

## MESLEK SEÇİMİ İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ: TURİZM REHBERLİĞİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

### DETERMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL CHOICE AND PERSONALITY TRAITS: AN INVESTIGATION ON TOURISM GUIDING STUDENTS

Yrd. Doç. Dr. Özlem KÖROĞLU<sup>1</sup>

#### ÖZET

*Bu araştırmanın amacı turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Ayrıca rehberlik öğrencilerinin kişilik özelliklerinin rehberlik mesleğine uyumu açısından değerlendirilmesi de amaçlanmaktadır. Araştırma turizm rehberliği bölümünde eğitim-öğretim gören 148 öğrenciden anket yöntemiyle toplanan veriler yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler, frekans analizi, güvenilirlik analizi, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinin analizi, bağımsız grup t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Tukey HSD ve korelasyon analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin baskın kişilik özelliklerinin “Gelişime açıklık” ve “Öz-denetim/Sorumluluk” olduğu, ayrıca meslek seçimi ile kişilik özelliği arasında olumlu düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kişilik özellikleri ile iş uyumu arasındaki ilişkinin önemi değerlendirildiğinde bu çalışmanın turist rehberliği mesleğini seçmek isteyen kişiler açısından yararlı olabileceği düşünülmektedir.*

**Anahtar Kelimeler:** Turist Rehberi, Meslek Seçimi, Kişilik Özellikleri, Beş Faktör Kişilik Ölçeği.

**Jel Kodları:** C10, I29, L83.

#### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the relationship between occupational choice and personality traits of the tourism guiding students. Also, evaluation of the guiding students' personality traits in the compliance of guiding is purposed. The research has been carried out by using data collected with survey method from 148 tourism guiding students who attend four-year programs/departments. Frequency statistics, reliability statistics, descriptive statistics (means and standard deviations), independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Tukey HSD and correlation statistics were used to analysis the data gathered via surveys. The results indicated that “Openness to experience” and “Conscientiousness” were the dominant personality traits of tourism guiding students, also a relationship at positive level between the personality traits and occupational choice has been determined. When evaluating the importance of the relationship between personality traits and job fit, this research is thought to be useful for people who want to choose tourist guiding as a profession.*

**Key Words:** Tourist Guide, Occupational Choice, Personality Traits, Five Factor Personality Trait Scale.

**Jel Codes:** C10, I29, L83.

<sup>1</sup> Balıkesir Üniversitesi, Turizm Fakültesi, ozlem\_koroglu@yahoo.com.

## 1. GİRİŞ

İnsana dayalı hizmetlerin verildiği turizm endüstrisinde, insanlar aracılığıyla hizmet kalitesi sağlama ve rekabet etme önemli kavramlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu konuda ev sahibi ülke ve konuk ülke arasında rehberlik mesleğini icra eden turist rehberleri önemli bir rol üstlenmektedir (Yıldız vd, 1997:7). Turist rehberi, ülkeyi yerli ve yabancı turistlere en iyi biçimde tanıttacak, onlara gezileri süresince yardımcı olacak, doğru bilgileri verebilecek, Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın vermiş olduğu yetki belgesine sahip kişidir (TUREB, 2006:246). Dünya Rehberler Federasyon Örgütü'nün (WFTGA) tanımına göre; turist rehberleri; turistlere seçtikleri dilde liderlik yapan, bulunduğu bölgenin kültürel ve doğal miraslarını onlara tercüme eden ve bulunduğu bölgenin uygun bir yönetimi tarafından kabul edilmiş donanımına sahip kişilerdir (<http://www.wftga.org>). Turist rehberinin pek çok tanımı bulunmasına rağmen, uluslararası kabul görmüş bir tanım Avrupa Turist Rehberleri Birliği Federasyonu (EFTGA) tarafından 1998 yılında yapılmıştır. Bu tanıma göre turist rehberi; yurtiçi ya da yurtdışından gelen grup ya da bireysel ziyaretçilere, onların tercihleri doğrultusundaki bir dilde, bir bölge ya da şehirde bulunan anıtlar, müzeler, doğal ve kültürel çevre ve tarihi yerlerde kılavuzluk eden ve eğlendirici bir yorumla bunları ziyaretçilerine aktaran kişidir (aktaran, Ap ve Wong, 2001:551). Turist rehberi, 22 Haziran 2012 tarih ve 28331 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 6326 Sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu'nda bu kanunun hükümleri uyarınca mesleğe kabul edilerek turist rehberliği hizmetini sunma hak ve yetkisine sahip olan gerçek kişi olarak tanımlanmaktadır. Kanunu'na göre turist rehberliği hizmeti; seyahat acentacılığı faaliyeti niteliğinde olmamak kaydıyla kişi veya grup hâlindeki yerli veya yabancı turistlerin gezi öncesinde seçmiş oldukları dil kullanılarak ülkenin kültür, turizm, tarih, çevre, doğa, sosyal veya benzeri değerleri ile varlıklarının kültür ve turizm politikaları doğrultusunda tanıtılarak gezdirilmesini veya seyahat acentaları tarafından düzenlenen turların gezi programının seyahat acentasının yazılı belgelerinde tanımlandığı ve tüketiciye satıldığı şekilde yürütülüp acenta adına yönetilmesini ifade etmektedir.

Rehberler, seyahat işletmelerinin özellikle paket turlarda bir araya getirdikleri ulaştırma, biletleme, yeme-içme, konaklama, eğlence, müze ve ören yeri gibi hizmetlerin eyleme dönüştüğü anlarda, bütün yetki ve sorumluluğu alan, turistlerle doğrudan iletişim kuran (Zengin vd., 2004:366), ülkeye gelen bir turistle en uzun süre beraber olan ve onu etkileyen (Genç, 1992:216; Karaçal ve Demirtaş, 2002:177), yerel halk ve ziyaretçiler arasında, tur operatörü, seyahat acentaları ya da ziyaretçiler arasında, yabancı tur lideri ile yerel pazarda ve otelcilik endüstrisi ile turistler arasında arabuluculuk faaliyetleri yürüten ve farklı kültürler arasında köprüler kuran (Dahles, 2002:784) kişilerdir. Bununla birlikte turist rehberlerinin kataloglarla, broşürlerle, fuarlarla, diğer tanıtım ve reklam araçlarıyla kazanılan müşterilerin, sürekli müşteri haline gelebilmesinde (Batman vd., 2000:3), turistlerin satın aldıkları turların turistik deneyime dönüşmesinde (Cohen vd., 2002:920), ülkenin tanınırlığı, imajı ya da turizm endüstrisinin başarısı için gerekli olan hizmet kalitesini turistlere sunulmasında (Ap ve Wong, 2001:551; Zhang ve Chow, 2004:81) ve birer turizm temsilcisi olarak turistlerin memnuniyet algısı ve yeniden ziyaret niyeti üzerindeki etkisi oldukça büyüktür (Arslantürk vd., 2013:107). Temelde kişilerin bir başka kişiyle ilgilenmesi, endüstriyel başarının çoğunlukla işgörenlerin kişisel özelliklerine bağlı olması, hizmetlerin üretimi ile tüketiminin eş zamanlı olması, çeşitli hizmetlerin sosyal ortamlarda gerçekleşmesi ve kişilerarası iletişimin yoğun olması turizm endüstrisinin başlıca özelliklerindedir. Turizm endüstrisinin özellikleri ve turist rehberinin yukarıda tanımlanan görev ve sorumlulukları dikkate alındığında turist rehberlerinin kalite hizmet sunumu açısından tutum ve davranışlarının belirlenmesinde kişilik özelliklerinin ve doğru meslek seçiminin hem rehberin hem de endüstrinin başarısı üzerinde önemli bir etki

oluşturacağı görülmektedir (Aslan vd., 2012:203). Bu nedenle bu çalışmanın amacı turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Ayrıca rehberlik öğrencilerinin kişilik özelliklerinin belirlenerek ortaya çıkan kişilik özelliklerinin rehberlik mesleğine uyumu açısından değerlendirilmesi de amaçlanmaktadır.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Meslek, bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünü olarak tanımlanmaktadır. Meslek, kazanç elde etmek amacı ile yürütülen faaliyetler bütünü olarak tanımlanmışsa da sadece para kazanma amacı değildir (Kuzgun, 1994:51; Tuzcuoğlu, 1994:266). Çünkü hayatı kazanmak derdinde olmayan insanların da bir meslek edindikleri ya da bazı insanların az gelir getiren meslekleri çok gelir getirenlere tercih ettikleri gözlenmektedir. Meslek her şeyden önce yetenekleri kullanma, kendini geliştirme ve gerçekleştirme yoludur (Kuzgun, 1994:51). Kişi mesleki etkinlikler vasıtasıyla psikolojik gereksinimlerini karşılamaya çalışmaktadır. Herhangi bir nedenle ortaya çıkan psikolojik bir uyumsuzluk iş hayatında etkinliği azalttığı gibi, çalışma hayatındaki uyumsuzluk ve huzursuzluk da kişinin genel psikolojik sağlığını da tehdit etmektedir (Tuzcuoğlu, 1994:266). Meslek seçimi ise bireyin kendisine açık meslekleri, çeşitli yönleriyle değerlendirip, kendi gereksinimlerini dikkate alarak, istenilir yönleri çok, istenmeyen yönleri az olan birine yönelmeye karar vermesidir. Seçilen meslek, bireyin ömründe oldukça uzun bir zaman alacağından kişinin en önemli kararlarından biri olmak durumundadır (Tuzcuoğlu, 1994:265). Temel de (2012) benzer şekilde meslek seçiminin, kişinin hayatı boyunca yapacağı en önemli seçimlerden biri olduğunu ve tüm yaşamını etkilediğini ifade etmektedir. Her insan çok küçük yaşlardan itibaren basit düzeyde de olsa geleceği hakkında, seçeceği mesleği hakkında bazı kararlar almakta ve planlar yapmaktadır. Alınan bu kararlar, yapılan planlar ilgi, yetenek ya da kişisel özellikler gibi bir takım özellikler dikkate alınmadığından kişiler çoğunlukla tercih ettiği mesleğe sahip olamamakta ve tesadüfi yollarla mesleklerini seçme durumunda kalmaktadırlar (Tuzcuoğlu, 1994:265). Yazın incelendiğinde öğrenciler üzerinde meslek seçimi ile ilgili pek çok araştırmanın yapıldığı ve bu araştırmaların genelde meslek seçimini etkileyen faktörler üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Correll, 2001; Yanikkerem vd., 2004; Alparslan ve Kılıçgil, 2005; Tai vd., 2006; Genç vd., 2007; Sarıkaya ve Khorshid, 2009; Baltacı ve Üngören, 2010; Tunç vd., 2010; Erdinç ve Kahraman 2012; Erdem ve Kayran, 2013). Örneğin Correll (2001) tarafından yapılan çalışmada meslek seçiminde daha çok kültürel değerlerin etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Alparslan ve Kılıçgil (2005) tarafından Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada meslek seçiminin tesadüfi olmadığı, öğrencilerin mesleğe yönelik olumlu görüşler beslediği ve mesleği sevdiği bu mesleği tercih ettikleri belirlenmiştir. Sarıkaya ve Khorshid (2009) tarafından üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin belirlenmesine yönelik yaptıkları araştırmada öğrencilerin sırasıyla meslekle ilgili olumlu görüşleri nedeniyle, çeşitli nedenlerle çaresizlik yaşadığı ve açıkta kalmamak için, meslekle ilgili avantajları olduğunu düşündüğü için ve başkalarının önerileri ile mesleklerini seçtiği ortaya çıkmıştır. Baltacı ve Üngören (2010) tarafından yapılan çalışmada öğrencilerin üniversite sınavından almış oldukları puan ve mesleği sevmeye nedeniyle okudukları bölümü seçtikleri ortaya çıkmıştır. Erdinç ve Kahraman (2012) tarafından yapılan araştırmada da öğrencilerin büyük çoğunluğunun mesleğini isteyerek ve severek seçtikleri belirlenmiştir. Tunç vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada ise meslek seçiminde dershanelerin büyük bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Erdem ve Kayran (2013) tarafından turizm eğitimi alan öğrencilerin meslek

seçimini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmada öğrencilerin meslek seçimini etkileyen en önemli faktörün kariyer beklentisi olduğu bunu, kişisel özellikler faktörünün takip ettiği ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin meslek seçiminde en az etkili olan faktör ise, aile ve çevre etkisi olarak saptanmıştır. Yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçların birbiri ile benzerlik gösterdiği görülmektedir. Çalışmalarda önem sıralarının yerleri değişik olsa bile meslek seçimini etkileyen faktörler arasında mesleğe yönelik olumlu görüş ve çaresizliğin ön planda olduğu dikkat çekmektedir.

Meslek seçimi ile ilgili yapılan araştırmalarda sadece meslek seçimini etkileyen faktörler araştırılmamıştır. Bununla birlikte yapılan araştırmalarda meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler de araştırılmış ve ikisi arasında önemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Carless, 1999; Larson ve Borgen, 2002; Yanıkerem vd., 2004; Harris vd., 2006; Genç vd., 2007; Aliyev, 2008; Erdem ve Kayran, 2013). Bu çalışmalarda ortaya çıkan sonuçlara benzer şekilde Kuzgun (1994:51) insanın gününün üçte birini mesleki faaliyetlerin doldurduğunu, bu faaliyetlerin bireyin kişisel özelliklerine, yetenek ve ilgilerine uygun olması halinde mutluluk ve doyum yaşanabileceğini ifade etmektedir. Temel de (2012) meslek ile kişilik özellikleri arasında önemli bir bağ olduğunu ve kendi kişiliğine uygun mesleği seçen bireylerin yaptıkları işten daha fazla haz aldıklarını ve başarılı olduklarını belirtmektedir. Ona göre bir kimsenin kendisine uygun mesleği seçebilmesi için önce kişilik özelliklerini tanımlaması gerekmektedir. Tuzcuoğlu (1994:266) bireylerin güdeleri, amaçları ve değerleri; duygusal düzenlilik ve olgunluk düzeyi, ben'lik tasarımı, sosyal gelişimi, başkaları ile ilişkilerinde etki düzeyi, bulunduğu grupta üstünlük ya da bağımlılık isteği gibi kişisel özelliklerin meslek seçiminde esas alınması gereken hususlar olduğunu ifade etmektedir. Buna göre eğer bireyin seçtiği meslek kişilik özelliklerine uygun olursa o zaman birey kendini gerçekleştirebilmektedir.

Kişilik; bireye özgü, benzersiz, çok değişken olmayan, belirli bir konuda bireyin sergilediği davranışlar, düşünceler ve duygular bütünü olarak tanımlanmaktadır (Greenberg ve Baron, 1997:109). Kişilik bireyin bütün özelliklerini yansıtan bir kavramdır. Genel bir tanıma göre kişilik; bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir (Cüceloğlu, 1991:404). Kişilik yapısı, geçmiş izleri, mevcut zamanın uygulamaları ve geleceğin temel eğilimi ile oluşmaktadır. Bu durumda kişiliği, bireyin yaşam süreci içindeki alışkanlık ve özelliklerinin davranışlarına yansıyan gözlenebilir yönü olarak görmek mümkündür (Türk, 2005:89). Kişilik, bireyin kendi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Kişiliği belirleyen etkenler genel olarak dört grup altında toplanabilir (Eren, 2004:83):

- Bir kimseyi diğerinden ayıran dış görünüm: Bu özelliği ile birey fiziksel olarak diğerlerinden ayrılmaktadır.
- Bireyin faaliyet alanı ile ilgili olarak rolü veya görevi: Bu özellik ancak bireyin belirli bir yaşa gelip aktif olarak bir görevi yüklenmesi sonucunda ortaya çıkmaktadır.
- Rol veya görev alan bireyin zekâ, enerji, arzu, ahlak vb. potansiyel yetenekleri,
- Kişinin içinde yaşadığı toplumsal nitelikler: Toplumun yaşam felsefesi, kültür seviyesi, ahlak anlayışı, din anlayışı ve buna benzer hususlar kişilik üzerine etki etmektedirler.

Silva (2006:319-320)'ya göre kişiliğin beş temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar; dışa dönüklük, kabullenebilirlik, dürüstlük, duygusal istikrarlılık ve akli özelliklerden oluşmaktadır. Dışa dönüklük sosyallikle, kabullenebilirlik işbirlikçilikle, dürüstlük güvenilirlikle, duygusal istikrarlılık kararlılıkla ve akli özellikler ise sahip olunan hayal gücüyle ilişkilendirilmektedir. Kişilik özelliği tanımlarının tümünde ortak olan, çeşitli durumlarda tutarlılık göstermeleri, uzun süreli eğilimler olmaları ve içsel nedenler olarak

değerlendirilmeleridir. Kişilik özelliklerinin bir fonksiyonu kişilerin içsel deneyimlerini ve gözlenebilen davranışlarını, tanımlamak, sınıflamak ve özetlemektir. Kişilik özellikleri duruma bağlı olarak ortaya çıkan duygusal tepkiler, insanların hem kendilerini, hem de başkalarını anlamak ve tanımlamak için kullandıkları kavramlardır (Somer vd., 2004:12).

Sahip olunan kişisel özellikler bireylerin iş tutumlarını ve davranışlarını etkilemektedir. Kişiliğin bireyin çalıştığı işi ve çevreyi algılamasında ve onu değerlendirmesinde son derece önemli bir etkisi bulunmaktadır (Özkalp, 2001:52). Greenberg ve Baron (1997:110) işin, kişilik özelliklerine ve yeteneklerine uyduğu zaman iş doyumunun gerçekleştiğini belirtmişlerdir. Birey kendi kişilik özelliklerini ve yeteneklerini işiyle uyumlaştırdığı zaman işinden doyum sağlamak ve verimliliği artmaktadır. Yapılan araştırmalarda kişilik özelliklerinin iş yaşamını etkilediği ortaya çıkmıştır (Greenberg ve Baron, 1997; Sun, 2002; Skibba, 2002; Silva, 2006; Yelboğa, 2006; Ehrhart ve Makransky, 2007). Bireyin iyimser ya da kötümser, içedönük ya da dışa dönük yapısının olması hayata bakışını etkilemekte, dolayısıyla, bu özelliği iş yaşamına da yansımaktadır. Özellikle, asabi, karamsar, nevrotik yapıda bulunan kişilerin bu özelliklerinin işine yansımaması olağan değildir. Bu tür özellikleri bulunan kişilerin iş ortamından bağımsız olarak mutsuz oldukları, basit sorunları büyüttükleri bilinmektedir. İşgörenin işine yönelik tutumunu etkileyen kişilik faktörü ile ilişkili bir konu da “olumsuz etkililik”dir. Olumsuz etkililik, depresyon, korku ve sinirlenme gibi duyguları içermektedir. Olumsuz etkililik düzeyi yüksek olan kişilerin, doyumсуuzluğa daha yatkın oldukları bilinmektedir (Keser, 2006:119-120). Örneğin, sınırlı ve çevresine uyum sağlayamamış kişiler daha sık iş doyumсуuzluğu göstermektedir. Bu işgörenler başkaları ile rahat ilişki kuramamaktadırlar. İşgörenlerin yaşama bakış açısı olumsuzdur (Sevimli ve İşcan, 2005:56). Otoriter ve baskıcı kişiliğin iş doyumunu azalttığı ve iş ortamında doyumсуuzluktan kaynaklanan çatışmaları artırdığı tespit edilmiştir. Diğer açıdan yeniliklere ve değişimlere karşı, kişilik yapısının da iş doyumunu azalttığı, yine bireyin kendisine olan saygısının düşük olması, diğer bireyleri ve üstleri saldırgan ve düşman olarak algılamasına yol açtığı ve iş doyumunu azalttığı ortaya çıkmıştır (Özdemir, 2006:75).

Kişiliğin bir başka boyutu da meslek seçimi ile ilişkilidir. Kişilik özelliklerine uygun meslek seçimi yapmış bireylerin doyum düzeyleri, böyle bir seçimde başarılı olmamış bireylere göre daha yüksek olmaktadır. Her meslek ya da örgüt belli kişilik yapısındaki insanları daha fazla tatmin etmektedir. İçedönük kişiler için fazla dışsal uyaranla karşılaşmak stres verici olabilir, ancak dışa dönük bir kişi dışsal uyaranları daha fazla arzu etmektedirler. İçe dönük kişiler mümkün olduğunca daha az kişiyle iletişim içinde olmayı tercih edip, kendi başına kaldığı (makinalarla çalışmak, mühendislik gibi) işlerde daha fazla doyum sağlarken; dışa dönükler insan ilişkileri gerektiren işlerde (halkla ilişkiler, öğretmenlik, turist rehberliği gibi) doyum sağlamaktadırlar. Dolayısıyla, bireyin istediği, sevdiği, kişiliğine uygun olduğunu düşündüğü bir işte çalışıyor olması iş doyumunu da olumlu yönde etkilemektedir (Keser, 2006:122).

Yazında farklı alanlarda eğitim alan öğrencilerin kişilik özelliklerini belirleyen araştırmalara rastlanmakla birlikte (Kuru, 2003; Arslan vd., 2006; Karancı vd., 2007; Aliyev, 2008; Dal, 2009; Dündar, 2009; Karabulut, 2009) bu araştırmalar içerisinde ise çok azının turizm öğrencileri üzerine yoğunlaştığı dikkat çekmektedir (Konaklıoğlu ve Kızanlıklı, 2011; Aslan vd., 2012; Tokmak vd., 2013). Konaklıoğlu ve Kızanlıklı (2011) tarafından yapılan çalışmada proaktif kişilik özelliğine sahip kişilerin diğerlerine kıyasla daha fazla girişimsel faaliyette buldukları saptanmıştır. Aslan vd. (2012), turizm eğitimi alan öğrencilerin duygusal dengesizlik, deneyime açıklık ve dışadönüklük özelliklerinden aldıkları puanların orta, sorumluluk ve yumuşak başlılık özelliklerinden aldıkları puanların yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Tokmak vd., (2013) tarafından yapılan çalışmada

ise kız öğrencilerin daha çok sosyotropik kişilik özellikleri gösterirken (insanlarla olumlu ilişkiler kurabilme ihtiyacı), erkek öğrencilerin daha çok otonomik kişilik özellikleri (kendi kendini idare etme, hayatı hakkında rasyonel kararlar alma ve uygulama yetenekleri) gösterdikleri, öğrencilerin eğitimi düzeyinin arttıkça otonomik kişilik özellikleri gösterdikleri ve sosyotropik puan ortalamalarına göre 17-19 yaş aralığındaki öğrencilerin diğer yaş gruplarından farklılaştığı belirlenmiştir.

Yerli ve yabancı yazın incelendiğinde hem turist rehberlerinin hem de rehberlik eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik daha önce yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak bazı çalışmalarda rehberlerin sahip olması gereken kişilik özelliklerine yer verildiği gözlenmektedir. Örneğin Ap ve Wong (2001:551) rehberlerin toplum önünde konuşabilme ya da topluma hitap edebilme yeteneğini içeren aynı zamanda da eğlenceli bir kişilik yapısına sahip olması gerektiğinden bahsetmektedir. Değirmencioğlu (2003:23) rehberin mesleğini benimsemesi, sevmesi, yaratıcı, aktif, araştırmacı, düzenli ve disiplinli olması, yeterli meslek ve genel kültür birikimine sahip olması, iyi bir yabancı dil bilgisinin yanı sıra kendi ana dilini iyi şekilde kullanması, grup üyeleri önünde etkili ve güzel konuşma yeteneğinin olması, onları sıkmadan eşlik etmesi gerektiğini ifade etmektedir. Fennell ve Eagles (1990), Weiler ve Davis (1993), McArthur (1994), Moscardo (1998), Kline (2001), Howard vd. (2001), Weiler ve Ham (2002), Haig ve McIntyre (2002), Randall ve Rollins (2005), Black ve Weiler (2005), Ormsby ve Mannle (2006), Reisinger ve Steiner (2006) ve Randall ve Rollins (2009) tarafından yapılan çalışmalarda da rehberlerin en fazla liderlik rolünden bahsedildiği görülmektedir. Dolayısıyla bir rehberin liderlik kişilik yapısını da taşıması gerekmektedir. Gündüz (2002), Kuşluvan ve Çeşmeci (2002) ise rehberlerin problem çözme yeteneğine sahip olması gerektiğini ifade etmektedir. Yıldız vd. (1997) rehberlerin bilgi edinme ve iletişim becerisi, planlama, organizasyon, liderlik, koordinasyon ve denetim becerileri, insanları anlama ve hoş görme, dışa dönük ve sosyal olma, esprili olma, teknik bilgi ve beceriler, soğukkanlı ve dayanıklı olma, dürüst olma gibi niteliklerinin bulunması gerektiğini belirtmektedirler.

Kişilik özelliklerine benzer şekilde hem turist rehberlerinin hem de rehberlik eğitimi alan öğrencilerin meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik daha önce yapılmış herhangi bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Öğrencilik yıllarında bireyin kişilik özelliklerinin farkına varması, iş yaşamında çalışacağı bölümü belirlemede yol göstericidir. Ayrıca bazı yetiler öğrenilerek kazanılabileceği için, kişilik özelliklerinin farkına varılması, kişinin kendisinde bazı yetileri kazanması anlamında değişiklik yaratabilmektedir (Tokmak vd., 2013:85). Bu açıdan bu araştırmanın alana en büyük katkısı, rehberlik eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ile meslek seçimi arasındaki ilişkinin ortaya konmasına yönelik yazındaki boşluğu doldurmak ve rehberlik mesleğinde kişilik özelliklerinin önemine dair vurgu yapmaktır.

### 3. YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Öğrencilerin meslek seçimini etkileyen faktörler ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla konuyla ilgili yerli ve yabancı yazın taraması yapılarak soru formu oluşturulmuştur. Birincil verilerin elde edilmesi amacıyla en çok başvurulan yöntemlerden biri olan anket tekniği kullanılmıştır. En genel tanımıyla anket; cevaplandırıcının daha önce belirlenmiş bir sırada ve yapıda oluşturulan sorulara karşılık vermesiyle veri elde etme yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Altunışık vd., 2004).

Araştırma verilerinin elde edilesi amacıyla oluşturulan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde yer alan ilk altı soru turizm rehberliği öğrencilerinin sosyo-demografik özelliklerine ait bilgileri toplamak üzere düzenlenmiştir. Sosyo-demografik özelliklerin belirlenmesi ile katılımcıların; cinsiyeti, yaşı, sınıfı, mesleği seçmede etkili olan durum, seçtiği meslekten memnun olma durumu ve mezun olduktan sonra mesleği yapma isteği ile ilgili bilgilere ulaşmak amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla anket formunda kapalı uçlu sorular kullanılmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde rehberlik öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla Sarıkaya ve Khorshid (2009) tarafından kullanılmış olan ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçekte yer alan ifadeler; “1: Kesinlikle Katılmıyorum”, “5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde 5’li Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir.

Anket formunun üçüncü bölümünde Oya Somer, Mediha Korkmaz ve Arkun Tatar’ın geliştirdiği Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE) kullanılmıştır (Somer vd., 2004). 5FKE, ülkede yaşayan insanların kişilik özelliklerine ilişkin algılamalarına uygun bir yapısal özellik gösteren, çok boyutlu bir kişilik envanteridir. Envanter genç ve yetişkin kişilik özelliklerini beş temel kişilik boyutunda ve bu boyutların farklı yönlerini 17 alt ölçekte ele almaktadır. 5FKE, kişinin kendi kendisini değerlendirdiği davranışsal, duygusal ve düşünsel özelliklerle ilgili kısa ifadeleri içeren, likert tipinde 5 basamaklı (“tamamen uygun” (TU), “biraz uygun” (BU), “kararsızım” (?), “pek uygun değil” (PUD), “hiç uygun değil” (HUD) 220 maddeden oluşmaktadır. 5FKE’nin maddelerinin oluşturulmasında Uluslararası Kişilik Madde Havuzu’ndan yararlanılmıştır (Somer, vd. 2004: 45). 5FKE’nin genel boyutları Dışa dönüklük (D), Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik (Y), Öz Denetim/Sorumluluk (ÖD), Duygusal Tutarsızlık (DT) ve Gelişime Açıklık’tır (GA). Her bir faktörün düşük ve yüksek puan özellikleri şunlardır (Somer vd., 2004:48).

**1. Dışa dönüklük (D)** faktörünün düşük puan özellikleri, mesafeli, ciddi, dikkat çekmeyen, yalnızlığı seven ve kararlarını başkalarına dayandırmayan, yüksek puan özellikleri ise canlı, girişken, sosyal, hareketli, coşkulu, rahat, doğal ve iyimser olmaktır.

**2. Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik (Y)** faktörünün düşük puan özellikleri, insanlara güvenmeyen, işbirliğinden çok yarışmaya eğilimli, bağımsız, mücadeleci, uyanık, tepkisel, şüpheli ve kendini düşünen yüksek puan özellikleri ise, çatışmadan kaçınan, hassas, merhametli, geçimli, sakin, insanlara güvenen ve işbirliğine yatkın olmaktır.

**3. Öz-Denetim/Sorumluluk (ÖD)** faktörünün düşük puan özellikleri, esnek, plansız, çabuk karar veren, fevri ve kurallara çok bağlı olmayan, yüksek puan özellikleri ise düzenli, planlı, amaçlı, kararlı, temkinli, tedbirli ve sorumluluk sahibi olmaktır.

**4. Duygusal Tutarsızlık (DT)** faktörünün düşük puan özellikleri, kendine güvenli, engellerle başa çıkmada etkili, sakin, uyumlu ve telaşsız olmak, yüksek puan özellikleri ise hassas, duygusal, endişeli, gergin, dirençsiz ve fevri olmaktır.

**5. Gelişime Açıklık (GA)** boyutunun ise düşük puan özellikleri muhafazakâr, yeniliğe dirençli, ince düşünmeyen, ilgi alanları sınırlı ve geleneksel olmak, yüksek puan özellikleri analitik düşünen, duyarlı, ilgi alanları geniş, yeniliğe açık ve yaratıcı olmaktır.

5FKE’ni kullanmak için, geliştirmiş olan araştırmacılardan izin alınmış ve ölçek uygulandıktan sonra veriler, ölçeği geliştiren gruptan bir araştırmacı tarafından puanlanmıştır. Analizlerde bu puanlar esas alınmıştır.

Araştırmanın evrenini Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Turizm Rehberliği bölümünde birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıflarda öğrenim görmekte olan öğrencilerin tümü oluşturmaktadır. Öncelikle öğrenci işlerinden kayıtlı olan

öğrenci sayısı alınmış, dört sınıfta kayıtlı olan toplam öğrenci sayısının 244 olduğu tespit edilmiştir. Kısa zamanda ve az maliyetli veri toplanmasına ihtiyaç duyulduğu için kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiş, ulaşılabilen ve anketi yanıtlamayı kabul eden öğrenciler örnekleme dahil edilmiştir (Altunışık vd., 2004). Anketi uygulamadan önce Yüksekokul Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmıştır. Araştırma 2012-2013 Eğitim-Öğretim yılı içerisinde yürütülmüş ve araştırma sonucunda 160 öğrenciye ulaşılmıştır. 160 öğrenciden toplanan anket formlarının belirli bir kısmı yeterli veri ve anlamlılığa sahip olmadığı için değerlendirme dışı bırakılmıştır. Değerlendirme sonucunda 148 anket formu üzerinden araştırma analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğrencilerden elde edilen bu örneklem büyüklüğünün evreni temsil edebileceği ve bu sayının araştırma sonuçlarının evrene genellenbilmesi açısından yeterli olduğu düşünülmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Altunışık vd., 2004; Ural ve Kılıç, 2006).

#### 4. BULGULAR ve YORUM

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo 1'de yer almaktadır. Tablo 1'e göre katılımcıların % 55,4'nün kızlardan oluştuğu, % 62,2'sinin 20-22 yaş aralığında ve % 29,1'inin birinci sınıf olduğu görülmektedir. Ankete katılanların % 54,7'si rehberlik mesleğini isteyerek seçtiklerini, % 38,5'i ise kısmen isteyerek seçtiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların % 42,6'sı seçtikleri meslekten memnun olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların % 50'si eğitimini tamamladıktan sonra rehberlik mesleğini yapmayı düşündüğünü ifade ederken, % 37,2'sinin ise kararsız olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Sosyo-Demografik Özelliklere Yönelik Analiz Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kız	82	55,4
	Erkek	66	44,6
	Toplam	148	100
Yaş	17-19 yaş	32	21,6
	20-22 yaş	92	62,2
	23 yaş ve üzeri	24	16,2
	Toplam	148	100
Sınıf	Birinci sınıf	43	29,1
	İkinci sınıf	39	26,4
	Üçüncü sınıf	38	25,7
	Dördüncü sınıf	28	18,9
	Toplam	148	100
Mesleği seçmede etkili olan durum	İsteyerek seçtim	81	54,7
	İstemeyerek seçtim	10	6,8
	Kısmen isteyerek seçtim	57	38,5
	Toplam	148	100
Seçilen meslekten memnun olma durumu	Hiç memnun değilim	8	5,4
	Az memnunum	16	10,8
	Kararsızım	29	19,6
	Memnunum	63	42,6
	Çok memnunum	32	21,6
Toplam	148	100	
Eğitimin tamamlanmasından sonra rehberlik mesleğini yapma düşüncesi	Evet	74	50
	Hayır	19	12,8
	Belki	55	37,2
	Toplam	148	100



Tablo 2’de meslek seçimi ölçeğinin faktör analizi sonuçları yer almaktadır. Meslek seçimi ölçeğinin 14 değişkenin önemiyle ilgili 4 faktörel boyut belirlenmiştir. Meslek seçimi ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,796 olup, bu değer “iyi” düzeyi yansıtmaktadır. Barlett’s Sphericity testi sonucu da anlamlılık göstermektedir ( $p=0,000<0,001$ ). Bu değerler faktör analizinin uygulanabilirliğini ifade etmektedir. Ölçeklerin yapı geçerliliği için temel bileşenler analizinde varimax faktör döndürme tekniği kullanılmıştır. Analiz sonucuna göre 14 değişken dört faktör altında toplam varyansın % 64,245’i açıklanmaktadır. Buna göre meslek seçimi ölçeğinin özdeği 1’den büyük 4 bileşenli bir yapısı ortaya çıkmıştır. İlk faktörün tanımlandığı fark yüzdesi 30,732 düzeyindedir ve 5 madde ile ifade edilmektedir. Bu faktör “mesleğin sevilmesi” olarak adlandırılmıştır. İkinci faktörün tanımlandığı fark yüzdesi 16,840 düzeyindedir ve 3 madde ile ifade edilmektedir. Bu faktör “mesleğin avantajları” olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktörün tanımlandığı fark yüzdesi 9,309 düzeyindedir ve 3 madde ile ifade edilmektedir. Bu faktör “başkalarının önerisi” olarak adlandırılmıştır. Dördüncü faktörün tanımlandığı fark yüzdesi 7,364 düzeyindedir ve 3 madde ile ifade edilmektedir. Bu faktör “çaresizlik” olarak adlandırılmıştır. Faktör yükleri 0,560 ile 0,889 arasında değişen boyutlarının Alpha iç tutarlılık katsayıları ise 0,726 ile 0,910 arasında değişmektedir.

Tablo 2: Meslek Seçimi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	F1	F2	F3	F4	$\bar{X}$	SS
İlgi duyduğum bir meslek olduğu için seçtim.	0,889				3,75	1,07
Mesleği sevdiğim için seçtim.	0,875				3,73	1,1
Bu mesleğe yeteneğim olduğu için seçtim.	0,872				3,41	1,07
Kişisel özelliklerimle uyumlu olduğu için seçtim.	0,817				3,62	1,1
Kendi istek/ideallerimi gerçekleştirmek için seçtim.	0,754				3,89	1,03
<b>TOPLAM</b>					<b>3,68</b>	<b>1,07</b>
Yüksek gelir getiren bir meslek olduğu için seçtim.		0,829			3,08	1,25
Eğitimi basit ve kolay olduğu için seçtim.		0,721			2,04	1,01
Toplumda saygın bir meslek olduğu için seçtim.		0,621			2,95	1,17
<b>TOPLAM</b>					<b>2,69</b>	<b>1,14</b>
Bu işi yapan bir tanıdığım olduğu için seçtim.			0,750		1,85	1,07
Ailem istediği için seçtim.			0,715		1,72	0,93
Arkadaşlarımın önerisi üzerine seçtim.			0,692		1,68	0,95
<b>TOPLAM</b>					<b>1,75</b>	<b>0,98</b>
Meslek sahibi olmak için seçtim.				0,773	3,3	1,29
Bu bölüme puanım yettiği için seçtim.				0,594	2,74	1,41
Yabancı dilimi kullanmak için seçtim.				0,560	4,1	0,99
<b>TOPLAM</b>					<b>3,38</b>	<b>1,23</b>
<b>Cronbach’s Alpha</b>	<b>0,910</b>	<b>0,726</b>	<b>0,763</b>	<b>0,741</b>		
<b>Özdeğer</b>	4,302	2,358	1,303	1,031		
<b>Açıklanan Varyansın Yüzdesi</b>	30,732	16,840	9,309	7,364		
<b>Toplam Açıklanan Varyans</b>	30,732	47,572	56,881	64,245		
<b>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçümü</b>	<b>0,796</b>					
	<b>Approx. Chi-Square</b>			<b>827,795</b>		
<b>Bartlett's Test of Sphericity</b>	<b>df</b>			<b>91,000</b>		
	<b>Sig.</b>			<b>0,000</b>		

(F1=Mesleğin Sevilmesi, F2= Mesleğin Avantajları, F3=Başkalarının Önerisi, F4=Çaresizlik)

Tablo 3'te kişilik faktörleri ve alt ölçekler için iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları verilmiştir. İç tutarlılık güvenilirlik katsayıları temel faktörler için 0,77 ile 0,82 arasında ve alt boyutlar için 0,76 ile 0,82 arasında dağılım göstermektedir. Hem temel faktörlerin hem de alt ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının (Cronbach's Alpha Katsayısı) dağılımları incelendiğinde temel faktörlerin ve alt ölçeklerin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir (Ural ve Kılıç, 2006).

Tablo 3: Kişilik Boyutlarının Güvenirlik Sonuçları

Faktör	Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	Genel Cronbach's Alpha
<b>(D) Dışa Dönüklülük</b>	(D1) Canlılık	12	0,77	0,77
	(D2) Girişkenlik	10	0,77	
	(D3) Etkileşim	13	0,78	
<b>(Y) Yumuşak Başlılık / Geçimlilik</b>	(Y1) Hoşgörü	10	0,77	0,77
	(Y2) Sakinlik	10	0,79	
	(Y3) Uzlaşma	11	0,79	
	(Y4) Yumuşak Kalplilik / Elseverlik	14	0,76	
<b>(ÖD) Öz-Denetim / Sorumluluk</b>	(ÖD1) Düzenlilik	14	0,78	0,78
	(ÖD2) Kurallara Bağlılık	12	0,78	
	(ÖD3) Sorumluluk / Kararlılık	11	0,77	
	(ÖD4) Heyecan Arama	11	0,80	
<b>(DT) Duygusal Tutarsızlık</b>	(DT1) Duygusal Değişkenlik	12	0,81	0,82
	(DT2) Endişeye Yatkınlık	14	0,81	
	(DT3) Kendine Güvensizlik	15	0,82	
<b>(GA) Gelişime Açıklık</b>	(GA1) Analitik Düşünme	11	0,77	0,77
	(GA2) Duyarlılık	13	0,76	
	(GA3) Yeniliğe Açıklık	12	0,77	

Tablo 4'te katılımcıların kişilik faktörlerine ve boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sunulmaktadır. Tablo 4 incelendiğinde en yüksek ortalamaya sahip olan temel kişilik faktörünün 4,12 ortalama ile "Gelişime açıklık" olduğu görülmektedir. "Gelişime açıklık" kişilik faktöründe ise "Analitik düşünme" kişilik boyutunun 4,09 ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip boyut olduğu saptanmıştır. En yüksek ortalamaya sahip ikinci temel kişilik faktörünün ( $\bar{x}=3,88$ ) "Öz-denetim/Sorumluluk" ve bu faktörde de en yüksek ortalamaya sahip kişilik boyutunun "Düzenlilik" ( $\bar{x}=4,13$ ) olduğu görülmektedir. "Yumuşak başlılık/Geçimlilik" temel kişilik faktörü 3,76 ortalama ile üçüncü sırada yer almaktadır. Bu temel kişilik faktöründe "Uzlaşma" ( $\bar{x}=4,03$ ) ve "Sakinlik" ( $\bar{x}=4,01$ ) kişilik boyutlarının daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. 3,60 ortalama ile "Dışa dönüklük" temel kişilik faktörü dördüncü sırada yer almaktadır. Bu kişilik faktörü içerisinde "Girişkenlik" kişilik boyutu en yüksek ortalamaya ( $\bar{x}=4,29$ ) sahip kişilik boyutu olmuştur. En düşük ortalamaya sahip temel kişilik faktörünün ise ( $\bar{x}=2,34$ ) "Duygusal tutarsızlık" olduğu görülmektedir. Bu kişilik faktöründe "Endişeye yatkınlık" boyutunun 4,20 ortalama ile en yüksek ortalamaya sahip olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca tüm alt boyutlar içerisinde "Girişkenlik" ( $\bar{x}=4,29$ ) ve "Endişeye yatkınlık" ( $\bar{x}=4,20$ ) kişilik boyutları en yüksek ortalamaya sahip kişilik boyutları olmuşlardır.

Tablo 4: Kişilik Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Faktör	Boyutlar	$\bar{X}$	SS	Genel $\bar{X}$	Genel SS
Dışa Dönüklülük	(D1) Canlılık	3,01	0,69	3,60	0,50
	(D2) Girişkenlik	4,29	0,54		
	(D3) Etkileşim	3,49	0,61		
Yumuşak Başlılık / Geçimlilik	(Y1) Hoşgörü	3,23	0,70	3,76	0,49
	(Y2) Sakinlik	4,01	0,59		
	(Y3) Uzlaşma	4,03	0,59		
	(Y4) Yumuşak Kalplilik / Elseverlik	3,88	0,61		
Öz-Denetim / Sorumluluk	(ÖD1) Düzenlilik	4,13	0,64	3,88	0,39
	(ÖD2) Kurallara Bağlılık	3,47	0,68		
	(ÖD3) Sorumluluk / Kararlılık	2,49	0,70		
	(ÖD4) Heyecan Arama	2,43	0,72		
Duygusal Tutarsızlık	(DT1) Duygusal Değişkenlik	2,13	0,65	2,34	0,62
	(DT2) Endişeye Yatkınlık	4,20	0,51		
	(DT3) Kendine Güvensizlik	4,08	0,54		
Gelişime Açıklık	(GA1) Analitik Düşünme	4,09	0,57	4,12	0,45
	(GA2) Duyarlılık	3,47	0,67		
	(GA3) Yeniliğe Açıklık	3,01	0,69		

Sosyo-demografik özellikler ile meslek seçimi ve kişilik özelliği arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için kullanılacak verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi yapılmıştır (Ural ve Kılıç: 2006:291; Altunışık vd., 2012:208). Test sonucunda çalışmada kullanılan verilerin anlamlılık değerlerinin ( $p>0,05$ ) 0,05'den büyük olduğu görülmüştür. Bu durum verilerin normal dağılımlı olduğu anlamına gelmektedir (Sipahi vd., 2006: 65; Akbulut, 2010: 20). Normal dağılım, parametrik testlerin bir varsayımıdır ve sürekli değişkenlere ait dağılımların en önemlisidir. Sürekli değişkene ilişkin verilerin normal dağılım göstermesi, verilere ait aritmetik ortalama, ortanca (medyan) ve tepe değerinin (mod) birbirine eşit olması anlamına gelmektedir (Ural ve Kılıç, 2006:291). Bu çalışmada örneklemden toplanan verilerin normal dağılım sergilediği tespit edildiğinden parametrik testlerden *bağımsız grup t testi*, *tek yönlü varyans analizi (ANOVA)*, tek yönlü varyans analizi sonucunda, gruplar arasında fark bulunduğu, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere *Tukey HSD* analizi uygulanmıştır.

Tablo 5'te sosyo-demografik özellikler ile meslek seçimi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Yapılan analiz sonucuna göre ankete katılanların sosyo-demografik özelliklerden sınıfı ( $F=4,242$ ;  $p=0,007<0,05$ ), bölümün seçilmesinde etkili olan durum ( $F=10,763$ ;  $p=0,000<0,05$ ), seçilen meslekten memnun olma durumu ( $F=12,365$ ;  $p=0,000<0,05$ ) ve eğitimin tamamlanmasından sonra rehberlik mesleğini yapma düşüncesi ( $F=18,748$ ;  $p=0,000<0,05$ ) ile meslek seçimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bununla birlikte ankete katılanların cinsiyeti ( $t=0,384$ ;  $p=0,702>0,05$ ) ve yaşı ( $F=2,859$ ;  $p=0,061>0,05$ ) ile meslek seçimi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi sonuçlarına göre; meslek seçiminde 4. sınıfta öğrenim gören öğrenciler ile diğer sınıflar arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Söz konusu farklılık 4. sınıf öğrencilerinin diğer sınıflarda öğrenim gören öğrencilere göre rehberlik mesleğini daha çok "başkalarının önerisi" üzerine seçmiş olduklarından kaynaklanmaktadır. Diğer sınıflarda öğrenim gören

öğrenciler ise “mesleğin sevilmesi”, “çaresizlik” ve “mesleğin sunduğu avantajlar” konusunda olumlu görüşlere sahiptirler. Bir diğer farklılık ise meslek seçimi ile bölümün seçilmesine etkili olan durum arasındadır. Mesleği isteyerek seçen öğrencilerin diğerlerine göre “mesleği sevilmesi” konusunda daha fazla olumlu görüş bildirdikleri saptanmıştır. Seçilen meslekten memnun olma durumu ile meslek seçimi arasındaki ilişkiye bakıldığında da seçilen meslekten duyulan memnuniyet düzeyi arttıkça “mesleğin sevilme” düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. Son olarak eğitimin tamamlanmasından sonra rehberlik mesleğini yapma düşüncesi ile meslek seçimi arasındaki ilişki incelendiğinde ise ortaya çıkan farklılığın “mesleğin sevilmesi” boyutunda gerçekleştiği görülmektedir. Buna göre eğitimin tamamlanmasından sonra rehberlik mesleğini yapma düşüncesi olumlu düzeye yaklaştıkça “mesleğin sevilme” düzeyinin de arttığı saptanmıştır.

Tablo 5: Sosyo-Demografik Özellikler İle Meslek Seçimi Anova - t Testi Sonuçları

Değişkenler	MESLEK SEÇİMİ					
	n	$\bar{X}$	SS	t / F	p	Fark
Cinsiyet	Erkek	82	42,12	6,69	0,384	0,702
	Kız	66	41,69	6,69		
Yaş	17-19 yaş	32	43,09	6,44	2,859	0,061
	20-22 yaş	92	42,27	6,60		
	23 yaş ve üzeri	24	39,08	6,73		
Sınıf	1. sınıf	43	42,95	6,53	4,242	0,007
	2. sınıf	39	42,48	5,69		
	3. sınıf	38	43,07	6,65		
	4. sınıf	28	38,03	7,08		
Bölümün Seçilmesinde Etkili Olan Durum	İsteyerek Seçtim	81	43,48	6,25	10,763	0,000
	İstemeyerek Seçtim	10	34,10	4,60		
	Kısmen İsteyerek Seçtim	57	44,10	6,51		
Seçilen Meslekten Memnun Olma Durumu	Hiç Memnun Değilim	8	33,87	8,50	12,365	0,000
	Az Memnunum	16	36,93	4,72		
	Kararsızım	29	39,58	5,81		
	Memnunum	63	43,33	4,88		
	Çok Memnunum	32	45,81	7,18		
Rehberlik mesleğini yapma düşüncesi	Evet	74	44,36	5,85	18,748	0,000
	Hayır	19	35,21	7,22		
	Belki	55	40,98	5,71		

\*Grup ortalamaları arasında 0,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır.

Tablo 6’da sosyo-demografik özellikler ile kişilik özelliği arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Yapılan analiz sonucuna göre ankete katılanların sosyo-demografik özelliklerden cinsiyet ( $t=-3,537$ ;  $p=0,001<0,05$ ), bölümün seçilmesinde etkili olan durum ( $F=3,321$ ;  $p=0,039<0,05$ ) ve seçilen meslekten memnun olma durumu ( $F=6,134$ ;  $p=0,000<0,05$ ) ile kişilik özelliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bununla birlikte ankete katılanların yaşı ( $F=0,915$ ;  $p=0,403>0,05$ ), sınıfı ( $F=0,324$ ;  $p=0,808>0,05$ ) ve eğitimin tamamlanmasından sonra rehberlik mesleğini yapma düşüncesi ( $F=1,700$ ;  $p=0,186<0,05$ ) ile kişilik özelliği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır. Yapılan *bağımsız grup t testi* sonucuna göre; kızlar kişilik özelliğinin tüm boyutlarında (Dışa dönüklülük (Kız (K)  $\bar{x}=3,66$ ; Erkek (E)=  $\bar{x}=3,53$ ), Yumuşak başlılık/Geçimlilik (K=  $\bar{x}=3,86$ ; E=  $\bar{x}=3,69$ ), ÖD (K=  $\bar{x}=3,98$ ; E=  $\bar{x}=3,81$ ), Duygusal tutarsızlık (K=  $\bar{x}=2,38$ ; E=  $\bar{x}=2,30$ ), ve Gelişime açıklık (K=  $\bar{x}=4,24$ ; E=  $\bar{x}=4,03$ ) erkek öğrencilere göre daha fazla puan almışlardır.

Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey HSD testi sonuçlarına göre; bölümünü istemeyerek seçen öğrencilerin Öz-denetim/Sorumluluk boyutunda diğerlerine göre daha düşük puan aldığı ( $\bar{x}=3,65$ ) görülmektedir. Bölümünü isteyerek seçen ve kısmen isteyerek seçen öğrencilerin Öz-denetim/Sorumluluk boyutunda aldıkları puanlar da sırasıyla ( $\bar{x}=3,95$ ) ve ( $\bar{x}=3,84$ ) olmuştur. Diğer anlamlı bir farklılık ise seçilen meslekten memnun olma durumu ile kişilik özelliklerinden “Dışa dönüklülük”, “Yumuşak başlılık/Geçimlilik”, “Öz-denetim/Sorumluluk” ve “Gelişime açıklık” boyutları arasında ortaya çıkmıştır. Buna göre seçilen meslekten memnun olma düzeyi arttıkça “Dışa dönüklülük”, “Yumuşak başlılık/Geçimlilik”, “Öz-denetim/Sorumluluk” ve “Gelişime açıklık” boyutlarından alınan puanların da arttığı görülmektedir.

Tablo 6: Sosyo-Demografik Özellikler İle Kişilik Özelliği Anova - t Testi Sonuçları

		KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ					
Değişkenler		n	$\bar{X}$	SS	t / F	p	Fark
Cinsiyet	Erkek	82	17,40	1,32	-3,537	0,001	*
	Kız	66	18,13	1,17			
Yaş	17-19 yaş	32	17,95	1,03	0,915	0,403	
	20-22 yaş	92	17,71	1,43			
	23 yaş ve üzeri	24	17,47	1,08			
Sınıf	1. sınıf	43	17,79	1,43	0,324	0,808	
	2. sınıf	39	17,74	1,18			
	3. sınıf	38	17,79	1,28			
	4. sınıf	28	17,51	1,34			
Bölümün Seçilmesinde Etkili Olan Durum	İsteyerek Seçtim	81	17,89	1,24	3,321	0,039	2-1*
	İstemeyerek Seçtim	10	16,99	2,17			2-3*
	Kısmen İsteyerek Seçtim	57	17,62	1,66			
Seçilen Meslekten Memnun Olma Durumu	Hiç Memnun Değilim	8	16,58	1,91	6,134	0,000	1-3*
	Az Memnunum	16	16,64	0,99			1-5*
	Kararsızım	29	17,99	1,16			2-3*
	Memnunum	63	17,82	1,25			2-4*
	Çok Memnunum	32	18,12	1,09			2-5*
Rehberlik mesleğini yapma düşüncesi	Evet	74	17,80	1,29	1,700	0,186	
	Hayır	19	17,21	1,37			
	Belki	55	17,80	1,28			

\*Grup ortalamaları arasında 0,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır.

Meslek seçimi, meslek seçimi faktörleri, kişilik özelliği ve kişilik özelliği boyutları, arasındaki karşılıklı ilişkileri değerlendirmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon matrisinde meslek seçimi ile meslek seçimi faktörleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde, (Korelasyon 0,01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir) meslek seçimi ile “mesleğin sevilmesi” ( $r=0,638$ ;  $p=0,000<.01$ ) ve “mesleğin avantajları” ( $r=0,680$ ;  $p=0,000<.01$ ) faktörleri arasında pozitif orta düzeyde bir ilişki, “başkalarının önerisi” ( $r=0,416$ ;  $p=0,000<.01$ ) ve “çaresizlik” ( $r=0,408$ ;  $p=0,000<.01$ ) faktörleri arasında da pozitif düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Meslek seçimi ile ilişki düzeyinin en fazla olduğu faktör ise “mesleğin avantajları” faktörüdür.

Kişilik özelliği ile kişilik özelliği boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, (Korelasyon 0,01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir) kişilik özelliği ile “Dışa dönüklülük” ( $r=0,725$ ;  $p=0,000<.01$ ) ve “Gelişime açıklık” ( $r=0,814$ ;  $p=0,000<.01$ ) boyutları arasında pozitif kuvvetli düzeyde bir ilişki, “Yumuşak başlılık/Geçimlilik” ( $r=0,632$ ;  $p=0,000<.01$ ) ve “Öz-

denetim/Sorumluluk” ( $r=0,635$ ;  $p=0,000<.01$ ) boyutları arasında da pozitif orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kişilik özelliği ile ilişkinin en fazla olduğu boyut ise “Gelişime açıklık” boyutudur. Pearson korelasyon matrisinde yer alan kişilik özelliği boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise tüm boyutlar arasında ( $p=0,000<.01$ ) pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu ilişkinin en fazla olduğu boyutlar ise “Öz-denetim/Sorumluluk” ve “Gelişime açıklık” boyutlarıdır ( $r=0,599$ ;  $p=0,000<.01$ ).

Meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde, meslek seçimi ile kişilik özelliği arasında (*Korelasyon 0.05 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir*) ( $r=0,181$ ;  $p=0,027<.05$ ) pozitif zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Meslek seçimi faktörleri ile kişilik özelliği arasındaki ilişkiler incelendiğinde; meslek seçimi faktörlerinden sadece “mesleğin sevilmesi” ile kişilik özelliği arasında (*Korelasyon 0,01 düzeyinde çift taraflı öneme sahiptir*) ( $r=0,310$ ;  $p=0,000<.01$ ) pozitif düşük düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kişilik özelliği boyutları ile meslek seçimi arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise; kişilik özelliği boyutlarından sadece “Öz-denetim/Sorumluluk” ile meslek seçimi arasında ( $r=0,267$ ;  $p=0,001<.01$ ) pozitif zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Meslek seçimi faktörleri ile kişilik özelliği boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; (*0,01 düzeyinde*); “mesleğin sevilmesi” ile “Dışa dönüklülük” arasında ( $r=0,340$ ;  $p=0,000<.01$ ), “mesleğin sevilmesi” ile “Öz-denetim/Sorumluluk” arasında ( $r=0,365$ ;  $p=0,000<.01$ ) ve “mesleğin sevilmesi” ile “Gelişime açıklık” arasında ( $r=0,322$ ;  $p=0,000<.01$ ) pozitif düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilirken, (*0,05 düzeyinde*) “mesleğin sevilmesi” ile “Yumuşak başlılık/Geçimlilik” arasında ( $r=0,197$ ;  $p=0,016<.05$ ), “başkalarının önerisi” ile “Duygusal tutarsızlık” arasında ( $r=0,171$ ;  $p=0,038<.05$ ), pozitif zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte “çaresizlik” ile “Dışa dönüklülük” arasında ( $r=-0,233$ ;  $p=0,004<.01$ ) ve “mesleğin sevilmesi” ile “Duygusal tutarsızlık” arasında ( $r=-0,248$ ;  $p=0,002<.01$ ) negatif zayıf bir ilişki saptanmıştır.

## 5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin meslek seçimi ile kişilik özelliği arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanan bu araştırmada bazı önemli sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Ankete katılanların çoğunluğunu kız öğrenciler ile 20-22 yaş grubu arasında bulunan öğrenciler oluşturmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların devam etmekte oldukları sınıflara göre dağılımlarının birbirine yakın olduğu söylenebilir. Katılımcıların çoğunluğunun mesleklerini kısmen isteyerek seçtikleri ve seçtikleri meslekten memnun oldukları ve mezun olduktan sonra rehberlik mesleğini yapmak istedikleri görülmektedir. Meslek seçimi ölçeğine yönelik faktör analizi sonucunda 4 faktörel boyut ortaya çıkmıştır. Bu faktörler “mesleğin sevilmesi”, “mesleğin avantajları” “başkalarının önerisi” ve “çaresizlik” olarak adlandırılmıştır. Meslek seçimi ile ilgili ortaya çıkan bu faktör yapılarının Sarıkaya ve Khorshid (2009) tarafından yapılan çalışma ile de benzerlik gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların kişilik faktörleri ve faktör boyutları incelendiğinde en yüksek puanlamadan en düşük puanlamaya kadar sırasıyla “Gelişime açıklık”, “Öz-denetim/Sorumluluk”, “Yumuşak başlılık/Geçimlilik”, “Dışa dönüklük” ve “Duygusal tutarsızlık” kişilik özellikleri ortaya çıkmıştır. Bu kişilik özellikleri incelendiğinde öğrencilerin diğer bir ifade ile rehber adaylarının rehberlik mesleği ile uyumlu kişilik özellikleri sergiledikleri söylenebilir. Özellikle gelişime açıklık kişilik özelliği rehberlik mesleği açısından sahip olunması gereken önemli bir kişilik özelliğidir. Bu kişilik özelliğinde olan bireyler analitik düşünebilen, duyarlı, ilgi alanları geniş, yeniliğe açık ve yaratıcı bireylerdir. Zhang ve Chow (2004), rehberlerin çevreye ve insanlara duyarlı olması

ve sorunlara etkili çözümler bulması gerektiğinden; Gündüz (2002) rehberlerin yeniliğe açık ve yaratıcı olması gerektiğinden; Dahles (2002) ise rehberlerin hemen hemen her konuda geniş bir bilgiye sahip olması ve ilgi alanlarının oldukça geniş olması gerektiğinden bahsetmektedir. En yüksek puanlamaya sahip diğer kişilik özelliği ise “Öz-denetim/Sorumluluk”tur. Bu kişilik faktörünün düşük puan özellikleri, esnek, plansız, çabuk karar veren, fevri ve kurallara çok bağlı olmayan, yüksek puan özellikleri ise düzenli, planlı, amaçlı, kararlı, temkinli, tedbirli ve sorumluluk sahibi olmaktır. Yıldız vd. (1997) rehberlerin planlama, organizasyon, liderlik ve koordinasyon ve denetim becerilerine sahip olması, bununla birlikte kararlı ve temkinli olması, Kuşluvan ve Çeşmeci (2002), Zhang ve Chow (2004), rehberlerin sorumluluk sahibi olması gerektiğinden bahsetmektedir. Ortalamanın üzerinde puan alan diğer kişilik özelliği ise “Yumuşak başlılık/Geçimlilik”tir. Bu kişilik faktörünün düşük puan özellikleri, insanlara güvenmeyen, işbirliğinden çok yarışmaya eğilimli, bağımsız, mücadeleci, uyanık, tepkisel, şüpheli ve kendini düşünen yüksek puan özellikleri ise, çatışmadan kaçınan, hassas, merhametli, geçimli, sakin, insanlara güvenen ve işbirliğine yatkın olmaktır. Rehberlerin de en önemli görevleri olan kültür elçiliği ve yerel halk ile turistler arasında, işletmeler ile turistler arasında ya da işletmelerin birbirleri ile olan ilişkilerindeki (örn. seyahat acentası ile oteller arasında) arabuluculuk faaliyetlerini başarıyla yürütebilmesi için Yu vd.’nin (2001), Cohen vd.’nin (2002), Leclerc ve Martin’in (2004), Bowie ve Chang’ın (2005) de belirttiği gibi bu kişilik özelliklerini taşımasını gerektirmektedir. Ortalamaya yakın bir puanlama gösteren kişilik özelliği ise “Dışa dönüklük”tür. Bu kişilik faktörünün düşük puan özellikleri, mesafeli, ciddi, dikkat çekmeyen, yalnızlığı seven ve kararlarını başkalarına dayandırmayan, yüksek puan özellikleri ise canlı, girişken, sosyal, hareketli, coşkulu, rahat, doğal ve iyimser olmaktır. “Dışa dönüklük” kişilik özelliğinin ne düşük düzeyde ne de yüksek düzeyde puan aldığını söyleyemeyiz. Oysa rehber ya da rehber adaylarından beklenen en önemli kişilik özelliklerinden biri dışa dönük olmalarıdır (Yıldız vd., 1997). Belki de bu sonucun yeni neslin sürekli bilgisayar ya da televizyon başında büyümesinden kaynaklanıyor olabilir. Bu durum da yeni neslin canlı, girişken ve sosyal olmamasına neden olmaktadır. Rehber adayları eğer ki bu mesleği yapmak istiyorlarsa bu kişilik özelliğini olumlu yönde geliştirmelidirler. Araştırmada “Duygusal tutarsızlık” kişilik özelliğinin düşük puan aldığı tespit edilmiştir. Aslında bu durum istenen ve beklenen bir sonuçtur. Çünkü bu kişilik özelliğinin düşük puan özellikleri, kendine güvenli, engellerle başa çıkmada etkili, sakin, uyumlu ve telaşsız olmak, yüksek puan özellikleri ise hassas, duygusal, endişeli, gergin, dirençsiz ve fevri olmaktır. Rehberlik mesleğinin de özellikleri dikkate alındığında bu kişilik özelliklerini taşıyan rehber adaylarının mesleğe yönelik ne kadar uyumlu kişilik özelliklerine sahip olduğu açıkça görülebilmektedir. Ayrıca tüm alt boyutlar içerisinde “Endişeye yatkınlık” kişilik boyutunun yüksek bir puanlamaya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu durum öğrencilerinin geleceğe endişe ile baktıkları ya da endişe ile bakan bir ortamda yetiştikleri anlamına gelebilmektedir. Bu durumu turizm endüstrisi ve rehberlik mesleği açısından değerlendirirsek, sosyal güvence sisteminin eksikliği, mevsimlik çalışma sorunu, sürekli seyahati gerektirmesi ve aile kurmayı zorlaştırması gibi rehberlik mesleğinin bazı dezavantajlara sahip olması nedeniyle öğrencilerin endişeye yatkınlık kişilik özelliğinin yüksek puan alması oldukça doğaldır diyebiliriz.

Araştırmada ortaya çıkan bir diğer sonuç ise katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinden sınıfı, bölümün seçilmesinde etkili olan durum, seçilen meslekte memnun olma durumu ve eğitimin tamamlanmasından sonra rehberlik mesleğini yapma düşüncesi ile meslek seçimi arasında anlamlı farklılıklar ortaya çıkmasıdır. 4. sınıf öğrencilerinin diğer sınıflarda öğrenim gören öğrencilere göre rehberlik mesleğini daha çok “başkalarının önerisi” üzerine seçmiş oldukları; mesleği isteyerek seçen öğrencilerin diğerlerine göre “mesleği sevilmesi” konusunda daha fazla olumlu görüş bildirdikleri; seçilen meslekte

duyulan memnuniyet düzeyi arttıkça “mesleğin sevilme” düzeyinin de arttığı ve eğitimin tamamlanmasından sonra rehberlik mesleğini yapma düşüncesi olumlu düzeye yaklaştıkça “mesleğin sevilme” düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. Genel olarak bakıldığında mesleğin sevilmesi faktörünün önemli olduğu görülmektedir. Rehberlik mesleği de mesleği sevmeyenler tarafından yapılacak bir meslek değildir. Mesleğin sevilmesi, meslekte fedakârca ve başarıyla çalışılması demektir. Çünkü rehberlik mesleği avantajları olduğu kadar pek çok dezavantajı da olan bir meslektir. Bu mesleği başarıyla yürütmek her şeyden önce bu işi çok severek yapmaya bağlıdır. Bununla birlikte araştırmada katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinden cinsiyet, bölümün seçilmesinde etkili olan durum ve seçilen meslekten memnun olma durumu ile kişilik özelliği arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Kız öğrencilerin kişilik özelliğinin tüm boyutlarında erkek öğrencilere göre daha fazla puan aldıkları görülmektedir. Bölümünü istemeyerek seçen öğrencilerin “Öz-denetim/Sorumluluk” boyutunda diğerlerine göre daha düşük puan aldığı ve seçilen meslekten memnun olma düzeyi arttıkça “Dışa dönüklülük”, “Yumuşak başlılık/Geçimlilik”, “Öz-denetim/Sorumluluk” ve “Gelişime açıklık” boyutlarından alınan puanların da arttığı görülmektedir.

Araştırmanın amacına cevap verecek olan problemin çözümüne ilişkin yapılan analiz sonucunda meslek seçimi ile kişilik özelliği arasında pozitif zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Meslek seçimi faktörlerinden ise sadece “mesleğin sevilmesi” ile kişilik özelliği arasında pozitif düşük düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kişilik özelliği boyutları ile meslek seçimi arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise; kişilik özelliği boyutlarından sadece “Öz-denetim/Sorumluluk” ile meslek seçimi arasında pozitif zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışma sadece Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Turizm Rehberliği bölümü öğrencilerine yönelik yapılmış olup elde edilen sonuçların genellenebilmesi açısından ileride yapılacak çalışmalarda daha geniş örneklem gruplarında tekrarlanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- AKBULUT, Y. (2010). Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamaları, Sık Kullanılan İstatistiksel Analizler ve Açıklamalı SPSS Çözümleri, Pasifik Ofset, İstanbul.
- ALİYEV, P. (2008). Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri ve Cinsiyet Rollerinin Üniversite Alan Seçimi İle İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ALPARSLAN, T. ve KILCIGİL, E. (2005). “Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Sosyo Kültürel Yapı - Meslek Seçimi İlişkisi”, SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 3(1): 17-26.
- ALTUNIŞIK, R., COŞKUN, R., BAYRAKTAROĞLU, S. ve YILDIRIM, E. (2004). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı, 3. Baskı, Avcı Ofset, İstanbul.
- ALTUNIŞIK, R., COŞKUN, R., BAYRAKTAROĞLU, S. ve YILDIRIM, E. (2012). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- AP, J. ve WONG, K. K. F. (2001). “Case Study on Tour Guiding: Professionalism, Issues and Problems”, Tourism Management, 22(5): 551-563.



- ARSLAN, F., BAYRAKTAR, G. ve AKDOĞAN, S. (2006). "Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda Amatör ve Profesyonel Spor Yapan Öğrencilerle Aktif Spor Yapmayan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi", Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 8(2): 40-47.
- ARSLANTÜRK, Y., ALTUNÖZ, Ö. ve ÇALIK, A. Ö. (2013). "Turist Rehberliği Hizmet Kalitesi Ölçümü: Servqual Yaklaşımı", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(27): 107-119.
- 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.
- BALTACI, F. ve ÜNGÖREN, E. (2010). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Eğitim Memnuniyetlerinin ve Geleceğe Yönelik Bakış Açılarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, 11. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı, Detay Yayıncılık, Ankara: 312-323.
- BATMAN, O., YILDIRGAN, R. ve DEMİRTAŞ, N. (2000). Turist Rehberliği, Değişim Yayınları, Adapazarı.
- BLACK, R. ve WEİLER, B. (2005). "Quality Assurance and Regulatory Mechanisms in the Tour Guiding Industry: A Systematic Review", The Journal of Tourism Studies, 16(1): 24-37.
- BOWIE, D. ve CHANG, J. C. (2005). "Tourist Satisfaction: A View from a Mixed International Guided Package Tour", Journal of Vacation Marketing, 11(4): 303-322.
- CARLESS, S. A. (1999). "Career Assessment: Holland's Vocational Interests, Personality Characteristics, and Abilities", Journal of Career Assessment, 7(2): 125-144.
- COHEN, E. H., İFERGAN, M. ve COHEN, E. (2002). "A New Paradigm in Guiding-The Matric as a Role Model", Annals of Tourism Research, 29(4): 919-932.
- CORRELL, S. J. (2001). "Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments", American Journal of Sociology, 106(6), <http://www.jstor.org/stable/10.1086/321299>, 20.11.2013.
- CÜCELOĞLU, D. (1991). İnsan ve Davranışı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- DAHLES, H. (2002). "The Politics of Tour Guiding Image Management in Indonesia", Annals of Tourism Research, 29(3): 783-800.
- DAL, V. (2009). Farklı Kişilik Özelliklerine Sahip Bireylerin Risk Algılarının Tüketici Davranışı Açısından İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- DEĞİRMENCİOĞLU, Ö. (2003). "Rehberlik Mesleğinin Dünü, Bugünü ve Meslek Yasası", Rehber Dünyası, 34: 20-23.
- DÜNDAR, S. (2009). "Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 24(2): 139-150.

- EHRHART, K. H. ve MAKRANSKY, G. (2007). "Testing Vocational Interests and Personality as Predictors of Person-Vocation and Person-Job Fit", *Journal of Career Assessment*, 15(2): 206-226.
- ERDEM, B. ve KAYRAN, M. F. (2013). "Balıkesir Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(1):81-106.
- ERDİNÇ, S. B. ve KAHRAMAN, S. (2012). Turizm Mesleğini Seçme Nedenlerinin İncelenmesi, VI. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi (12-15 Nisan) Bildiriler Kitabı, 229-237.
- EREN, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- FENNELL, D. A. ve EAGLES, P. F. J. (1990). "Ecotourism in Costa Rica: A Conceptual Framework", *Journal of Park and Recreation Administration*, 8(1): 23-34.
- GENÇ, G., KAYA, A. ve GENÇ, M. (2007), "İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(14): 49-63.
- GENÇ, Ö. (1992). Rehberlik Eğitimine Eleştirel Bir Yaklaşım, Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop (09-11 Aralık 1992) Bildiriler Kitabı, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara: 215-217.
- GREENBERG, J. ve ROBERT A. BARON. (1997). *Behavior in Organizations*. 6th Edition, Prentice Hall Inc, New Jersey.
- GÜNDÜZ, S. (2002). Turist Rehberliği Eğitimi ve Üniversitelerle Turizm Bakanlığı Arasındaki Koordinasyona Yönelik Bir Model Önerisi, Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop (11-13 Aralık 2002) Bildiriler Kitabı, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara: 243-256.
- HAIG, I. ve MCINTYRE, N. (2002). "Viewing Nature: The Role of The Guide and The Advantages of Participating in Commercial Ecotourism", *Journal of Tourism Studies*, 13(1): 39-47.
- HARRIS, J. A., VERNON, P. A., JOHNSON, A. M. ve JANG, K. L.. (2006). "Phenotypic and Genetic Relationships Between Vocational Interests And Personality", *Personality and Individual Differences*, 40: 1531-1541.
- HOWARD, J., THWAITES, R. ve SMITH, B. (2001). "Investigating the Roles of the Indigenous Tour Guide", *The Journal of Tourism Studies*, 12(2): 32-39.
- KARABULUT, A. T. (2009). "Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerini ve Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1): 331-356.
- KARAÇAL, İ. ve DEMİRTAŞ, N. (2002). 4702 Sayılı Yasa Uygulamalarının Turizm Rehberliği Eğitimine Etkisi, Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop (11-13 Aralık 2002) Bildiriler Kitabı, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara: 173-184.

- KARANCI, A. N., DİRİK, G. ve YORULMAZ, O. (2007). “Eysenck Kişilik Anketi-Gözden Geçirilmiş-Kısaltılmış Formu’nun (EKA-GGK) Türkiye’de Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18(3): 1-8.
- KESER, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul.
- KLINE, J. D. (2001). “Tourism and Natural Resource Management: A General Overview of Research and Issues”, United States Department of Agriculture General Technical Report, [http://sequoia.fsl.orst.edu/lulcd/Publicationsalpha\\_files/Kline\\_2001\\_GTR506 .pdf](http://sequoia.fsl.orst.edu/lulcd/Publicationsalpha_files/Kline_2001_GTR506.pdf), 02.04.2013.
- KONAKLIOĞLU, E. ve KIZANIKLI, M. M. (2011). “Üniversite Öğrencilerinin Proaktif Kişilik Özellikleri İle Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 72-92.
- KURU, E. (2003). “Farklı Statüdeki Beden Eğitimi Bölümü Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri”, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1): 175-191.
- KUŞLUVAN, S. ve ÇEŞMECİ, N. (2002). Türkiye’de Turist Rehberliği Eğitiminin Sorunları ve Yeniden Yapılandırılması, *Turizm Eğitimi Konferansı-Workshop (11-13 Aralık 2002) Bildiriler Kitabı*, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara: 235-242.
- KUZGUN, Y. (1994). *Çağdaş İnsanın En Önemli Kararı Meslek Seçimi*, Bilim ve Teknik, [http://vizyon21yy.com/documan/egitim\\_ogretim/rehberlik/mesleki\\_tanitim/Meslek\\_Secimi.pdf](http://vizyon21yy.com/documan/egitim_ogretim/rehberlik/mesleki_tanitim/Meslek_Secimi.pdf), 26.12.2013.
- LARSON, L. M. ve BORGAN, F. H. (2002). “Convergence of Vocational Interests and Personality: Examples in an Adolescent Gifted Sample”, *Journal of Vocational Behavior*, 69: 91-112.
- LECLERC, D. ve MARTIN, J. N. (2004). “Tour Guide Communication Competence: French, German and American Tourists’ Perceptions”, *International Journal of Intercultural Relations*, 28(3-4): 181-200.
- MCARTHUR, S. (1994). “Guided Nature-Based Tourism-Separating “Fact From Fiction”, *Australian Parks and Recreation*, 30(4): 31-36.
- MOSCARDO, G. (1998). “Interpretation and Sustainable Tourism: Functions, Examples and Principles”, *Journal of Tourism Studies*, 9 (1): 2-13.
- ORMSBY, A. ve MANNLE, K. (2006). “Ecotourism Benefits and the Role of Local Guides at Masoala National Park, Madagascar”, *Journal of Sustainable Tourism*, 14(3): 271-287.
- ÖZDEMİR, F. (2006). *Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- ÖZKALP, E. (2001). *Örgütsel Davranış*, 6. Baskı, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- RANDALL, C. ve ROLLINS, R. (2005). “Role of the Tour Guide in National Parks”, Eleventh Canadian Congress on Leisure Research (May 17-20), Nanaimi, Canada, <http://lin.ca/Uploads/cclr11/CCLR11-115.pdf>, 10.11.2013.
- RANDALL, C. ve ROLLINS, R. (2009). “Visitor Perceptions of The Role of Tour Guides in Natural Areas”, *Journal of Sustainable Tourism*, 17(3): 357-374.

- REISINGER, Y. ve STEINER, C. (2006). "Reconceptualising Interpretation: The Role of Tour Guides in Authentic Tourism", *Current Issues in Tourism*, 9(6): 481-498.
- SARIKAYA, T. ve KHORSHID, L (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2): 393-423.
- SEVİMLİ, F. ve İŞCAN, Ö. F. (2005). "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi*, 5(1-2): 55-64.
- SILVA, P. (2006). "Effects of Disposition on Hospitality Employee Job Satisfaction and Commitment. International", *Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(4): 317-328.
- SİPAHİ, B., YURTKORU, E. S. ve ÇİNKO, M. (2006). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi, 1. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- SKIBBA, J. S. (2002). "Personality and Job Satisfaction: An Investigation of Central Wisconsin Firefighters: Interactions Between Personality and Various Factors at a Local Fire Department", <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.201.2759&rep=rep1&type=pdf>, 20.12.2013.
- SOMER, O., KORKMAZ, M. ve TATAR, A. (2004). Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE), Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.
- SUN, H. Ö. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- TAI, R. H., LIU, C. Q., MALTESE, A. V. ve FAN, X. (2006). "Career Choice: Enhanced: Planing Early for Careers in Science", *Science*, 312: 1142-1144.
- TEMEL, A. (2012). "Alan ve Meslek Seçiminde Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar", [http://mebk12.meb.gov.tr/meb\\_ays\\_dosyalar/34/14/964171/dosyalar/2012\\_12/14101926\\_mesleksecimi.pdf](http://mebk12.meb.gov.tr/meb_ays_dosyalar/34/14/964171/dosyalar/2012_12/14101926_mesleksecimi.pdf), 26.12.2013.
- TOKMAK, İ., TURGUT, H. ve ÖKTEM, Ş. (2013). "Turizm ve Otelcilik Öğrencilerinin Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özelliklerinin İletişim Becerilerine Etkisi", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24(1): 83-95.
- TUNÇ, G. Ç, AKANSEL, N. ve ÖZDEMİR, A. (2010). "Hemşirelik ve Sağlık Memurluğu Öğrencilerinin Meslek Seçimlerini Etkileyen Faktörler", *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 3(1), <http://hemsirelik.maltepe.edu.tr/dergiler/cilt3sayi1/24-31.pdf>, 26.12.2013.
- TUREB (Turist Rehberleri Birliği). (2006). Turist Rehberleri Kataloğu, 2. Baskı, TUREB Yayını, İstanbul.
- TUZCUOĞLU, S. (1994). "Meslek Seçimi ve Önemi", *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6: 265-280.
- TÜRK, M. (2005). "Kişiliğin İşletmelerde İçsel ve Dışsal Müşteri İlişkileri Açısından Önemi", (Ed.) TİKİCİ, M., *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*, Nobel Yayın, Ankara.
- URAL, A. ve KILIÇ, İ. (2006). Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss İle Veri Analizi SPSS 10.0-12.0 for Windows, 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.

- WEILER, B. ve DAVIS, D. (1993). "An Exploratory Investigation into The Roles of The Nature-Based Tour Leader", *Tourism Management*, 14(2): 91–98.
- WEILER, B. ve HAM, S. H. (2002). "A Comparative Analysis of Ecotour Guiding on Cruise Based Tours", <http://www.buseco.monash.edu.au/mgt/research/working-papers/2002/wp40-02.pdf>, 04.04.2013.
- WFTGA. (2014). <http://www.wftga.org/tourist-guiding/what-tourist-guide>, 24.03.2014.
- YANIKKEREM, E., ALTINPARMAK, S. ve KARADENİZ, G. (2004). "Gençlerin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler ve Benlik Saygıları", *Nursing Forum Dergisi*, 7(2) :61- 62.
- YAZICIOĞLU, Y. ve ERDOĞAN, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- YELBOĞA, A. (2006). "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2): 196-211.
- YILDIZ, R., KUŞLUVAN, S. ve ŞENYURT, Y. (1997). Turist Rehberliği Öğretiminde Yeni Bir Model: Nevşehir Turist Rehberliği Bölümü Programı ve Değerlendirilmesi, Erciyes Üniversitesi Nevşehir Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Hafta Sonu Semineri IV, 9-14.
- YU, X., WEILER, B. ve HAM, S. (2001). "Intercultural Communication and Mediation: A Framework for Analysis the Intercultural Competence of Chinese Tour Guides", *Journal of Vacation Marketing*, 8(1): 75-87.
- ZENGİN, B., BATMAN, O. ve YILDIRGAN, R. (2004). Seyahat Acentalarının Turist Rehberlerinden Beklentilerine Yönelik Bir Araştırma, I. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi, (15-16 Nisan) Bildiriler Kitabı, 366-376.
- ZHANG, H. ve CHOW, Q. I. (2004). "Application of Importance-Performance Model in Tour Guides' Performance: Evidence From Mainland Chinese Outbound Visitors in Hong Kong", *Tourism Management*, 25(1): 81-91.
- 6326 Sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu (22 Haziran 2012 Tarih ve 28331 Sayılı Resmi Gazete).