 307-331.
- Liao, S-H, Hu, D-C. and Chung, H-Y. (2009). The relationship between leader-member relations, job satisfaction and organizational commitment in international tourist hotels in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (8), 1810-1826.
- Lin, Y-C., Lin, M-L. and Chen, Y-C. (2017). How tour guides' Professional competencies influence on service quality of tour guiding and tourist satisfaction: an exploratory research. *International Journal of Human Resource Studies*, 7 (1), 1-19.
- Luhmann, M., Lucas, R. E., Eid, M. and Diener, E. (2013). The prospective effect of life satisfaction on life events. *Social Psychological and Personality Science*, 4 (1), 39-45.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach*. (12th Edition). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Madenoglu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y. ve Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20 (1), 47-69.
- Madran, C. ve Akdoğan, T. (2010). Satıcıların kişilikleri ile performanslarının ilişkisi: beş faktör modeline göre bir analiz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (1), 366-381.
- Magdy, H. (2016). Challenges affecting the quality service of tour guide in Egypt. *Journal of Tourism, Culture and Territorial Development*, 13, 107-116.
- Maltby, J. (2015). Dinsel yönelimin kişilik boyutları. Mustafa Koç (Çev). *Balıkesir Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 333-348.

- Maltby, J. ve Day, L. (2012). Maneviyat ile Eysenck'in kişilik boyutları arasındaki ilişki: İngiliz Yetişkinler üzerine bir uygulama. Mustafa Koç (Çev). *Bilimname*, 1, 293-299.
- Manav, S., Ulusoy, H. ve Köroğlu, Ö. (2017). Turist rehberliği meslek kuruluşlarının web sitelerinin içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmesi. *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (2), 151-177.
- Margolis, S., Schwitzgebel, Ozer, D. J. and Lyubomirsky, S. (2018). A new measure of life satisfaction: the riverside life satisfaction scale. *Journal of Personality Assessment*, (May), 1-10.
- McCrae, R. R. and John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60 (2), 175-215.
- McDonnell, I. (2001). The role of the tour guide in transferring cultural understanding. Working paper, University of Technology Sydney, School of Leisure, Sport and Tourism. web: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.465.8034&rep=rep1&type=pdf> (Erişim tarihi: 12.12.2019)
- Meadow, H. L., Mentzer, J. T., and, D. R. R. and Sirgy, M. J. (1992). A life satisfaction measure based on judgment theory. *Social Indicators Research*, 26, 23-59.
- Mete, M. ve Karahan, M. (2014). Çalışanların iş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesine yönelik bir çalışma: tekstil sektöründe bir işletme örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15 (2), 15-32.
- Meydan, C. H. (2010). Adalet algısı- iç girişimci davranışlar ilişkisinde kontrol odağının şekillendirici rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 195-222.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mısırlı, İ. (2015). *Seyahat acentacılığı ve tur operatörlüğü*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Murhphy, J. (2011). *Özgüven ve özsaygı kazanmak*. Müzeyyen Baturay (Çev). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Musal, B., Elçi, Ö. Ç. ve Ergin, S. (1995). Uzman hekimlerde mesleki doyum. *Toplum ve Hekim*, 10 (68), 2-7.
- Naktiyok, A. (2002). Motivasyonel değerler ve iş tatmini: yöneticiler üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16 (3-4), 165-185.
- Nal, M. ve Nal, B. (2018). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi: bir kamu hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 131-140.
- Negiz, N., Oksay, A. ve Akman, E. (2011). İşe bağlılık ve işten tatmin açısından cinsiyet ve sektörel farklılık: kamu ve özel sektör kuruluşlarında karşılaştırmalı bir inceleme (Isparta örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 207-229.

- Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk Havalimanı Gümrüksüz Satış İşletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14, 50-79.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Nur, D. (2011). Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyumunu ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 14, 230-240.
- Nurhasan, U., Pradibta, H., Suryadi, S. B. and Alfinda, A. (2019). Smart tourist guide application for introduction of Malang city tourism potential using hybrid technology. *Journal of Physics: Conference Series*, 1402 (6), 1-6.
- Ohunakin, F., Adeniji, A. A., Oludayo, O. A., Osibanjo, A. O. and Oduyoye, O.O. (2019). Employees' retention in Nigeria's hospitality industry: the role of transformational leadership style and job satisfaction. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18 (4), 441-470.
- Okpara, J. O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: a study of Nigerian managers in the oil industry. *Journal of American Academy of Business*, 10 (1), 49-58.
- Olçay, A., Bozgeyik, Y., Akköz, H. ve Sürme, M. (2015). Profesyonel turist rehberlerinin performanslarının yerli turistler tarafından değerlendirilmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (2), 349-374.
- Olkun, S. ve Uçar, Z. T. (2014). *İlköğretimde etkinlik temelli matematik öğretimi*. (6. Baskı). Ankara: Eğiten Kitap.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No: 470.
- Oruç, C., Tecim, E. ve Özyürek, H. (2011). Okul öncesi dönem çocukluğun kişilik gelişiminde rol modellik ve çizgi filmler. *Ekev Akademi Dergisi*, 48, 281-297.
- Otrar, M. ve Fındıklı, E. B. (2014). Okul yöneticilerinin mizah tarzları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ataşehir örneği). *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 39 (39), 145-157.
- O'Neil, J. W. and Xiao, Q. (2010). Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 652-658.
- Önder, F. C. ve Yılmaz, Y. (2012). Ortaöğretim öğrencilerinde görülen kuraldışı davranışları yordamada yaşam doyumunu ve anne-baba stillerinin rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (3), 1737-1748.
- Örnek, N. ve Avcı, N. (2019). Turist rehberlerinin duygusal zeka ile rehberlik stilleri ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 14 (56), 536-548.
- Örücü, E. ve Esenkale, F. (2005). Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler (Bandırma ve Erdek örneği). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (14), 141-166.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Şimşir S. (2010). Organizasyonlarda iş tatmini uygulamaları ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Fener*, 13, 1-14.

- Örücü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 39-51.
- Ötken, A. B. ve Cenkcı, T. (2013). Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Öneri*, 10 (9), 41-51.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 251-281.
- Özbiler, Ş. (2017). Annelerin çocuklarına ilişkin akılcı olmayan inançlarının incelenmesi. *Turkish International Journal of Special Education and Guidance & Counseling*, 6 (2), 27-39.
- Özcan, Ö. ve Çelik, G. G. (2017). Bilişsel davranışçı terapi. *Türkiye Klinikleri J Child Psychiatry- Special Topics*, 3 (2), 115-120.
- Özdel, K. (2015). Dünden bugüne bilişsel davranışçı terapiler: teori ve uygulama. *Türkiye Klinikleri Journal of Psychiatry-Special Topics*, 8 (2), 10-20.
- Özdemir, F. ve Özer, G. (2018). Otel işletmelerinde motivasyon araçları üzerine bir araştırma: İskenderun ilçesi örneği. *VII. Ulusal III. Uluslararası Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu (30-21 Nisan 2018)*, İskenderun, ss. 915-925.
- Özdemir, L. (2016). Kişilik özelliklerinin bir girişimcilik boyutu olan denetim odağı üzerindeki etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17 (2), 131-149.
- Özdemir, M. (2011). Türkiye’de turizmin başlaması: Osmanlı’da sanayileşme çabaları: Sergi-i Umumi-i Osmani (1863 İstanbul Uluslararası Sergisi). *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22 (1), 87-90.
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T. ve Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4 (4), 566-589.
- Özden, M. (2012). Türkçe eğitiminde metinler ve metinlerin iletisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 193, 70-80.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özdevecioğlu, M., Kaya, Y., ve Dedeoğlu, T. (2013). Kişilik özelliklerinin izleyici etkisi (bystander effect) üzerindeki etkisinde kontrol odağının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 42, 25-40.
- Özdipçiner, N. S. ve Kalıncara, V. (2005). Konaklama sektörü çalışanlarının örgüte yönelik düşünce ve bağlılık durumları: Denizli örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16 (1), 82-92.
- Özekes, N. B. Ç. (2014). Yaşanılan kentin büyüklüğü, yaşanılan mekanın özellikleri, eğitim, cinsiyet faktörleri açısından yaşlıların yaşam doyumları ve günlük yaşam aktiviteleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 15 (2), 476-496.

- Özen, Y. (2011). Etik mi? ahlak mı? modernite mi? medeniyet mi? (değerler eğitimine sosyal psikolojik bir yaklaşım). *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5, 63-87.
- Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Özen, Y. ve Gülaçtı, F. (2012). Kişisel sorumluluk bağlamında insanın kendini tanıması ve insan doğası. *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (2), 370-388.
- Özer, E. (2013). *Üniversite öğrencilerinin psikolojik sağlık düzeylerinin duygusal zeka ve beş faktör kişilik özellikleri açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Konya: Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özer, K. O., Ergün, Ö. ve Okatan, T. (2015). Personel güçlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkileri: İstanbul otelcilik sektörü araştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, 104-115.
- Özer, N. ve Bozanoğlu, B. (2016). Öğretim elemanları tarafından sergilenen istenmeyen davranışların üniversite öğrencilerinin algılarına göre değerlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22 (2), 245-266.
- Özkaya, M. O., Yakın, V. ve Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumuna üzerine etkisi: Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 163-180.
- Özler, D. E. ve Ünver, E. (2012). Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 325-351.
- Özler, E., Mercan, N. ve Yeni, Z. (2016). Y kuşağının beş faktör kişilik özelliklerinin kariyer uyum yetenekleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18 (4), 145-162.
- Özmen, A. (2006). Öfke: kuramsal yaklaşımlar ve bireylerde öfkenin ortaya çıkmasına neden olan etmenler. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39 (1), 39-56.
- Özoğul, G. ve Ege, Z. (2018). Mesleki bağlılık: tanımı, boyutları ve turist rehberliği açısından önemi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 66, 366-384.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 43-70.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1 (2), 1-12.
- Özsoy, E., Erol, E., Korkutata, A. ve Şeker, M. (2014). Kişilik modelleri boyutlarının karşılaştırılması: A tipi ve B tipi kişilik ve beş faktör kişilik modeli. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 3 (9), 104-116.

- Öztekin, A. (2011). İbn Arabi'nin "Ayan-ı Sabite"si ile Jung'un "Arketipler"i üzerine bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 52 (1), 293-303.
- Öztürk, H., Babacan, E. ve Anahar, E. Ö. (2012). Hastanede çalışan sağlık personelinin iş güvenliği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1 (4), 252-268.
- Öztürk, M. ve Bayat, M. (2011). Uluslararası turizm hareketlerinde sağlık turizminin rolü ve kalite çalışmalarının önemi: bir literatür çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 135-156.
- Öztürk, M. ve Yıldız, M. (2017). Yaşam doyumu ve suç korkusu arasındaki ilişki (Mersin örneği). *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (1), 657-674.
- Öztürk, Y. ve Alkış, H. (2011). Konaklama işletmelerinde çalışanların iş tatmininin ölçülmesi üzerine bir araştırma. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 437-460.
- Özutku, H. (2007). Yönetici- ast etkileşimi ile iş tatmini arasındaki ilişki. *Amme İdaresi Dergisi*, 40 (2), 79-98.
- Özyer, K., Irk, E. ve Anaç, S. (2015). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşlığının aracılık rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1 (1), 261-278.
- Özyürek, A. ve Erbay, F. (2015). Okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik tutumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2), 31-48.
- Pamuk, S. (2017). Arşivsel örnekleme yöntemlerinin arşiv serileri / sınıfları üzerinde uygulanması. *İstanbul Üniversitesi Bilgi ve Belge Araştırmaları Dergisi*, 8, 1-41.
- Parks, L. and Guay, R. P. (2009). Personality, values and motivation. *Personality and Individual Differences*, 47, 675-684.
- Parlak, Ö. ve Sazkaya, M. K. (2018). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 149-165.
- Passafaro, P., Cini, F., Boi, L., D'Angelo, M., Heering, M. S., Luchetti, L., Mancini, A., Martemucci, V, Paella, G., Atrizi, F., Sassu, F. and Triolo, M. (2015). The "sustainable tourist": values, attitudes and personality traits. *Tourism and Hospitality Research*, 15 (4), 225-239.
- Pavot, W. and Diener, E. (2013). Experienced the science of subjective well-being. In S. David, I. Boniwell and A. C. Ayers (Eds). *The Oxford handbook of happiness*. (p. 134-152). United Kingdom: Oxford University Press.
- Pekyaman, A. (2018). Turist rehberlerinin tur cazibesini artırmada yararlanabilecekleri bir araç olarak efsaneler: Afyonkarahisar efsaneleri örneği. *Turist Rehberliği Dergisi*, 1 (2), 142-152.
- Pelit, E. ve Gökçe, F. (2019). Turist rehberliğinde istihdam alanları ile ilgili sorunlar. *Turist Rehberliği Dergisi*, 2 (1), 1-9.

- Pelit, E. ve Katircioğlu, E. (2018). Turist rehberliği mesleğinde taraflar açısından yaşanan sorunlar üzerine bir değerlendirme. *Turist Rehberliği Dergisi*, 1 (2), 74-94.
- Pelit, E., Keleş, Y. ve Kılıç, İ. (2013). Otel işletmeleri yöneticilerinin kişilik özellikleri ile çatışma yönetme yöntemleri arasındaki ilişki. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1 (1), 3-19.
- Pelit, E. ve ztrk, Y. (2010). Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 43-72.
- Penke, L., Denissen, J.J.A. and Miller, G.F. (2007). The evolutionary genetics of personality. *European Journal of Personality*, 21, 549-587.
- Pereira, E. M. and Mykletun, R. J. (2017). To what extent do European tourist guide-training curricula include sustainability principles?. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 17 (4), 358-373.
- Piyal, B., elen, ., şahin, N. ve Piyal, B. (2000). Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışanların iş doyumunu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53 (4), 241-250.
- Polat, D. ve Yıldız, B. (2013). Sağlık alışanlarında iş doyumunu ve motivasyonu etkileyen faktörler: Gaziantep Cengiz Gökçek Doğum Hastanesi'nde bir uygulama. *7. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi (27-29 Eylül 2013)*, Konya, ss. 61-75.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: iş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (2), 25-44.
- Polatçı, S., Ardıç, K. ve Koç, M. (2014). Farklı bir bakış açısından iş ve yaşam doyumunu algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (1), 267-287.
- Polatçı, S., Irk, E., Gültekin, Z. ve Sobacı, F. (2017). Psikolojik dayanıklılık ve kişilik özellikleri tatmin düzeyini etkiler mi?. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29, 553-578.
- Polatçı, S. ve Keser, A. (2017). İş aile yayılımının bireyin iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerine yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 72 (2), 401-421.
- Pond, K. L. (1993). *The professional guide, dynamics of tour guide*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 143-164.
- Prakash, M. and Chowdhary, N. (2010). What are we training tour guides for? (India). *Turizam*, 14 (2), 53-65.
- Prakash, M. and Chowdhary, N. and Sunayana. (2011). Tour guiding: interpreting the challenges. *Tourismos: An international Multidisciplinary Journal of Tourism*. 6 (2), 65-81.

- Prayag, G., Spector, S., Orchiston, C and Chowdhury, M. (2019). Psychological resilience, organiztional resilience and life satisfaction in tourism firms: insights from Canterbury eartquakes. *Current Issues in Tourism*, April, 1-18.
- Proctor, C. L., Linley, P. A. and Maltby, J. (2009). Youth life satisfaction: a review of the literature. *Journal of Happiness Studies*, 10, 583-630.
- Purutçuoğlu, E. ve Aksel, C. (2017). Engelli kadınların beden imajı algısı ile yaşam doyumunun belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (50), 428-440.
- Rabotic, B. (2009). The creative role of tourist guiding. *Cities As Creative Spaces for Cultural Tourism Conference (19-21 November 2009)*, İstanbul: Boğaziçi University, p.1-20 web: <https://tuygar.boun.edu.tr/sites/tuygar.boun.edu.tr/files/RABOT%C4%B0C%2C%20THE%20CREATIVE%20ROLE%20OF%20TOURIST%20GUIDIN%20G.pdf> (Erişim tarihi: 12.12.2019)
- Rabotic, B. (2010a). Tourist guides in contemporary tourism. *International Conference on Tourism and Environment (4-5 March 2010)*, Bosnia &Herzegovina: Sarajevo, Philip Noel- Baker University p.353-364.
- Rabotic, B. (2010b). American tourists' perceptions of tourist guides in Belgrade. *UTMS Journal of Economics*, 2 (2), 151-161.
- Recepoğlu, E. ve Tümlü, G. Ü. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23 (49), 1851-1868.
- Rızaoğlu, B. ve Ayyıldız, T. (2008). Konaklama işletmelerinde örgüt kültürü ve iş tatmini: Didim örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19 (1), 7-20.
- Richards, J. C. and Schmidt, R. (2002). *Longman dictionary of language teaching & applied linguistics*. (3rd Edition). London: Pearson Education.
- Riemann, R., Angleither, A. and Strelau, J. (1997). Genetic and environmental influences on personality: a study of twins reared together using the self- and peer report NEO-FFI scales. *Journal of Personality*, 65 (3), 449-475.
- Sabancı, A. (1999). Ödül sisteminin ilköğretim okullarındaki öğretmenler ve müdür yardımcıları için önem derecesi, gereksinimleri karşılama ve iş doyumunu sağlama düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19 (19), 363-391.
- Sağlam, İ. (2009). Bazı öğrenme kuramları ve din öğretimi. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 251-266.
- Sahoo, K. (2018). Organizational well-being: a new theoretical model and recommendations for future research. In D. K. Bhattacharyya (Ed). *Statistical tools and analysis in human resources management*. (p.220-241).United States of America: IGI Global.
- Salazar, N. B. (2005). Tourism and globalization "local" tour guiding. *Annals of Tourism Research*, 32 (3), 628-646.
- Saldamlı, A. (2008). Otel işletmelerinde bölüm yöneticilerinin iş ve yaşam tatminini belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 25 (2), 693-719.

- Saltık, I. A. ve Dönmez, F. G. (2018). Turist rehberleri ve kişilik. S. Eser, S. Şahin ve C. Çakıcı (Ed). *Turist rehberliği içinde*. (s. 75-100). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sandurawani, J. A. R. C. and Gnanapala, W. K. A. C. (2016). The role of tourist guides and their impacts on sustainable tourism development: a critique on Sri Lanka. *Tourism, Leisure and Global Change*, 3, 1-12.
- Sapmaz, F. ve Doğan, T. (2012). Mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak iyimserlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8 (3), 63-69.
- Sarıçam, H. (2013). Benlik kurgusu. A. Akın (Ed). *güncel psikolojik kavramlar 2: benlik içinde* (s. 224-234). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınları, İstanbul: Kitap Matbaacılık.
- Sarker, S. J., Crossman, A. and Chinmettepituck, P. (2003). The relationships of age and length of service with job satisfaction: an examination of hotel employees in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*, 18 (7), 745-758.
- Sayın, A. ve Aslan, S. (2005). Duygudurum bozuklukları ile huy, karakter ve kişilik ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16 (4), 276-283.
- Scandura, T. A. and Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391.
- Scherle, N. and Nonnenmann, A. (2008). Swimming in cultural flows: conceptualising tour guides as intercultural mediators and cosmopolitans. *Journal of Tourism and Cultural Change*, 6 (2), 120-137.
- Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oisi, S., Dzokoto, V. and Ahadi, S. (2002). Culture, personality and subjective well-being: integrating process models of life satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (4), 582-593.
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. and Benet-Martinez, V. (2007). The geographic distribution of big five personality traits: pattern and profiles of human selfdescription across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38, 173-212.
- Schneider, B. and Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60 (3), 318-328.
- Schultz, D. P. and Schultz, S. E. (2009). *Theories of Personality*. (9th Edition). United States of America: Wansworth Cengage Learning.
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. (Genişletilmiş 2.Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Selvi, K. (2018). Narsistik kişilik bozukluğunun, Adler'in aşağılık ve üstünlük kompleksleri açısından analizi: bir olgu çalışması. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 5 (1), 1-20.
- Senemoğlu, N. (2012). *Gelişim öğrenme ve öğretim: kuramdan uygulamaya*. (21. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Serçoğlu, N. (2013). Konaklama işletmelerinde çalışan işgörenlerin kişilik özelliklerinin hizmet verme yatkınlığı üzerindeki etkisi. *Journal of Yasar University*, 8 (31), 5253-5273.

- Serinkan, C. ve Bardakcı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 152-163.
- Sert, S. ve İkiz, A. N. (2012). Turizmin bilimsel konumuna ilişkin akademisyenlerin tutumları üzerine bir araştırma. *VI. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi (12-15 Nisan 2012)*, Antalya: Kemer, ss. 523-535.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1), 55-64.
- Seyhan, H. G. (2015). Kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz-yeterlik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Turkish Journal of Education*, 4 (2), 41-60.
- Sezerel, H. ve Özoğul, T. (2019). Öğrenciyi merkeze almak: turist rehberliği eğitiminde uzman mantosu yaklaşımı. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 167-197.
- Shin, D. C. and Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5 (4), 475-492.
- Sığırı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (12), 130-154.
- Sığırı, Ü. ve Gürbüz, S. (2011). Akademik başarı ve kişilik ilişkisi: üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10 (1), 30-48.
- Skanavis, C. and Giannoulis, C. (2010). Improving quality of ecotourism through advancing education & training of Greececo-tour guides: the role of training in environmental interpretation. *Tourismos: An International Multidisciplinary Journal of Tourism*, 5 (2), 49-68.
- Solmaz, S. A. (2019). Turizmin doğuşu: sosyolojik bir olgu olarak turizm nasıl ortaya çıktı?. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 5 (19), 867-882.
- Somer, O. (1998). Türkçe'de kişilik özelliği 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.
- Sop, S, A. (2014). İş baskısı, iş-serbest zaman çatışması, meslek memnuniyeti ve yaşam doyumunu ilişkisi üzerine bir inceleme. *Turizm Akademik Dergisi*, 1 (1), 1-14.
- Soylu, Y. ve Kabasakal, Z. (2016). Evli kadınların yaşam doyumunun evlilik doyumunu ve çalışma durumu ile ilişkilerinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5 (4), 215-221.
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: bir literatür taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 1 (22), 4-19.

- Soysal, A. ve Tan, M. (2013). İş tatminini etkileyen faktörlerle ilgili hizmet sektöründe yapılan bir araştırma: Kilis ili kamu ve özel banka personeli örneği. *Niğde Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (2), 45-63.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assesment, causes and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- 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.
- Suiçmez, T. U. (2017). Sınırdurum kişilik organizasyonunun ve depresif semptomların Sullivan'ın kişilerarası teorisi açısından yorumlanması: terapistin katılımcı gözlemci rolü. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 4 (2), 1-9.
- Sungur, M. A., Şahin, M., Can, G., Şahin, M. F., Duman, K., Pektaş, B., Doğan, S., Alkan, A. Ö. ve Onuk, H. (2016). Düzce Üniversitesi'nde yükseköğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilerin yaşam doyumları ve sosyal uyumlarını etkileyen faktörler. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6 (2), 101-109.
- Sümer, N. ve Sümer, H.C. (2005). Beş faktör kişilik özellikleri ölçeği. (Yayımlanmamış Çalışma).
- Sünbül, A. M., Kesici, Ş., Üre, Ö. ve Bozgeyikli, H. (2003). Öğrencileri motive etme ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. VII. Ulusal PDR Kongresi'nde Sunulan Bildiri (9-11 Temmuz 2003), Malatya. web: https://www.researchgate.net/profile/Ali_Suenbuel/publication/296608055_Ogrencileri_Motive_Etme_Olceginin_Gecerlik_ve_Guvenirligi_The_Validity_and_Reliability_of_Teachers'_Motivating_Students_Scale/links/56d6ce0d08aeb4638aef61a.pdf (Erişim tarihi: 30.06.2019)
- Sürücü, A. ve Ceylan, T. (2013). Yatılı ilköğretim bölge okulundaki öğrencilerin kişilik özelliklerinin çatışma çözme davranışlarını yordama gücü. *Turkish Studies*, 8 (69), 687-695.
- Sürücü, Ö. (2016). İş yaşantısında iyimserlik, yaşam doyumunu ve mutluluk: otel işletmelerinde çalışan iş görenlere yönelik bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (43), 2170-2176.
- Şad, B. ve Şahin, S. (2018). Otel çalışanlarının tükenmişlik düzeyinin yaşam doyumuna etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15 (2), 461-480.
- Şahin, F. (2011). Liderin kültürel zekasının astların örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumunu üzerine etkisi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10 (2), 80-104.
- Şahin, F. T. ve Cevher, F. N. (2007). Türk toplumunda aile-çocuk ilişkilerine genel bir bakış. *ICANAS 38 (38. Uluslararası Asya ve Kuzey Afrika Çalışmaları Kongresi (10-15 Eylül 2007)*, Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, ss. 775-790.
- Şahin, F. Y. ve Sarıdemir, T. (2017). Okul müdürlerinin liderlik stillerine göre öğretmenlerin yaşam doyumlarının ve evlilik doyumlarının incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37 (1), 391-425.
- Şahin, G. (2006). Atatürk döneminde Batı'daki olumsuz Türk ve Türkiye imajını düzeltme çabaları ve Türk Seyyahin Cemiyeti'nin bu konudaki çalışmaları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (3), 137-160.

- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 160-174.
- Şahin, L., Bacak, B. ve Güler, M. (2015). Çalışan memnuniyetinin sağlanmasında temel dinamikler: dışsal faktörlerin çalışanların memnuniyet algıları üzerindeki etkilerine yönelik bir alan araştırması. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17 (2), 24-44.
- Şahin, M. (2013). Temel kavramlar. Z. Kaya ve M. Şahin (Ed). *Araştırma yöntemleri ve teknikleri* (2.Baskı) içinde (s.1-10). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şahin, M. ve Özbay, Y. (1999). Üniversite öğrencilerinin empatik sınıf atmosferine ilişkin algılamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 74-83.
- Şahin, S. (2012). Turist rehberlerinin iletişim yeterlilikleri: kültürlerarası bir karşılaştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 9 (3), 52-69.
- Şahin, S. (2018). Turist rehberinin yetkinlikleri. S. Eser, S. Şahin ve A.C. Çakıcı (Ed). *Turist rehberliği* içinde (s.47-70). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Şahin, S. Ş. ve Avcıkurt, C. (2013). Turist rehberlerinin iletişim yeterlilikleri: turistlerin görüşlerinin CHAID analizi ile değerlendirilmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (29), 303-327.
- Şahin, S., Tezcan, E. ve Bekci, M. (2018). Yerli turistlerin Türkiye, İstanbul, turizm ve turist rehberi ile ilgili metaforlar. *Turizm Akademik Dergisi*, 5 (1), 251-264.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Şar, A. H., Işıklar, A. ve Aydoğan, İ. (2012). Atama bekleyen öğretmen adaylarının yaşam doyumunu yordayıcı değişkenlerin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 257-271.
- Şeker, B. D. ve Akman, E. (2015). Farklı ülkelerden üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma ve yaşam doyumları üzerine bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (1), 106-119.
- Şeker, S. E. (2014). Maslow'un ihtiyaçlar piramidi. *YBS Ansiklopedi*, 1 (1), 43-45.
- Şencan, N., Yeğenoğlu, S. ve Aydın, B. (2013). Sağlık çalışanları ve eczacılar üzerinde yapılan iş doyum ve örgütsel bağlılık araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 17, 104-112.
- Şenol, F. ve Aliyev, İ. (2015). Türkiye'de Rus turist pazarına hakim tur acentalarında istihdam edilen turist rehberleri üzerine bir inceleme. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8, 167-181.
- Şimşek, A. ve Büyükkıdık, S. (2015). Emekli öğretmenlerin yaşam doyumlarına ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6, 19-41.
- Şimşek, H. ve Şimşek, S. A. (2017). Development of behavioral economics (davranışsal iktisadın gelişimi). In İ. Şiriner, Ş. A. Koç ve H. Yıldız (Eds).

- Current debates in economics & econometrics* (ss.15-31). London: Ijopoc Publication.
- Şişman, S. (2012). Davranışsal inhibisyon sistemi/ davranışsal aktivasyon sistemi ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Psikoloji Çalışmaları*, 32 (2), 1-22.
- Tabachnick, B. and Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. (4th Edition). USA: A Pearson Education Company.
- Tabak, A., Basım, N., Tatar, İ. ve Çetin, F. (2010). İzlenim yönetimi taktiklerinde beş faktör kişilik özelliklerinin rolü: savunma sanayinde bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 10 (2), 539-557.
- Tabak, A. ve Erkuş, A. (2008). Denetim odağının bireylerin belirsizlikle baş etme düzeylerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 213-227.
- Taggar, S., Hackett, R. and Saha, S. (1999). Leadership emergence in autonomous work teams: antecedents and outcomes. *Personel Psychology*, 52, 899-926.
- Tanç, A. (2016). Muhasebe meslek gruplarının iş tatmini üzerinde kontrol odağı etkisini tespit etmeye yönelik bir araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 69, 83-98.
- Tanhan, F. (2014). Öğretmenlerde irrasyonel inançlar ile cinsiyet ve depresyon ilişkisinin incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 55-73.
- Tanrısever, C, Bektaş, İ. ve Koç, D. E. (2019). Dünya'da turist rehberliği eğitimi. *Turist Rehberliği Dergisi*, 2 (1), 44-56.
- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama işletmelerinde başarımların değerlendirilmesi ve iş doyumu analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3 (2), 141-163.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33 (147), 54-70.
- Taşlıyan, M. (2007). Turizm ve seyahat sektöründe çalışanların iş tatmininin ile müşterilerin memnuniyeti arasındaki ilişki: Kahramanmaraş'ta bir alan çalışması. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 185-195.
- Tatar, A. (2017). Büyük beş-50 kişilik testinin Türkçe'ye çevirisi ve beş faktör kişilik envanteri kısa formu ile karşılaştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18 (1), 51-61.
- Tatar, C. F., Herman, G. V. and Gozner, M. (2018). Tourist guides' contribution to sustainability in Romania. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 21 (1), 282-287.
- Tatar, E., Karakuyu, Y. ve Tüysüz, C. (2011). Sınıf öğretmeni adaylarının bilimin doğası kavramları: teori, yasa ve hipotez. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (15), 363-370.
- Tatlılıoğlu, K. (2010). *Farklı öz-anlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme stilleri ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Tatlılıoğlu, K. (2013). Beş faktör kişilik kuramı bağlamında kişilik kavramına genel bir bakış. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 3 (6), 127-146.
- Tatlılıoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramına göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 17, 939-971.
- Taymur, İ. ve Türkçapar, M. H. (2012). Kişilik: tanımı, sınıflaması ve değerlendirilmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4 (2), 154-177.
- TDK (2019). Türk Dil Kurumu, web: <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim tarihi: 19.08.2019)
- Tegin, B. (Çev.). (2011). Kişilik. S. Karakaş ve R. Eski (Çev. ve Eds). *Psikolojiye giriş* içinde (s. 285-303). (19. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi. (Orijinal eserin yazarı Clifford T. Morgan).
- Tekin, B. (2016). Beklenen fayda ve beklenti teorileri bağlamında geleneksel finans-davranışsal finans ayrımı. *Journal of Accounting, Finance and Auditing Studies*, 2 (4), 75-107.
- Tekin, G. ve Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in ERG Teorisi ve çalışanların iş tatmini. *Social Sciences Studies Journal*, 4 (17), 1559-1566.
- Tekin, Ö. A. and Kalkan, G. (2017). The relationship between service orientation and five factor personality traits: a study on hotel employees. *Journal of Yasar University*, 12 (48), 272-283.
- 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 Yasar University*, 27 (7), 4611-4641.
- Tekir, Ö., Çevik, C., Arık, S. ve Ceylan, G. (2016). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik, iş doyumunu düzeyleri ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 51-63.
- Tel, F. D. ve Sarı, T. (2016). Üniversite öğrencilerinde öz duyarlılık ve yaşam doyumunu. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 292-304.
- Telef, B. B. (2013). Ergenlerin yaşam doyumlarının ve psikolojik semptomlarının incelenmesi. *Yeni Symposium: Psikiyatri, Nöroloji ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 51 (1), 3-12.
- Temeloğlu, E. ve Aksu, M. (2016). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerindeki etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (43), 1512-1521.
- Temizkan, R. ve Ar, H. (2017). Turist rehberlerine yönelik şikayetlerin analizi. *Akademik Bakış Dergisi*, 64, 273-285.
- Temizkan, S. P. ve Arı, Ö. (2019). Turist rehberi adaylarının kişilik özelliklerinin mesleğin gerekleri açısından değerlendirilmesi. *Journal of Gastronomy Hospitality and Travel*, 2 (1), 65-79.
- Temizkan, S. P. ve Ergün, B. (2018). Türkiye'de turist rehberliği öğretiminin değerlendirilmesi. *Turist Rehberliği Dergisi*, 1 (2), 95-104.

- Temizkan, S. P., Temizkan, R. ve Ergün, B. (2018). Turist rehberi adaylarının “turist rehberi” kavramına ilişkin ileri sürdükleri metaforlar. N. Hacıoğlu, C. Avcıkurt, A. Kılıç, H.U. Yıldırım (Ed). *Turist rehberliği üzerine güncel araştırmalar* içinde (s.49-57). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-45.
- Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8 (3), 374-400.
- Tetik, H. T., Ataç, L. O. ve Köse, S. (2018). Psikolojik sermaye ile iş doyum ve performans ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerine bir meta analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32 (2), 289-314.
- Tetik, N. (2012). Turist rehberlerinin ekoturizm alanındaki yeterliliklerinin önem-performans analizi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 9 (3), 6-24.
- Tetik, N. (2015). Turist rehberlerinin davranışsal personel güçlendirme algıları. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7 (3), 407-431.
- Tetik, N. (2016). The effects of psychological empowerment on job satisfaction and job performance of tourist guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6 (2), 221-239.
- Tezel, A. (2004). Aile içi iletişim. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 1-6.
- Tezer, E. (2001). İş doyumunu ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliği. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (16), 33-39.
- Tilev, S. ve Beydağ, K. D. (2014). Hemşirelerin iş doyum düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1 (3), 140-147.
- Tiryaki, F. ve Aykaç, M. (2013). Farklı kişilik tiplerinin incelenmesinde yaratıcı drama yönteminin kullanımına ilişkin katılımcı görüşleri. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, 15, 605-626.
- Toker, B. (2007). Konaklama işletmelerinde iş doyumunu: demografik değişkenlerin iş doyumunu faktörlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Journal of Yasar University*, 2 (6), 591-614.
- Tokmak, M. (2018). Kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma: banka çalışanları örneği. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 2219-2233.
- Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M. (2013). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 12 (4), 449-465.
- Tolga, Ö. ve Atay, L. (2016). Çanakkale Savaşları Gelibolu Tarihi Alanı ziyaretçilerinin profesyonel turist rehberlerinden memnuniyetleri. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (2), 563-582.
- Topcu, M. (2019). “Basat’ın Tepegöz’ü Öldürdüğü” hikayeyi psikanalitik yaklaşımla okuma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (69), 354-372.

- Topsakal, Y., Yüzbaşıoğlu, N. ve Çuhadar, M. (2018). Endüstri devrimleri ve turizm: Türkiye turizm 4.0 SWOT analizi ve geçiş süreci önerileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (Endüstri 4.0 ve Örgütsel Değişim Özel Sayısı), 1623-1638.
- Topses, G. (2012). Davranışçı ve varoluşçu-hümanistik psikolojik danışma kuramlarının ayırtedici ve örtüşen nitelikleri. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, 1 (3), 67-75.
- Tor, S. S. ve Esengün, K. (2011). Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13 (20), 53-63.
- Tozkoparan, G. (2013). Beş faktör kişilik özelliklerinin çatışma yönetim tarzlarına etkisi: yöneticiler üzerine bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9 (2), 189-231.
- Trakulmaykee, N., Trakulmaykee, Y. and Hnuchek, K. (2016). Statistical analysis: improvement of technology acceptance model in mobile tourist guide context. *Journal of Advanced Management Science*, 4 (3), 181-186.
- Tran, X., Nguyen, B. L. and Nguyen, M. C. (2015). Effects of the big five personality traits on recreation types- the case of Vietnam Tourism. *Travel and Tourism Research Association: Advancing tourism Research Globally*. web: <https://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1043&context=tttra> (Erişim tarihi: 23.12.2019)
- Tsaur, S-H. and Lin, W-R. (2014). Hassles of tour leaders. *Tourism Management*, 45, 28-38.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- Tuncer, N. (2017). *Bir grup üniversite öğrencisinin belirlenen sosyal anksiyete düzeylerine göre bilinçli farkındalık ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Işık Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turan, E. B., Gülşen, D. B. A. ve Bilaloğlu, M. (2019). Kadın çalışanların yaşam doyumu ile boş zaman engelleri arasındaki ilişki: Akdeniz Üniversitesi örneği. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 104-114.
- Turan, N. (2019). Akış deneyimi üzerine genel bir literatür taraması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 181-199.
- Turhan, Ö. (2019). Beş faktör kişilik özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkisinde depresyonun aracılık rolü. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 9-21.
- Turist Rehberliği Meslek Kanunu, (2012). web: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120622-2.htm> (Erişim tarihi: 08.12.2019)
- Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, (2005). web: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/11/20051125-4.htm> (Erişim tarihi: 08.12.2019)

- Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, (2013). web: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/02/20130223-10.htm> (Erişim tarihi: 06.12.2019)
- Turist Rehberliği Meslek Yönetmeliği, (2014). web: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/12/20141226-25.htm> (Erişim tarihi: 06.12.2019)
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2012). İş tatmini-kişi örgüt uyumu ve amire güven-kişi-örgüt uyumu ilişkisinde dağıtım adaletinin düzenleyici rolü. "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (2), 57-78.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmininin ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (3), 97-120.
- Tutar, H. ve Yılmaz, A. (2012). Yöneticileri kişilik özelliklerinin pazar odaklılık durumları üzerine etkisi: Sakarya organize sanayi bölgelerinde bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 47 (2), 16-29.
- Tutkun, Ö. F. ve Koç, M. (2008). Mesleklere atfedilen kalıp yargılar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41 (1), 255-273.
- Tuzcu, M. A. (2016). Ankara Üniversitesi TÖMER'de çalışan akademik ve idari personelin iş tatmin düzeyinin ve iş tatminine etki eden faktörlerin belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 71 (1), 161-197.
- Tümkaya, S., Hamarta, E., Deniz, M. E., Çelik, M. ve Aybek, B. (2016). Duygusal zeka mizah tarzı ve yaşam doyumu: üniversite öğretim elemanları üzerine bir araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (30), 1-18.
- Tümlü, G. Ü. ve Recepoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3 (3), 205-213.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32 (2), 331-346.
- Türkdoğan, T. ve Duru, E. (2012). Üniversite öğrencilerinde öznel iyi oluşun yordanmasında temel ihtiyaçların karşılanması rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (4), 2429-2446.
- Türker, A. (2016). Duygusal beceri değerlendirme sürecinin müşteri memnuniyetine etkisi: turist rehberleri üzerine bir uygulama. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 13 (2), 6-20.
- Türker, A. ve Türker, G. Ö. (2017). Pazarlama iletişim kanalı olarak sosyal medyanın turist rehberleri tarafından kullanımı. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 94-106.
- Türker, Y. ve Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doğumunun aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34 (1), 242-258.

- Türkoğlu, T. ve Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18 (1), 88-97.
- Tütüncü, Ö. (2002). Seyahat acentelerinde iş tanımlama ölçeği: İzmir ili uygulaması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 129-138.
- Tütüncü, Ö. ve Küçükusta, D. (2008). Organizasyonlarda bireyler: tutum, davranış ve motivasyon. 2. *Uluslararası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı (21-24 Şubat 2008)*, İzmir. web: web.deu.edu.tr > kalite > dosyalar > ulusal_bildiri > EkD (Erişim tarihi: 20.09.2019)
- Uçkun, C. G., Pelit, E. ve Emir, O. (2004). Otel işgörenlerinin iş doyumlarının önemi ve Akçakoca'da yerleşik yıldızlı otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir uygulama. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 39-59.
- Uğur, A. ve Okutan, E. (2018). Kişilik: tanımı, boyutları, etki faktörleri ve tipolojisi. E. Erdoğan (Ed). *Sakarya Üniversitesi çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkiler seçme yazılar-II* içinde (ss.1-32). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Uğur, S. S. ve Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve liderlik ayrımında kişisel farklılıkların rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 122-136.
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M. ve Ardıç, K. (2016). Kişilik özelliklerinin hasta iken işe gelme (presenteizm) davranışı üzerindeki etkileri: imalat sanayinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, 167-181.
- Ulucan, H. ve Bahadır, Z. (2011). Haltercilerin kişilik özelliklerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 175-183.
- Umur, M. (2015). Turist rehberlerinin müze hizmet kalitesi algılamaları üzerine bir araştırma: Göreme Açık Hava Müzesi Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (4), 68-90.
- Urfa, O. ve Aşçı, F. H. (2018). Spor yapan ve yapmayan ergenlerin akıldışı inançlarının karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 20 (2), 41-52.
- Uslan, Y. U. (2016). Kamu çalışanlarının iş doyumunu, yaşam doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı sosyo-demografik unsurlara göre değerlendirilmesi. *Journal of Human Sciences*, 13 (2), 3354-3372.
- Usta, Ö. (2009). *Turizm genel ve yapısal yaklaşım*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. ve Çıraklar, N. H. (1998). İş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin üç temel varsayım altında incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2), 193-204.
- Uygur, S. S. (2018). Lise öğrencilerinde problem çözme becerilerinin akılcı olmayan inanç düzeyi ve karar verme stillerine göre yordanması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17 (67), 1014-1026.
- Üğüten, S. D. (2016). Yapılandırmacı öğrenme teorisi. E. Yılmaz, M. Çalışkan ve S. Alpaslan Sulak (Ed). *Eğitim bilimlerinden yansımalar* içinde (s.105-114). (e-kitap). Konya: Çizgi Kitabevi.

- Ümmet, D. (2017). Genel psikolojik sağlık ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide evlilik uyumunun aracı rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6 (1), 159-175.
- Ünal, A. ve Oral, T. (2018). Turist rehberlerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunları ve çözüm önerileri. N. Hacıoğlu, C. Avcıkurt, A. Kılıç ve H. U. Yıldırım. (Ed). *Turist rehberliği üzerine güncel araştırmalar* içinde (s. 468-478). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ünal, C. ve Caber, M. (2019). Turist rehberlerinin mesleki yeterliliklerinin destinasyon imajına ve memnuniyetine etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 30 (1), 82-92.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö. A. (2010). Otel çalışanlarının tükenmişlik ve iş tatmin düzeyleri ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 17 (5), 2922-2937.
- Ünler, E., Kılıç, B. ve Çıray, J. C. (2014). İletişim ikliminin, iş doyumu ve işten ayrılma niyeti ilişkisine etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11 (41), 237-250.
- Ünlüönen, K. ve Boylu, Y. (2005). Türkiye’de yükseköğretim düzeyinde turizm eğitimindeki gelişmelerin değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (12), 11-32.
- Ünüvar, P. ve Tagay, Ö. (2015). Çalışan evli kadınların toplumsal cinsiyet rolleri, yaşam, iş doyumu ve evlilik uyumlarının incelenmesi. *Kadın/Woman 2000 Kadın Araştırmaları Dergisi*, 16 (1), 21-44.
- Üzümcü, T. P. ve Akpulat, N. A. (2017). Turizm işletmeleri çalışanlarının iş- aile yaşam çatışması ve yaşam doyumları ilişkisi: Kartepe-Çeşme örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (51), 1070-1082.
- Vara, Ş. (1999). *Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumu ve genel yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Varol, Y. K. (2014). Beden eğitimi sürekli kaygı ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Journal of Human Science*, 11 (1), 221-235.
- Vatan, S. (2013). Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri, umutsuzluk, çaresizlik ve talihsizlik düzeyleri ile problem çözme yaklaşımları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 16, 88-97.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzel and B. Bunting (Eds). *a comparative study of satisfaction with life in Europe*. (pp.11-48). Hungary: Eötvös University Press.
- Vieira, J. A. C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economic Letters*, 89 (1), 39-47.
- Wallace, P. (2007). Personality and identity. In A. J. Mills, J. C. H. Mills, C. Forshaw and H. Braton (Eds.), *Organizational behaviour in a global context* (p.91-122). Canada: Broadview Press.
- Weiler, B. and Davis, D. (1993). An exploratory investigation into the roles of nature-based tour leader. *Tourism Management*, 14 (2), 91-98.

- Weinstein, T. A. R., Capitanio, J. P. and Gosling, S. D. (2008). Personality in animals. In O. P. John, R. W. Robins and L. A. Pervin (Eds). *Handbook of personality: theory and research* (p.328-350). New York: The Guilford Press.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Washington: The Vocational Rehabilitation Administration.
- Yalçın, İ., Şeker, M. ve Bayram, A. (2014). Yöneticilerin kişilik özellikleri ve duygusal zekaları ile yönetim yönetim bilişim sistemleri kullanımları arasındaki etkileşimin tespitine yönelik bir araştırma. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 13, 75-92.
- Yalım, F. (2015). Mavi yakalı çalışanlarda iletişim doyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: esaktif tekstil çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademia*, 4 (2), 124-140.
- Yang, J-T. (2010). Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29 (4), 609-619.
- Yapraklı, Ş. ve Yılmaz, M. K. (2007). Satış gücü motivasyonu – iş tatmini ölçeklerinin test edilmesi ve motivasyonun iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi: ilaç sektöründe bir uygulama. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (3), 62-98.
- Yarcan, Ş. (2007). Profesyonel turist rehberliğinde mesleki etik üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18 (1), 33-44.
- Yarımoglu, E. K. ve Ersönmez, N. (2017). İçsel pazarlama faaliyetlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi: bir kamu bankası örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18 (1), 79-98.
- Yavuz, N., Sağlam, M. ve Ülgen, B. (2018). Öğrencilerin kariyer tercihlerine göre kişilik özelliklerinin kariyer değerleri üzerindeki etkisi: işletme lisans bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21 (40), 457-495.
- Yavuzer, N. (2013). İnsanın saldırgan ve yıkıcı doğasını anlamak. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 23, 43-57.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Sökmen, A. (2007). Otel işletmelerinin yiyecek-içecek departmanlarında görev yapan işgörenlerin iş tatmin düzeylerinin değerlendirilmesi: Adana’da bir uygulama. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 1-23.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (4.Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 196-211.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2), 1-18.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel adalet ile iş doyumu ilişkisi: ampirik bir çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12 (2), 171-182.

- Yenihan, B., Öner, M. ve Balcı, B. (2016). İş doyumu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4 (1), 33-49.
- 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.
- Yenipınar, U., Bak, E. ve Çınar, B. (2017). Turist rehberliği mesleği güncel sorunları ve çözüm önerileri. *The First International Congress on Future of Tourism: Innovation, Entrepreneurship and Sustainability (28-30 Eylül 2017), Mersin*, ss.656-666.
- Yenipınar, U. ve Zorkirişçi, A. (2013). Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde turist rehberliği eğitimi. *Cag University Journal of Social Sciences*, 10 (2), 111-136.
- Yerlisu, T. (2006). Profesyonel futbol takımlarında görev yapan antrenörlerin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 11 (4), 43-55.
- Yerlisu, T. ve Çelenk, B. (2008). Liglerde görev yapan voleybol antrenörlerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 6 (2), 87-93.
- Yeşil, S. and Sözbilir, F. (2013). An empirical investigation into the impact of personality on individual innovation behaviour in the workplace. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 81, 540-551.
- Yeşilyaprak, B. (1993). Kişilik gelişiminde ailesel faktörlerin etkisine ilişkin bir araştırma. *Aile ve Toplum Dergisi*, 3 (1), 1-14.
- Yetgin, D. (2018). Selahattin Çoruh: turizmde bir adanmışlık öyküsü. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 29 (1), 113-123.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel projelerin organizasyonu ve örüntüsü açısından yaşam doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yetiş, Ş. A. (2018). Turist rehberlerinin bakış açısıyla bölgesel turlarda algılanan hizmet kalitesinin kritik olaylar tekniği (KOT) ile ölçülmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (3), 777-799.
- Yıldırım, B. I. ve Gülmez, M. and Yıldırım, F. (2016). The relationship between the five factor personality traits of workers and their job satisfaction: a study on five star hotels in Alanya. *Procedia Economics and Finance*, 39, 284-291.
- Yıldırım, B. I. ve Güzel, Ö. (2019). Seyahat acentelerinin turist rehberi seçim kriterlerinin analitik hiyerarşi süreci (AHS) yöntemi ile değerlendirilmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 30 (1), 69-81.
- Yıldırım, C. (2018). *Depresyon ve mesleki doyumun işten ayrılma niyetine etkisi: turist rehberleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62 (1), 253-278.

- Yıldırım, H. U. ve Köroğlu, Ö. (2019). Turist rehberlerinin kültürel zeka düzeyi ve özyeterlilik inançlarının hizmet sunumuna etkisi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (1), 328-347.
- Yıldırım, İ. ve Ada, Ş. (2017). Okul müdürlerinin kişilik özellikleri ve denetim odağı inançları öğretmenlerin iş doyumunu etkiler mi?. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 1473-1488.
- Yıldırım, İ., Akyüz, K. C., Akyüz, İ ve Alevli, C. (2015). Mobilya sektöründe çalışanların iş güvenliği algıları ve iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Selçuk- Teknik Dergisi*, Özel Sayı-1 (UMK 2015), 171-184.
- Yıldız, A. B., Gülşen, D. B. A. ve Yılmaz, B. (2015). Sporcuların optimal performans duygu durumunun yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9 (Özel Sayı), 58-64.
- Yıldız, M. (2006). Benlik kavramı ve benliğin gelişiminde dinin rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 23, 87-127.
- Yıldız, M. (2016). Üniversite öğrencilerinde duygusal zeka yaşam doyumunu ve depresyonun cinsiyet ve sınıf seviyelerine göre etkileri. *OPUS: Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6 (11), 451-474.
- Yıldız, M. A. ve Baytemir, K. (2016). Evli bireylerde evlilik doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılığı. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 67-80.
- Yıldız, S. (2019). Turist rehberliği mesleğinde robot rehberlerin yükselişi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 10 (23), 164-177.
- Yıldız, Z. (2011). Turizm sektörünün gelişimi ve istihdam üzerindeki etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3 (5), 54-71.
- Yıldız, Z. (2014). Sosyal bilişsel öğrenme kuramı ve din öğretimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 33, 147-161.
- Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P. ve Kıyan, A. (2003). İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumunu. *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*, 66 (1), 34-41.
- Yılmaz, A. (2018). Turist rehberlerinin anlatımlarının zenginleştirilmesinde seyahatnamelerin kullanılması: Eskişehir örneği. N. Hacıoğlu, C. Avcıkurt, A. Kılıç ve H. U. Yıldırım (Ed.). *Turist rehberliği üzerine güncel araştırmalar içinde* (s. 233-245). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 17 (2), 277-294.
- Yılmaz, B., Korkut, Ş. ve Köse, E. (2010). Ankara'daki üniversite ve halk kütüphanelerinde çalışan kütüphanecilerin iş doyumları üzerine bir araştırma. *Bilgi Dünyası*, 11 (1), 49-80.
- Yılmaz, E. ve Altınok, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 15 (59), 451-469.

- Yılmaz, E. ve Demirkol, Ş. (2017). Seyahat acentelerinde kullanılan online sistemler: International Air Travel Index (IATI) örneği. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 4 (Special Issue), 321-327.
- Yılmaz, E. G. (2017). Turist rehberliği. M. A. Kozak (Ed). *Rekreasyonel liderlik ve turist rehberliği içinde* (s.117-134). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, F. ve Köroğlu, Ö. (2012). Cinsiyet ayrımcılığına yönelik turist rehberleri görüşlerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *VI. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi (12-15 Nisan 2012)*, Antalya: Kemer, ss. 623-641.
- Yılmaz, G., Keser, A. ve Yorgun, S. (2010). Konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Paradoks: Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6 (1), 87-107.
- Yılmaz, H. A. ve Dönmez, A. (2013). İş doyumunu tayin eden bazı psikolojik ve demografik değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16 (31), 91-97.
- Yılmaz, İ. ve Işık, M. (2004). Esnek çalışma uygulamalarının işgörenlerin iş doyumuna etkileri ve bir Manisa örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (2), 95-105.
- Yılmaz, K. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*. 2 (2), 1-14.
- Yılmaz, Ş. ve Oktay, K. (2018). Türkiye’de seyahat sektöründe istihdam edilen yabancı personel üzerine bir araştırma. *Turist Rehberliği Dergisi*, 1 (2), 105-123.
- Yılmaz, T. (2017). Klinik psikolojide sanat ve sanat uygulamaları. *Tykhe Sanat ve Tasarım Dergisi*, 2 (2), 32-43.
- Yılmaz, V. ve Varol, S. (2015). Hazır yazılımlar ile Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS, EQS, LISREL. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44, 28-44.
- Yılmaz, Z. Ş. (2017). Malına’nın obsesif anlatıcısı. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 59, 1-12.
- Yöyen, E. G. (2017). Şiddet türleri ve kişilik özellikleri. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 1 (1), 35-50.
- Yu, X., Weiler, B. and Ham, S. (2001). Intercultural communication and mediation: a framework for analysing the intercultural competence of Chinese tour guides. *Journal of Vacation Marketing*, 8 (1), 75-87.
- Yurcu, G. (2016). Rekreasyon faaliyetlerine katılan bireylerin kişilik özelliklerinin ekopsikolojik algılarına etkisi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 3 (2), 23-35.
- Yurcu, G., Akıncı, Z. and Kasalak, M. A. (2017). The effects of tourism students’ personality traits on leisure motivation and social well-being. *International Interdisciplinary Business-Economics Advancement Journal*, 2 (2), 10-26.
- Yücel, C. ve Taşçı, S. K. (2008). Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 685-706.

- Yücel, E. (2020). Presenteizm ve iş tatmini arasındaki ilişki- turizm sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29 (1), 226-238.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 291-306.
- Yüksel, H., Cevher, E. ve Yüksel, M. (2015). Öğrencilerin kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5 (1), 143-156.
- Zengin, B., Eker, N. ve Bayram, G. E. (2017). Turist Rehberliği Meslek Kanunu'nun turist rehberlerince değerlendirilmesi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14 (2), 142-156.
- Zengin, B., Şengel, Ü. ve Yılmaz, A. (2017). Uluslar arası seyahat işletmeciliğine giriş. B. Zengin, M. Sarıışık ve C. Avcıkurt (Ed). *Uluslararası seyahat işletmeciliği içinde* (s. 5-39). Ankara Detay Yayıncılık.
- Zhang, H. Q. and Chow, I. (2004). Application of importance-performance model intour guides' performance: evidence from mainland Chinese outbound visitors in Hong Kong. *Tourism Management*, 25, 81-91.
- Zhao, M., Dong, S., Wu, H. C, Li, Y, Su, T., Xia, B., Zheng, J. and Guo, X. (2018). Key impct factors of visitors'enviromentally responsible behaviour: personality traits or interpretive services? A case study of Beijing's Yuyuantan Urban Park, China. *Asia Pasific Journal of Tourism Research*, July, 1-14.
- Zorlu, Ö. ve Erkuş G. (2018). Kültür turlarında turist şiyetleri ve şikayet davranışları. *Turist Rehberliği Dergisi*, 1 (1), 31-40.
- http-1: <http://tureb.org.tr/tr/RehberIstatistik/> (Erişim tarihi: 01.03.2019)
- http-2: <http://www.wftga.org/tourist-guiding/what-tourist-guide> (Erişim tarihi: 25.11.2019)

EKLER

EK 1.Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı'nda turist rehberleri üzerine yürütülen doktora tez çalışmasına veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Anketi dolduran kişinin kimliği değil, verilen cevaplar önemlidir. Bu nedenle anket formuna kimlik bilgilerinizi yazmayınız. Değerli vaktinizi ayırıp anket sorularını içtenlikle cevapladığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Saygılarımızla...

Prof. Dr. Yusuf AYMANKUY
Balıkesir Üniversitesi Turizm Fakültesi

Bahar DEVECİ
bahar.dvc@gmail.com

I.Bölüm- Aşağıdaki 1-15 numaralandırılmış soruları durumunuza göre cevaplandırınız

1. Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

2. Yaşınız?

18-25 26-35 36-45 46-55 56-65 65 yaş ve üzeri

3. Medeni Durumunuz?

Evli Bekar

4. Eğitim Durumunuz?

Lise Önlisans Lisans Yüksek lisans Doktora

5. Mesleki rehberlik eğitiminizi nerede aldınız?

Turist Rehberliği Önlisans Programı
 Turist Rehberliği Lisans Programı
 Kültür ve Turizm Bakanlığı Sertifika Programı
 Diğer (Lütfen belirtiniz).....

6. Ruhsatname türünüz?

Ülkesel Bölgesel

7. Yabancı diliniz?

İngilizce Almanca Fransızca İtalyanca İspanyolca Portekizce
 Japonca Çince Diğer.....

8. Bağlı olduğunuz rehberler odasını lütfen belirtiniz?.....

9. Kaç yıldan beri rehberlik mesleğini icra ediyorsunuz?

1 yıldan az 1-4 yıl 5-9 yıl 10-14 yıl 15 yıldan fazla

10. Kaç yıldan beri aynı acentada çalışıyorsunuz?

1 yıldan az 1-2 yıl 3-4 yıl 5 yıldan fazla

11. Hizmet verdiğiniz grup türünü belirtiniz?

Yerli gruplar Yabancı gruplar Hem yerli hem yabancı gruplar

12. Hangi turları yönetiyorsunuz?

Günlük turlar Uzun süreli Anadolu turları Yurtdışı turları Diğer.....

13. Bakanlığın belirlediği taban ücreti alabilme durumunuzu belirtiniz?

Evet Hayır Bazen

14. Rehberlik dışında ek bir iş yapıyor musunuz?

Evet Hayır

15. Sosyal güvenlik durumunuzu belirtiniz?

SSK Bağ-Kur Emekli Sandığı Özel Sigorta
 Hiçbir sosyal güvenlik kurumuna bağlı değilim

<u>II. Bölüm- Aşağıdaki 1-44 Numaralı Soruları Cevaplandırınız.</u>	Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
<i>1=Tamamen katılmıyorum</i>					
<i>2=Katılmıyorum</i>					
<i>3=Ne katılıyorum ne katılmıyorum</i>					
<i>4=Katılıyorum</i>					
<i>5=Tamamen katılıyorum</i>					
1. Konuşkan biriyim.	1	2	3	4	5
2. Başkalarının hatasını bulmaya yatkınam.	1	2	3	4	5
3. Bir işi tam yaparım.	1	2	3	4	5
4. Karamsar, hüzünlü biriyim.	1	2	3	4	5
5. Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim.	1	2	3	4	5
6. İçine kapanık biriyim.	1	2	3	4	5
7.Yardımseverim.	1	2	3	4	5
8. Bazen dikkatsiz davranabiliyorum.	1	2	3	4	5
9. Rahatım, strese girmem.	1	2	3	4	5
10. Pek çok şeyi merak ederim.	1	2	3	4	5
11. Enerji doluyum.	1	2	3	4	5
12. Başkaları ile ağız dalaşı (sözlü kavga) başlatırım.	1	2	3	4	5
13. Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim.	1	2	3	4	5
14. Gergin olabilirim.	1	2	3	4	5
15. Zeki, derin düşünen biriyim.	1	2	3	4	5
16. Diğer insanları heveslendiririm.	1	2	3	4	5
17. Bağışlayıcıyım.	1	2	3	4	5
18. Dağımk biriyim, çok derli toplu biri değilim.	1	2	3	4	5
19. Endişeli biriyim.	1	2	3	4	5
20. Hayal gücüm kuvvetlidir.	1	2	3	4	5
21. Sessizim.	1	2	3	4	5
22. Başka insanlara güvenen biriyim.	1	2	3	4	5
23. Tembel olmaya eğilimliyim.	1	2	3	4	5
24. Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam.	1	2	3	4	5
25. Yaratıcıyım.	1	2	3	4	5
26. Çekingen değilim girişkenim.	1	2	3	4	5
27. Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim.	1	2	3	4	5
28. Başladığım bir işi bitiririm, yarım bırakmam.	1	2	3	4	5
29. Duygu durumum değişkendir.	1	2	3	4	5
30. Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
31. Bazen utangaç ve çekingenim.	1	2	3	4	5
32. Herkese karşı düşünceli ve saygılıyım.	1	2	3	4	5
33. Yaptığım şeyleri etkin, hakkını vererek, iyi yaparım.	1	2	3	4	5
34. Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim.	1	2	3	4	5
35. Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih edebilirim.	1	2	3	4	5
36. Dışa dönük sosyal biriyim.	1	2	3	4	5
37. Bazen diğer insanlara kaba davranırım.	1	2	3	4	5
38. Plan yapar ve planları uygularım.	1	2	3	4	5
39. Çabuk sinirlenen biriyim.	1	2	3	4	5
40. Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim.	1	2	3	4	5
41. Sanata karşı pek ilgili değilim.	1	2	3	4	5
42. Başkaları ile yardımlaşmayı severim.	1	2	3	4	5
43. Dikkatim çabuk dağılır.	1	2	3	4	5
44. Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir.	1	2	3	4	5

<u>III. Bölüm- Aşağıdaki 1-20 Numaralı Soruları Cevaplandırınız.</u>	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
<i>1=Hiç memnun değilim</i>					
<i>2=Memnun değilim</i>					
<i>3=Kararsızım</i>					
<i>4=Memnunum</i>					
<i>5=Çok memnunum</i>					
1. İşimin beni her zaman meşgul etmesinden	1	2	3	4	5
2. İşimde tek başıma çalışma olanağımın olmasından	1	2	3	4	5
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından	1	2	3	4	5
4. İşimin toplumda “saygın” bir kişi olma şansını vermesinden	1	2	3	4	5
5. Acenta yöneticilerinin çalışanlara yönelik tutumlarından	1	2	3	4	5
6. Yöneticilerin karar vermedeki yeteneğinden	1	2	3	4	5
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından	1	2	3	4	5
8. Bana sürekli bir iş sağlamasından	1	2	3	4	5
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan	1	2	3	4	5
10. Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan	1	2	3	4	5
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından	1	2	3	4	5
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından	1	2	3	4	5
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücretten	1	2	3	4	5
14. İş içinde terfi olanağımın olmasından	1	2	3	4	5
15. İşimin kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesinden	1	2	3	4	5
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlamasından	1	2	3	4	5
17. Uygun çalışma koşullarının sağlanmasından	1	2	3	4	5
18. Çalışma arkadaşlarımdan	1	2	3	4	5
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten	1	2	3	4	5
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	1	2	3	4	5

<u>IV. Bölüm- Aşağıdaki 1-5 Numaralı Soruları Cevaplandırınız.</u>	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Büyük Oranda Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
<i>1=Hiç katılmıyorum</i>					
<i>2=Çok az katılıyorum</i>					
<i>3=Orta düzeyde katılıyorum</i>					
<i>4=Büyük oranda katılıyorum</i>					
<i>5=Tamamen katılıyorum</i>					
1. İdeallerime yakın bir yaşantım vardır.	1	2	3	4	5
2.Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
3.Yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5
4. Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	1	2	3	4	5
5.Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdin.	1	2	3	4	5

