



Turist Rehberlerinin İş-Aile ve Aile-İş Çatışması, Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

Araştırma Makalesi/Research Article

Mustafa BOZ* Bekir EŞİTTİ** Çiğdem ÖZKAN***

ÖZET

Turist rehberliği mesleği, yoğun çalışma gerektiren, mesai saatleri uzun bir meslek olarak bilinmektedir. Bu nedenle turist rehberlerinin iş-aile ve aile-iş dengesini sağlamaları konusunda daha fazla çaba sarf etmesi gerektiği düşünülebilir. Bireylerin yaşamında, kişilik özellikleri, kişinin tüm yaşamı boyunca sosyal ilişkilerini, seçeceği mesleği ve iş yaşamını etkileyen önemli bir faktördür. Bu çalışmada amaç, turist rehberlerinin kişilik özellikleri, iş-aile ve aile-iş çatışma boyutları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Bunun için, kişilik özellikleri, iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir anket formu hazırlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların çoğunluğunun 1-5 yıl aralığında mevcut işyerinde çalıştığı, çalışma saati bakımından katılımcıların çoğunun 9-12 saat aralığında çalıştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmada, örgütsel bağlılık ile kişilik özellikleri arasında, kişilik özellikleri ile aile-iş ve iş aile çatışması arasında, örgütsel bağlılık ile aile-iş ve iş-aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca sonuçlara göre; turist rehberlerinin örgütsel bağlılık düzeylerindeki artış iş-yaşam ve yaşam-iş çatışması, kişilik özellikleri tarafından açıklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Turist Rehberleri, İş-aile, Aile-iş Çatışması, Kişilik Özellikleri, Örgütsel Bağlılık*

A Study to Determine the Relationships Between Work-Family and Family-Work Conflict, Personality Traits and Organizational Commitment Levels of Tourist Guides

ABSTRACT

The tourist guiding is known as a profession that requires intensive work and long working hours. For this reason, it can be thought that tourist guides should make more efforts to balance family-work and work-family life. Personality traits in the lives of individuals are an important factor affecting the social relations, profession and business life of a person throughout the life. The purpose of this study is to reveal the relationships between

* Prof. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği, m.b.istanbul@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-8899-274X>

** Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Seyahat İşl. ve Turizm Reh., bekiresitti@comu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5240-9233>

*** Dr. Öğr. Üyesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Ayvacık Meslek Yüksekokulu, Seyahat-Turizm ve Eğlence Hiz.Böl., cigdemozkan@comu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-9823-4117>

tourist guides' personality traits, work-family and family-work conflicts and organizational commitment levels. For this purpose, a questionnaire was prepared to determine the levels of personality traits, work-family, family-work conflict, and organizational commitment. According to the results; the majority of the participants worked in the current enterprise for 1-5 years, and most of the participants worked between 9-12 hours in terms of working hours. Significant and positive relationships were found in the study between organizational commitment and personality traits, personality traits and family-work and work-family conflict, and organizational commitment, and family-work and work-family conflict. Also according to the results; the increase in organizational commitment levels of tourist guides is explained by work-life and life-work conflict and personality traits.

Keywords: *Tour Guides, Work-Family, Family-Work Conflict, Personality Traits, Organizational Commitment*

GİRİŞ

Turist rehberleri, turizm endüstrisinde anahtar rolü olan kişilerdir. Turist rehberleri, destinasyonlar ve kültür hakkındaki bilgi ve yorumlarının, hizmet ve iletişim becerilerinin yanı sıra, turistlerin ziyaretlerini deneyime dönüştürme yeteneğine sahip olması gereken veya olan kişilerdir (Değirmencioğlu, 2003; Ahipaşaoğlu, 2001). Turist rehberi, buldukları bölgeyi yerli ve yabancı turistlere en iyi şekilde tanıtan, onlara gezinin başlangıcından bitimine kadar yardımcı olan, doğru ve eksiksiz bilgiyi verebilen donanıma sahip kişidir (TUREB, 2006: 246). Başka bir tanıma göre ise; turist rehberleri, turistlere rehberlik yapan, buldukları bölgenin tarihi ve kültürel mirasını onlara eksiksiz anlatan ve buldukları bölgenin belirlediği standartlara haiz kişilerdir (<http://www.wftga.org>). Yapılan tanımlardan anlaşılacağı üzere turist rehberleri alanında yeterli bilgi ve tecrübeye sahip, gerekli mesleki eğitimleri almış, ülkesi ve gittiği bölgeyi tanıtan kişiler olarak ifade edilmektedir.

Örgütsel bağlılık gerek örgütler gerekse de bireyler açısından önemli bir konudur. Birey bağlılık hissettiği örgütte amaç ve hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba harcamak isterken, örgütlerin bağlılığı yüksek bireyler ile çalışması sonucunda verimliliğin arttığına dair yapılmış birçok çalışma mevcuttur. Kişisel açıdan ait olma, güvenlik, kariyer gelişimi ve içsel ödülleri gelişir. Örgütsel açıdan ise çalışanların işinde kalması, eğitim, işçi bulma maliyetlerinin azalmasına ve örgütsel verimliliğin artmasına katkı sağlar (Mowday vd., 1982). Örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve hedeflerin benimsenmesi ve bütünleşmesi, örgütün başarısı için çaba gösterme, kendi yararına olacağını düşündüğü durumlarda bile duygusal ve ahlaki değerleri göz önüne alarak örgütü bırakmamasıdır (Perçin ve Özkul, 2008: 23). Mowday vd., (1982: 27)'e göre örgüt ve bireyin zaman içerisinde bütünleşmesi olarak ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığın temelinde kişinin her ne olursa olsun örgütten ayrılmaması vardır (Balay, 2000: 55).

Kişilik özellikleri, önemi temel yönleriyle insan hayatında yeni bir alan değildir. Bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerinin, yaşamında birçok alanı etkilediği bilinmektedir. Kişilik özellikleri; bireyin başkalarına davranışını, örgüt içerisinde iletişimini etkilemektedir (Olivares, 2003; Cooper, 2003: 41). Kişileri birbirinden ayıran temel farklılıklarının kişilik özellikleri olduğu ifade edilmektedir. Kişinin

eğilimleri, özellikleri, tutumları kişinin belirli bir davranış sergilemesini sağlamaktadır (Mahdiuona vd., 2010: 179). Kişilik özellikleri düşünsel, davranışsal ve duygusal açıdan kişileri birbirinden ayıran yönleri olarak tanımlanabilir (McCrae ve Costa, 1997). Kişilerin kişisel özelliklerini belirleyebilmek ve anlayabilmek için kişilik özellikleri ölçekleri önemli bir kaynak olarak kullanılmaktadır (John ve Srivastava, 1999: 2). Bu nedenle örgütsel davranış alanında kişilik özellikleri ölçeklerinden yararlanıldığı bilinmektedir. Kişilik özellikleri ile işe ilişkin tutum ve davranışlar arasında güçlü bir ilişkinin olduğu birçok çalışmada vurgulanmaktadır (Barrick ve Mount, 1991; Receptoğlu vd. 2013: 603; Erhart, 2006: 193; Erdheim vd., 2006: 959; Gelade vd., 2006: 542; Allen ve Meyer, 1996: 252; Mowday vd., 1982; Tandırverdi, 2012: 189; Panaccio ve Vandenberghe, 2012: 647).

İş yaşamı çalışan kişinin günlük zamanın yaklaşık 3'te 2'sini kaplamaktadır. Çalışan kişilerin uyku dışındaki zamanın büyük çoğunluğunu iş yerinde geçirdikleri düşünüldüğünde aile ayrılan zamanın tam zamanlı işlerde işe ayrılan zamandan daha az olduğu düşünülebilir (Özkan, 2019). Bu nedenle kişinin iş yaşamındaki zamanı etkin ve verimli kullanması, iş dışında kalan zamanını aile hayatındaki işlere ve kişilere ayırabilmesi için bir uyum yakalaması ve işleri dengede tutabilecek bir duruma getirebilmesi gerek çalışan kişi gerekse de çalışan kişinin ailesi için oldukça önemlidir. Tüm meslek gruplarında olduğu gibi turist rehberlerinin de kendine has birtakım zorlukları ve mesleki gereklilikleri mevcuttur. Genel anlamda kabul görmüş bir bilgi olarak turist rehberlerinin alan bilgisine sahip olmaları, kişisel olarak iletişim becerilerinin güçlü olması ve sorumluluk bilincine sahip olmaları gerekliliktir.

Bir mesleğe başlama, icra etme, devamlılık ve verimlilik sağlamak için gerek kişisel gerekse de örgütsel bir takım motivasyon kaynaklarının olması gerekmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütsel güven aidiyet, sadakat, iş-aile yaşamı dengesini sağlayabilme, örgütsel destek, bazı kişisel özellikler gibi kavramlar örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalara konu olmaktadır. Bu çalışmada, örgütsel bağlılık, kişilik özellikleri ve iş-aile, aile-iş çatışması arasındaki ilişkiler turist rehberliği mesleğini icra edenler özelinde araştırılacaktır. Çalışmada kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık, kişilik özellikleri ile iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel bağlılık ile iş-yaşam ve yaşam-iş çatışması arasında ilişkiler analiz edilecektir. Çalışmanın amacı turist rehberlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kişilik özellikleri, iş-aile ve aile-iş çatışmasından etkilenme düzeyinin olup olmadığının araştırılmasıdır.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Emek yoğun bir sektör olan turizm sektöründe faaliyet yürüten turist rehberleri, gerek çalışma saatlerinin uzunluğu, esnek ve düzensiz çalışma saatleri gerekse de insan ilişkileri yoğunluğu nedeniyle bazı kişilik özelliklerine sahip olması gerekmektedir. Pelit ve Kabakulak (2019) turist rehberleri üzerine yaptıkları çalışmada sorumluluk ve geçimlilik kişilik özelliklerinin en baskın kişilik

özelliği olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Özkan (2017) otel işletmelerinde çalışanların dışadönüklük, uyumluluk, gelişime açıklık ve sorumluluk kişilik özelliklerine sahip bireylerden oluştuğu sonucuna ulaşmıştır.

Alan yazında kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin olduğuna dair birçok çalışmanın olduğu görülmektedir (Allen ve Meyer, 1996: 252; Barrick ve Mount, 1991; Erdheim vd., 2006: 959; Erhart, 2006: 193; Mowday vd., 1982; Panaccio ve Vandenberghe, 2012: 647; Reçepoğlu vd., 2013: 603; Tandırverdi, 2012: 189). Örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkiyi etkileyen değişkenlerin başında örgütsel bağlılığın geldiği ifade edilmektedir. Bağlılığı yüksek çalışanın yüksek sadakat, daha verimli ve istekli çalışma, sorumluluklarını yerine getirmede gönüllü olduğu yönünde yaygın bir kanı vardır (Lee 2007: 37). Bağlılığı yüksek çalışanın düşük çalışana kıyasla örgüte pozitif anlamda katkı sunduğu ve örgütte yenilikçi ve yaratıcı davranış sergilediği ifade edilmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990).

Bazı kişilik özelliklerinin bazı iş kollarında daha fazla aranan özellikler olduğu bilinmektedir. Örneğin ciddiyyet, sorumluluk sahibi olma, öfke kontrolü yapabilme, enerjik, düzenli, kurallara uyan kişilerin otel işletmelerinde aranana özelliklere sahip kişiler olduğu bilinmektedir (Olalı, 1973: 551-552). Bu nedenle insan kaynakları departman yöneticileri, bir örgüte eleman almadan önce kişilik özelliklerini de dikkate almaya başlamışlardır (Sears ve Rowe, 2003).

Köroğlu (2014) turist rehberliği öğrencileri üzerine yaptığı çalışmada turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerinin baskın kişilik özelliklerinin “Gelişime Açıklık” ve “Öz-Denetim Sorumluluk” olduğu, ayrıca meslek seçimi ile kişilik özellikleri açısından olumlu düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Turist rehberliği mesleğinde uzun süreli çalışma saatleri, özellikle paket turlarda sürekli seyahat edilmesi ve konaklamanın olması, aile ilişkilerini olumsuz etkileyen bir faktör olarak görülmektedir. Böylece kadın rehber sayısının az olması sonucunu doğurmaktadır (Özoğul, 2017).

İş-aile ve aile-iş atışması konusunun psikolojik, sosyolojik, ekonomik, davranışsal ve örgütsel birçok boyutunun olması dolayısıyla farklı iş kollarında ve farklı disiplinlerde konuya ilgi gösterildiği bilinmektedir. Disiplinler arası bu çeşitliliğin olması iş-aile yaşamının ve ilişkisinin karmaşıklığını anlamak açısından faydalı iken, bilimsel anlamda geniş kapsamlı araştırmalar yapılmasını sağlamıştır (Voydanoff, 2008: 37).

Özkan (2019) üniversite personeli üzerine yaptığı çalışmada, kadınların erkeklere göre daha fazla iş-aile atışması yaşadığı, 3 çocuğu olanların 2 çocuğu olanlara kıyasla daha fazla iş-aile atışması yaşadığı, ev işleri için yardımcısı olanların olmayanlara kıyasla daha fazla iş-aile ve aile-iş atışması yaşadığı ve ocuk bakımı için yardımcısı olanların olmayanlara kıyasla daha fazla aile-iş atışması yaşadığı ortaya çıkmıştır. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) turistik tesislerde çalışanlar üzerinde

yaptıkları çalışma sonucunda duygusal, normatif ve devam bağlılığının yaşam tatmini üzerinde dolaylı etkileri olduğu, iş-aile çatışmasının yaşam tatminini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

2. YÖNTEM

Betimsel nitelikte olan ve nicel araştırma yöntemlerine dayanan bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Hazırlanan anket formları Çanakkale ve İstanbul bölgelerinde görev yapan turist rehberlerine uygulanmıştır. Bu çalışmanın alan araştırmasında Çanakkale ve İstanbul illerinin tercih edilmesinin nedeni, turist rehberlerinin büyük çoğunluğunun bu bölgelerde sürekli çalışıyor olmalarıdır. Bu bağlamda çalışmanın ana kitlesini bu illerde çalışan rehberler oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme metodu tercih edilmiştir (Altunışık vd., 2012: 142). Hazırlan anket formu Haziran-Eylül 2020 tarihleri arasında katılımcılara gönderilmiştir. Araştırma kapsamında toplamda 350 anket formu dağıtılmış, eksik ve/veya yanlış doldurulan 45 anket formu değerlendirme dışı bırakılmış, nihai olarak veri sağlamaya elverişli 247 anket formu elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

2.1. Hipotezler

H1: Turist rehberlerinin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Turist rehberlerinin kişilik özellikleri ile iş-yaşam ve yaşam-iş çatışması yaşama durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Turist rehberlerinin iş-aile ve aile-iş çatışması yaşama durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Kişilik özelliklerinin turist rehberlerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H5: Turist rehberlerinin İş- aile çatışması yaşama durumlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H6: Turist rehberlerinin Aile -iş çatışması yaşama durumlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2.2. Ölçme Araçları

Araştırma kapsamında kullanılan anket formunun ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek için 11 soru sorulmuştur. Anket formunun ikinci bölümünde Örgütsel Bağlılık ölçeği yer almıştır. Söz konusu ölçek Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık şeklinde sınıflandırmaktadır. Ölçeğin Wasti (2002) tarafından Türkiye’de geçerlik ve güvenirlik analizi yapılmıştır. ‘Örgütsel Bağlılık’ ölçeği beşli likert formatındadır. Özkan ve Boz (2018) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach’ s alfa katsayıları duygusal bağlılık için 0.82, devamlılık bağlılığı için 0.74 ve normatif bağlılık için 0.83’tür.

Anket formunun üçüncü bölümünde katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Gencöz ve Öncül (2012) tarafından geliştirilen 45 madde ve altı boyuttan oluşan ve beşli likert formatında olan ‘Kişilik Özellikleri’ ölçeği kullanılmıştır. Yeni ölçeğin ön testi Özkan ve Boz (2018) tarafından yapılmış ve geçerli bir yapıya (Cronbach’s alfa = 0,748) sahip olduğu belirlenmiştir. Özkan ve Boz (Kişilik özellikleri ölçeğinin tüm boyutlar düzeyindeki Cronbach’s alfa değerini 0,695 ve 0, 850 aralığında bulmuştur. Bu sonuçlar tüm boyutlar düzeyinde ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Anket formunun son bölümünde katılımcıların İş-yaşam ve Yaşam-iş çatışma düzeyleri ölçülmüştür. Katılımcıların İş-yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer vd., (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Netemeyer vd., (1996) tarafından geliştirilen iş-aile yaşam çatışması ölçeği, çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt ölçekten oluşmaktadır. Söz konusu her iki ölçek de çatışma durumunu belirlemeye yönelik 5 maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri konusunda Netemeyer vd., (1996) iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması ve aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması ölçekleri için Cronbach’s alfa değerleri sırasıyla 0,88 ve 0,89 olarak tespit etmişlerdir. Her iki ölçek de Beşli Likert formatında hazırlanmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde ilk olarak katılımcıların sosyo-demografik özellikleri incelenmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında ele alınan ölçeklerin Doğrulamalı Faktör Analizleri (DFA) ve hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri sıklık analizi ile belirlenmiş ve Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

	Frekans	Oran		Frekans	Oran
Cinsiyet					
Kadın	128	52	Erkek	118	48
Yaş					
18-25	21	8,5	46-55	66	26,8
26-35	48	19,5	56 ve üstü	38	15,4
36-45	73	29,7			
Medeni Durum					
Evli	170	69,1	Bekar	67	27,2

Boşanmış	9	3,7			
Çocuğunuz var mı?					
Evet	153	62,2	Hayır	93	37,8
Çocuğunuz var ise sayısı kaçtır?					
1	94	38,2	2	53	21,5
3	6	2,4	Cocuğum yok	93	37,8
Evinizde bakıma muhtaç var mı?					
Var	24	9,8	Yok	222	90,2
Evinize temizlik elemanı alıyor musunuz?					
Evet	99	40,2	Hayır	147	59,8
Ev de yemek işleri için yardımcı alıyor musunuz?					
Evet	13	5,3	Hayır	223	94,7
Ev de çocuk bakımı için yardımcı alıyor musunuz?					
Evet	96	39,0	Hayır	150	61,0
Normal bir çalışma gününde kaç saat çalışıyorsunuz?					
8 ve altı saat	56	22,8	9-12 saat	114	46,3
13 -18 saat	76	30,9			
Mevcut işvereniniz için kaç yıldır çalışıyorsunuz?					
1 yılın altı	53	21,5	1- 5 yıl	105	42,7
6-10 yıl	54	22,0	11- 14 yıl	24	9,8
15-19 yıl	8	3,3	20 yıl ve üzeri	2	,8

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında %52'sinin kadın %48'inin ise erkek olduğu, çoğunluğunun 36-55 yaş aralığında (%56,5) ve evli oldukları görülmektedir. Çocuğunuz var mı? sorusuna katılımcıların çoğunluğunun (%62,2) evet cevabını verdiği ve yine çoğunluğun 1 veya 2 çocuğunun bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların çoğunluğu evde bakıma muhtaç bir yakınlarının bulunmadığı (%90,2), çoğunluğun çocuk bakımı için yardım almadıkları (%61), eve temizlik elemanı almadıkları (%59,8) ve evde yemek işleri için yardım almadıkları (%94,7) görülmüştür. Bununla beraber normal bir çalışma gününde katılımcıların 8 saat ve altı ile 12 saat aralığında çalıştıkları ve mevcut işlerinde 1 yıl altı ve 5 yıl aralığında (%64,2) buldukları görülmektedir.

3.1. Açıklayıcı Faktör Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçekler için ilk olarak Açıklayıcı (keşfedici, exploratory) Faktör Analizleri uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi, sosyal bilimlerde sıklıkla ölçek geliştirmede ve uygulanan ölçeğin mevcut örneklem üzerinden yapı geçerliğini incelemek için kullanılan bir yöntemdir (Büyüköztürk, 2010). Bir ölçeğin için gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizinde dört temel aşama takip edilmelidir. Bunlar, veri setinin faktör analizi için uygunluğunun değerlendirilmesi, boyutların (faktörlerin) elde edilmesi, faktörlerin rotasyonu ve isimlendirilmesidir (Kalaycı, 2010: 321).

Veri setinin ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığının tespit edilmesinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısına ve Bartlett'in küresellik test istatistiğine bakılmaktadır. Veri setinin açıklayıcı faktör analizine uygun olabilmesi için KMO değerinin 0,50'ye eşit veya büyük olması gerekmektedir. Bartlett küresellik testi ise ölçekte yer alan değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını gösterir. Bartlett küresellik testinin p değeri 0,05 anlamlılık derecesinden düşük ise değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki vardır. Eğer testin sonucu anlamlı değilse değişkenler faktör analizi yapmaya uygun değildir (Durmuş VD., 2011: 79). Bu bilgiler ışığında iş yaşam ve yaşam iş ölçekleri için iş-yaşam-iş ölçeği şeklinde değerlendirilmiş ve gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizinde KMO değeri 0,898 olarak ve Bartlett küresellik testi (Yaklaşık ki kare değeri: 2298,494, df= 45, p=,000) anlamlı bulunmuş böylelikle değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Temel bileşenler analizi yöntemi ve varimax eksen döndürmesi ile elde edilen açıklayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde, orijinal ölçekte yer alan iş yaşam ve yaşam iş ifadelerinin faktör yüklerinin aynı boyutlar altında ve anlamlı değerler aldıkları görülmüştür. Bu iki faktörlü ölçeğe ilişkin toplam varyans %78,514 değeri ile ölçeği açıklamaktadır. Altunışık vd. (2007: 233) göre çok faktörlü ölçeklerde açıklanan toplam varyans oranının % 60' dan büyük olması beklenmektedir. İş-yaşam ve yaşam-iş çatışması ölçeğinin açıklanan toplam varyansın yüksek olması, ölçeği oluşturan kavram ya da yapının iyi ölçüldüğünü ortaya koymaktadır.

Çalışma kapsamında ele alınan kişilik özellikleri ölçeği için gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizinde ölçeğin Dışa Dönüklük boyutunun yapısını bozduğu görülen DD1, DD3, DD4 ve DD8 ifadeleri, Duygusal Tutarlılık boyutunu bozduğu görülen DT1, DT8, DT9 ifadeleri, Uyumluluk boyutunun yapısını bozan UY6 ifadesi, Sorumluluk boyutunun yapısını bozduğu görülen SO7 ifadesi ve Gelişime Açıklık boyunun yapısını bozan GA5 ifadesi analiz dışı bırakılmıştır. Böylelikle kişilik özellikleri ölçeği için KMO değeri 0,585 ve Bartlett küresellik testi (Yaklaşık ki kare değeri: 2091,569, df= 66, p=,000) anlamlı bulunmuş böylelikle değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda ölçeği oluşturan boyutların

(Dışadönüklük, Sorumluluk, Uyumluluk, Duygusal tutarlılık, Gelişime Açıklık ve Olumsuz değerlilik) dağılımının orijinal ölçekteki gibi gerçekleştiği görülmüştür. Kişilik ölçeğini oluşturan söz konusu altı boyut toplam varyans %80,493 değeri ile ölçeği açıklamaktadır. Bu sonuçları dikkate alarak kişilik özellikleri ölçeğinin boyutlarının ölçeği oluşturan kavram ya da yapıyı iyi ölçüldüğü sonucu çıkarılabilir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında ölçeği oluşturan boyutların (Duygusal bağlılık, Normatif Bağlılık, Devam Bağlılığı) dağılımının orijinal ölçekteki gibi gerçekleştiği görülmüştür. Ancak ölçekte bulunan bazı ifadeler (DEB1, NB2, DB1 ve DB3) düşük faktör yükü olarak uyumu bozduğundan işlem dışı bırakılmıştır. Analizler sonucunda örgütsel bağlılık ölçeği için KMO değeri 0,652 ve Bartlett küresellik testinin (Yaklaşık ki kare değeri: 2041,134, df= 66, p=,000) anlamlı olduğu görülmüş ve değişkenler arasında yeterli düzeyde bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğini oluşturan söz konusu üç boyutun toplam varyansı %72,124 değeri ile ölçeği açıklamaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık ölçeğini oluşturan boyutlarının ölçeği oluşturan ifade ya da yapı ile iyi ölçüldüğü sonucu çıkarılabilir.

3.2. Korelasyon Analizi

Çalışmanın bu bölümünde iş-aile, aile-iş çatışması, kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık değişkenleri aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla kullanılan korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir (Durmuş vd., 2011: 143). Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin büyüklüğünü, yönünü ve önemini ortaya koyan bir yöntemdir. Korelasyon analizi türlerinden biri olan Pearson Korelasyon Katsayısı “r” harfiyle sembolize edilmekte olup, r, -1 ile +1 arasında değişmekte ve 1’e yaklaşması iki değişken arasındaki ilişkinin gücünün arttığını, 0’a yaklaşması ise ilişkinin kuvvetinin azaldığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda tablo 2’de korelasyon analizinin yanı sıra çalışmanın konusunu oluşturan ölçeklerin Cronbach’s Alpha (α) güvenilirlik katsayıları ve aldıkları değerlerin aritmetik ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 2. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları

Değişkenler		\bar{X}	S.S.	1	2	3	4
1	Örgütsel Bağlılık	3,3249	,6861	($\alpha = ,836$)			
2	Kişilik Özellikleri	3,1828	,3268	,208**	($\alpha = ,844$)		
3	İş Aile Çatışması	3,7065	1,086	,302**	,305**	($\alpha = ,915$)	
4	Aile İş Çatışması	2,8943	1,242	,244**	,404**	,741**	($\alpha = ,939$)

Korelasyon ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır. Ölçekler 5'li Likert Ölçeği şeklinde tasarlanmıştır. Tablo 2'de değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ve değişkenler arasındaki korelasyon sonuçları görülmektedir. Öncelikle örgütsel bağlılık ölçeğinin ortalamasına bakıldığında ($\bar{X} = 3,32$) çalışanların örgütsel bağlılık algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Kişilik özellikleri açısından katılımcıların algılarının orta düzeyde ($\bar{X} = 3,18$) gerçekleştiği görülmektedir. Ayrıca katılımcıların iş aile çatışması algılarının ortanın üzerinde yüksek olduğu ($\bar{X} = 3,71$) ve aile iş çatışması algılarının ($\bar{X} = 2,89$) ise orta seviyede olduğu görülmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında; örgütsel bağlılık ile kişilik özellikleri ($r = ,208$; $p < 0,01$); iş aile çatışması ($r = ,302$; $p < 0,01$) ve aile iş çatışması ($r = ,244$; $p < 0,01$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Aynı şekilde kişilik özellikleri ile İş-aile çatışması ($r = ,305$; $p < 0,01$) ve Aile-iş çatışması ($r = ,404$; $p < 0,01$) arasında anlamlı ve orta düzeyde pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca iş aile çatışması ve aile iş çatışması ($r = ,741$; $p < 0,01$) arasında da anlamlı pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki söz konusudur. Bu bulgular ışığında H1, H2, H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

3.3. Regresyon Analizi

Bu çalışmada turizm rehberlerinin önemli bir algısal durumunu gösteren ve örgütsel bağlılığın üzerinde etkisi olduğu düşünülen iş-aile çatışması, aile iş çatışması ve kişilik özelliklerinin etkileme gücü ve yönünü ölçmek amacıyla bir regresyon modeli kurulmuştur. Regresyon analizi ise bir değişkenin (Bağımlı) diğer değişken (bağımsız) tarafından nasıl açıklandığı (etkilendiği) belirlenmeye çalışır (Durmuş vd. 2011: 154).

Tablo 3. Regresyon Analizi Modeli

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler				
	Örgütsel Bağlılık				
	β	t	R	R ²	p
Kişilik Özellikleri	,133	2,050	,381	,145	,041
İş -Aile Çatışması	,398	4,490			,000
Aile -İş Çatışması	,485	5,258			,000
F	13,672				

Tablo 3'te görüldüğü üzere kurulan regresyon modeli anlamlıdır ($F = 13,672$; $p = ,000$). R² değeri bağımlı değişkenin bağımsız değişkenler tarafından ne kadar açıklanabildiğini ifade etmektedir. Bu bağlamda turist rehberlerinin örgütsel bağlılıklarındaki artışın %14,5'i kişilik özellikleri, iş aile

çatışması ve aile iş çatışması tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlara bakılarak H4, H5 ve H6 hipotezlerinin kabul edildiği söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Profesyonel turist rehberlerine yönelik yapılan bu çalışma da zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik sebeplerinden dolayı örneklem alma yöntemi ile araştırma yapılmıştır. Araştırmanın Çanakkale ve İstanbul illerinde faaliyet yürüten turist rehberleri ile sınırlı kalması araştırmanın kısıtları arasındadır.

Çanakkale ve İstanbul illerindeki turist rehberleri özelinde gerçekleştirilen bu çalışmada, öncelikle katılımcılara ilişkin genel değerlendirmeler ile betimleyici istatistiklere yer verilmiştir. Çalışmada katılımcıların cinsiyet bakımında eşit düzeyde olduğu, yarısının 36-55 yaş aralığında ve evli olduğu, yarısında fazlasının çocuğunun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların çoğunluğunun 1-5 yıl aralığında mevcut işyerinde çalıştığı, çalışma saati bakımından katılımcıların çoğunun 9-12 saat aralığında çalıştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmamızdan elde ettiğimiz bulgulardan farklı olarak Özoğul (2017) turist rehberlerine yönelik yaptığı çalışmada yarından fazlasının erkek olduğu, yaş aralığı bakımından 26-35 yaş aralığında olduğu, mesleki deneyim bakımından 6-10 yıl ve 16 yıl üzeri çalışanların yoğunlukta olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demirbulat (2014) rehberler üzerine yaptığı çalışmada erkek turist rehberi sayısının kadınlardan fazla olduğu, 25-36 yaş aralığında olanların diğerlerine kıyasla daha fazla olduğu, araştırmaya katılanların yarından biraz fazlasının bekar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test edilmesinde korelasyon ve regresyon analizinden faydalanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda; örgütsel bağlılık ile kişilik özellikleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü, kişilik özellikleri ile aile-iş ve iş aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif yönlü, örgütsel bağlılık ile aile-iş ve iş-aile çatışması arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Buna göre; duygusal, normatif ve devam bağlılığı boyutları arttıkça iş-aile ve aile iş çatışması yaşama düzeyi azalmaktadır. Elde edilen bu sonuç örgütsel bağlılığın işletmeler ve çalışanlar için önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşılabilir. Benzer şekilde, kişilik özellikleri boyutlarından dışadönüklük, uyumluluk, gelişime açıklık, sorumluluk gibi olumlu kişilik özelliklerinin iş-aile ve aile-iş çatışması yaşama düzeylerini azalttığı sonucu çıkarılabilir. Bunun aksi olarak, olumsuz kişilik özellikleri olan duygusal tutarsızlık ve negatif değerlilik düzeyi arttıkça iş-yaşam ve yaşam-iş çatışması yaşama düzeyini arttırdığı sonucuna ulaşılabilir. Olumlu kişilik özelliklerine sahip kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu, aksine olumsuz kişilik özelliklerine sahip kişilerin bağlılık düzeylerinin düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Özkan (2017) otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık boyutları ile kişilik özellikleri boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmada yapılan regresyon analizi sonucunda; turist rehberlerinin örgütsel bağlılık düzeylerindeki artış iş-yaşam ve yaşam-iş çatışması, kişilik özellikleri tarafından açıklanmaktadır. Benzer şekilde Özoğul (2017) rehberlere yönelik yaptığı çalışmada kişilik özellikleri boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Demirbulat (2014) profesyonel turist rehberleri üzerine yaptığı çalışmada, iş yaşamının turist rehberlerinin kendilerine zaman ayırmaları konusunda engel teşkil etmediği, aile yaşantılarını olumsuz etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Sonuç olarak turist rehberlerinin. iş ve aile ilişkilerine yönelik algı ve tutumlarının olumlu olduğu, çatışma yaşamadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre ise, katılımcıların iş- aile çatışma düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu, aile-iş çatışması ortalamasının ise düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmadan elde edilen bir diğer bulgu ise katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğudur.

Turist rehberlerine yönelik yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde demografik ve kategorik özellikler bakımından her çalışmanın farklılık içerdiği görülmektedir. Çalışmaların yapıldığı yıl, bölge ve örneklem grubunun farklı olması sonuçlarının da farklı olmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle profesyonel turist rehberlerine yönelik yapılan bu çalışmanın sonuçlarını turist rehberleri için genellemek doğru olmayacaktır.

Bu çalışmanın ışığında turist rehberlerine yönelik yapılacak diğer çalışmalarda örneklem boyutu daha geniş tutularak ülkesel düzeyde çalışmalar yapılarak turist rehberlerinin işe ilişkin genel tutumları hakkında bilgi sahibi olunabilir.

KAYNAKÇA

- Ahipaşıoğlu, H. Suavi (2001). Turizmde Rehberlik, Ankara,1.Baskı,Detay Yayıncılık.
- “Altunışık, R”., “Coşkun, R”., “Bayraktaroğlu, S” ve “Yıldırım, E”. (2012). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Geliştirilmiş 7. Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Allen, Natalie J. ve John P. Meyer. (1996). “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity”, Journal of Vocational Behavior, 49, 252-276.
- Allen, Natalie J. ve John P. Meyer. (1991). “Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Barrick, Murray. R.; Mount, M. K. (1991). “The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis”, Personnel Psychology, 44, 1-26.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Cooper, D. (2003). “Psychology, Risk & Safety: Understanding How Personality & Perception Can Influence Risk Taking”, Professional Safety, 48, 39-46.
- Değirmenciöğlü Ö. (2003). Anadolu’da Turizm Rehberliği Temel Bilgileri: Ders Notları, Gazi Kitabevi, Ankara
- Demirbulat, Ö. G. (2014). “Profesyonel Turist Rehberliği Mesleğinin Aile Yaşantısı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir İnceleme”, Turizm Araştırmaları Dergisi, 3(2), 21-40.
- Durmuş, B. Yurtkoru, E.S. ve Çinko, M. (2011). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi, 4.Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Erdheim, J., Wang M. ve Zickar M. J. (2006). “Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment”, Personality and Individual Differences, 41(5), 959-970.
- Erhart, K. H. (2006). “Job Characteristics Beliefs and Personality as Antecedents of Subjective Person-Job Fit”, Journal of Business and Psychology, 21(2),193-226.
- Gencöz, T. ve Öncül, Ö. (2012). “Examination of Personality Characteristics in a Turkish Sample: Development of Basic Personality Traits Inventory”, The Journal of General Psychology, 139(3),194–216.

- John, Oliver P. ve Srivastava Sanjay. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. Handbook of Personality: Theory and Research (2nd ed.). Guilford, New York.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 5. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Koroğlu Ö. (2014). “Meslek Seçimi ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi”, 19 (2),137-157.
- Lee, Hui-Fang. (2007). The Relationships Among Personality Traits, Self-Efficacy, and Organizational Commitment in Fitness Center Staff, A Dissertation Submitted to the Faculty of the College of Education Spalding University,(in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education).
- Mahdiuona, R., Ghahramanib M. ve Sharif Ali R. (2010). “Explanation of Organizational Citizenship Behavior with Personality”, Procedia Social and Behavioral Sciences, 178–184.
- Mathieu, J. E.; Zajac, D. (1990). “A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment”, Psychological Bulletin, 108, 171–194.
- McCrae, R. R. ve Costa P. T. (1997). “Personality Trait Structure as Universal”, American Psychologist, 52, 509-516.
- Mowday, R., Porter, L. ve Steers, R. (1982). Employee Organizations: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Academic Press, New York.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles ve R. Mcmurrrian (1996), “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, Journal of Applied Psychology, 80, 400-409.
- Olahı, H. (1973). Otel İşletmeciliği ve Yönetimi, Ege Üniversitesi Matbaası, İzmir.
- Olivares, O. J. (2003). “Selecting for Safety”, Occupational Health & Safety, <http://www.ohsonline.com>. 7(9), 46-48.
- Özkan, Ç. (2019). “İş-Aile ve Aile-İş Çatışması: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 7(1), 574-596.
- Özkan, Ç. (2017). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ABD Doktora Tezi.
- Özkan Ç. ve Boz M. (2018). “Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Çalışma”, UIİİD-IJEAS, 2018 (17. UIK Özel Sayısı):245-264 ISSN 1307-9832.

- Özoğul, G. (2017). Profesyonel Turist Rehberlerinin Kişilik Özellikleri ile Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ABD.
- Özdevecioğlu M. ve Aktaş A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-aile Çatışmasının Rolü, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 28, 1-20.
- Panaccio, A.; Vandenberghe C. (2012). “Five-Factor Model of Personality and Organizational Commitment: The Mediating Role of Positive and Negative Affective States”, Journal of Vocational Behavior, 80, 647–658.
- Perçin, N. Şahin ve Özkul E. (2009). Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık Bölümü, Sabuncuoğlu (Ed: Zeyyad.S.), Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış, MKM Yayınları, Bursa.
- “Recepoğlu, E.”, “Kılınç A. Ç.”, “Şahin F.” ve “Er, E.” (2013). “Öğretim Elemanlarının Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki”, International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic.8(6), 603-617.
- Sears, G. J.; Rowe P. M. (2003). “A Personality-Based Similar-To-Me Effect İn The Employment Interview: Conscientiousness, Affect-Versus Competence-Mediated Interpretations, And The Role of Job Relevance”. Canadian Journal of Behavioural Science, 35(1), 13-24.
- Tanrıverdi, H. (2012). “Kişilik Özelliklerinin İş Değerlerine ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 16 (2), 189-210.
- TUREB (Turist Rehberleri Birliği). (2006). Turist Rehberleri Kataloğu, 2. Baskı, TUREB Yayını, İstanbul.
- Voydanoff, P. (2008). A Conceptual Model Of The Work-Family Interface: 37-55. In Lero, D., Korabik, D.S., Karen, K. (Eds), Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices, Whitehead, E-Book, Academics. Elde edilme tarihi: 20.09.2020. <http://www.wftga.org>.