



AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM REHBERLİĞİ ANABİLİM DALI
TURİZM REHBERLİĞİ BİLİM DALI

PROAKTİF KİŞİLİĞİN MESLEKİ BAĞLILIĞA ETKİSİNDE
BİLİNÇLİ KARIYER FARKINDALIĞININ ARACILIK
ROLÜ: TURİST REHBERLİĞİ EĞİTİMİ ALAN
ÖĞRENCİLERE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YAZAR

ABDULLAH BAYRAK

DANIŞMAN

DOÇ. DR. ALAATTİN BAŞODA

AKSARAY-2025

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM REHBERLİĞİ ANABİLİM DALI
TURİZM REHBERLİĞİ BİLİM DALI

PROAKTİF KİŞİLİĞİN MESLEKİ BAĞLILIĞA ETKİSİNDE
BİLİNÇLİ KARIYER FARKINDALIĞININ ARACILIK
ROLÜ: TURİST REHBERLİĞİ EĞİTİMİ ALAN
ÖĞRENCİLERE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA
YÜKSEK LİSANS TEZİ

YAZAR

ABDULLAH BAYRAK

DANIŞMAN : DOÇ. DR. ALAATTİN BAŞODA

JÜRİ ÜYESİ: DOÇ. DR. YUSUF ACAR

JÜRİ ÜYESİ: PROF. DR. YASİN BİLİM

AKSARAY-2025

TELİF HAKLARI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 12 (oniki) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Abdullah

Soyadı : Bayrak

Bölümü : Turizm Rehberliği

İmza :

Teslim Tarihi : 09.12.2024

TEZİN

Türkçe Adı : Proaktif Kişiliğin Mesleki Bağlılığa Etkisinde Bilinçli Kariyer Farkındalığının Aracılık Rolü: Turist Rehberliği Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Bir Araştırma

İngilizce Adı : The Mediating Role of Career Mindfulness in the Effect of Proactive Personality on Professional Commitment: A Study on Tour Guidance Students

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Abdullah Bayrak

İmza:

T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Abdullah Bayrak tarafından hazırlanan “Proaktif Kişiliğin Mesleki Bağlılığa Etkisinde Bilinçli Kariyer Farkındalığının Aracılık Rolü: Turist Rehberliği Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Bir Araştırma” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Rehberliği Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	<u>Kabul</u>	<u>Ret</u>	<u>İmza</u>
Danışman: (Doç. Dr. Alaattin Başoda) (Turizm Rehberliği, Aksaray Üniversitesi)	☐	☐	
Üye: (Doç. Dr. Yusuf Acar) (Turizm Rehberliği, Aksaray Üniversitesi)	☐	☐	
Üye: (Prof. Dr. Yasin Bilim) (Turizm Rehberliği, Necmettin Erbakan Üniversitesi)	☐	☐	

Tez Savunma Tarihi: 03./01./2025

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Prof. Dr. Aybala ÇAYIR

İmza

TEŞEKKÜR

Öncelikle hem ders hem de tez hazırlık dönemlerinde engin akademik tecrübesi, yetkinliği ve cömertliği ile bilimsel anlamda bana yol gösterip ufkumu açarak akademik gelişimime sağladığı değerli katkılarından ve emeklerinden dolayı “bilinmeyi bilmeyi bilmemek ve daha çok öğrenmek” sloganıyla hareket eden danışmanım saygıdeğer hocam Doç. Dr. Alaattin Başoda’ya şükranlarımı arz ediyorum. Hangi vakit olursa olsun ulaşabildiğim, sorularımı sorabildiğim ve detaylı cevaplar alabildiğim bir danışmanla bu tezi yazmanın keyfini çıkardım. Yazım sürecinde kelime kelime akademik yazım ve etik kurallarına büyük hassasiyet gösteren ve bu doğrultuda titiz ve dikkatli yaklaşımıyla defalarca benden düzeltme isteyen kıymetli danışmanıma gerçekten ne kadar teşekkür etsem azdır.

Ayrıca kıymetli emekleriyle bana bilgi ve beceri kazandıran değerli hocalarıma; Prof. Dr. Aysu Altaş’a, Prof. Dr. Esin Özkan Van’a, Doç. Dr. Yusuf Acar’a, Doç. Dr. Neşe Çullu Kaygısız’a, Doç. Dr. Mehmet Tuncer’e, Dr. Öğr. Üyesi Çağla Üst Can’a, Arş. Gör. Dr. Grant Altay Taşkın’a, Arş. Gör. Yusuf Kenan Karas’a ve Fakülte Sekreterimiz Yıldırım Karakuş’a teşekkürlerimi sunuyorum. Ardından rehberlik görevini yaparken ne gibi sorularla karşılaştıklarını sürekli soru yağmuruna tutarak konuyu en detaylı şekilde öğrenmeye çalışmamda halihazırda rehberlik görevini yapan Alper Muta’f’a, Behçet Yalçingil’e, Burhan Güney’e ve Harun Demir’e bilgi ve tecrübeleriyle bilime katkılarından dolayı teşekkürlerimi sunmak isterim. Bir parantez de “candan” olanlara açmak istiyorum. Özellikle veri toplama sürecinde her türlü kahrımı çeken, desteklerini bir an olsun esirgemeyen aileme, makaleleri incelerken sürekli çalışma masama çay, kahve gibi insanın içini ısıtan ikramları ile yılların eskitemediği dostum Emrah Uzunhan’a teşekkür ediyorum. Son olarak veri toplama sürecinde, 22 adet Turizm fakültesindeki değerli akademisyenlere emeklerinden ve katkılarından dolayı çok teşekkür ediyorum.

ÖZET

Meslek, insan hayatının önemli uğraş alanlarından biridir. Ancak hızla değişen yaşam şartlarının yoğun temposu, bazı meslek adaylarının mesleki gelişimlerine odaklanmalarını engelleyebilmektedir. Bu noktada, bireysel özelliklerin rolü belirleyici olmaktadır. Birçok araştırmacı, proaktif kişiliği ve bilinçli farkındalığı yüksek bireylerin mesleklerinde başarılı olduklarını ileri sürmektedir. Buna rağmen, proaktif kişilik, bilinçli kariyer farkındalığı ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılmadığı görülmektedir. Literatürdeki bu boşluktan hareketle bu çalışmanın amacı, bilinçli kariyer farkındalığının proaktif kişilik ile mesleki bağlılık ilişkisinde aracılık rolünü incelemektir. Araştırmada amaçlı örneklem tercih edilerek Türkiye’deki Turizm Fakültelerinin Turizm Rehberliği bölümlerindeki öğrenciler, alan araştırmasına dahil edilmiştir. Değişkenleri ölçmek için daha önce geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. Çevrimiçi ve yüz yüze anket tekniğiyle 592 öğrenciden elde edilen veriler, temel belirleyici istatistikler ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Bulgular, öğrencilerin proaktif kişiliklerinin, bilinçli kariyer farkındalıklarının ve mesleki bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin olumlu yönde ve anlamlı olduğu saptanmıştır. Model testleri ise proaktif kişiliğin mesleki bağlılığa doğrudan anlamlı etkisinin olmadığını ancak bilinçli kariyer farkındalığı aracılığıyla mesleki bağlılığı olumlu ve anlamlı etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca proaktif kişiliğin bilinçli kariyer farkındalığını ve bilinçli kariyer farkındalığının ise mesleki bağlılığı olumlu ve anlamlı etkilediği tespit edilmiştir. Kontrol değişkenlerinden turizm işletmelerinde çalışma durumunun, bölümü isteyerek seçmenin ve turist rehberliğinde kariyer yapma istediğinin bilinçli kariyer farkındalığına olumlu ve anlamlı yansıdığı belirlenmiştir. Diğer bir bulgu ise bölümü isteyerek seçmenin ve kariyer yapma isteğinin mesleki bağlılığı olumlu ve anlamlı etkilemesidir. Araştırma sonucunda ise bulgulara yönelik teorik ve pratik çıkarımlar sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler : Bilinçli kariyer farkındalığı, proaktif kişilik, mesleki bağlılık, turist rehberliği, öğrenci, turizm

Bilim Kodu : 116912

Sayfa Adedi : 97

Yazar : Abdullah Bayrak

Danışman : Doç. Dr. Alaattin Başoda

ABSTRACT

The profession is one of the key domains of human life. However, the intense pace of rapidly changing life conditions can hinder some prospective professionals from focusing on their career development. At this point, individual characteristics play a decisive role. Many researchers argue that individuals with proactive personalities and high levels of mindfulness are more likely to succeed in their professions. Nevertheless, the relationships between proactive personality, career mindfulness, and professional commitment have not been adequately investigated. Addressing this gap in the literature, this study aims to examine the mediating role of career mindfulness in the relationship between proactive personality and professional commitment. Using a purposive sampling method, students from the Tourism Guidance departments of 22 Tourism Faculties in Turkey were included in the study. Previously developed scales were utilized to measure the variables. Data were collected from 592 students through online and face-to-face surveys and analyzed using basic descriptive statistics and structural equation modeling. The findings revealed that students' proactive personalities, career mindfulness, and professional commitment were at a moderate level. Positive and significant relationships were identified among the variables. Model tests showed that while proactive personality did not directly affect professional commitment, it positively and significantly influenced professional commitment by mediating career mindfulness. Furthermore, proactive personality was found to positively and significantly affect career mindfulness, which positively and significantly influenced professional commitment. Among the control variables, working in tourism enterprises, voluntarily choosing the department, and having the desire to pursue a career in tour guiding positively and significantly contribute to career mindfulness. Another finding was that voluntarily choosing the department and having a career aspiration in tour guiding positively and significantly affected professional commitment. Based on the research findings, theoretical and practical implications have been presented.

Keywords : Career mindfulness, proactive personality, professional commitment, tour guidance, students, tourism

Science Code : 116912

Number of Pages : 97

Author : Abdullah Bayrak

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Alaattin Başoda

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKLARI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	xi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	4
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.1. Kişilik Kavramı	4
1.2. Proaktif Kişilik.....	6
1.3. Bilinçli Kariyer Farkındalığı.....	12
1.4. Mesleki Bağlılık.....	17
1.5. Turist Rehberliği	23
İKİNCİ BÖLÜM	27
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	27
2.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi.....	27
2.2. Alan Yazın Taraması ve Hipotezler	32
2.1.1. Proaktif Kişilik ile Mesleki Bağlılık İlişkisi.....	32
2.1.2. Proaktif Kişilik ile Bilinçli Kariyer Farkındalığı İlişkisi.....	34
2.1.3. Bilinçli Kariyer Farkındalığı ile Mesleki Bağlılık İlişkisi.....	35
2.1.4. Bilinçli Kariyer Farkındalığının Aracılık Rolü	36
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	37
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	37
3.1. Araştırmanın Modeli	37
3.2. Örneklem	38
3.3. Veri Toplama Araçları ve Yöntemi.....	38

3.4. Verilerin Analizi.....	39
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	41
ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	41
4.1. Katılımcılara Yönelik Bilgiler	41
4.2. Ölçüm Modelinin Sonuçları.....	42
4.3. Yapısal Modelin Sonuçları.....	44
TARTIŞMA VE SONUÇ.....	48
KAYNAKÇA	53
EKLER.....	81
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ TEZ DEĞERLENDİRME FORMU	83



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler	41
Tablo 2. Ölçüm Modeli Sonuçları	42
Tablo 3. Değişkenler Arası İlişkiler ve Ayırıcı Geçerlik.....	43
Tablo 4. Yapısal Model Sonuçları (AMOS Çıktıları)	45
Tablo 5. Yapısal Model Sonuçları (SPSS PROCESS Makrosu Çıktıları)	46



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli	37
Şekil 2. Hayes'in (2018) 4. Modeli: Aracılık Modeli	40



KISALTMALAR

$\sqrt{AVE}$	: Ortalama Açıklanan Varyansın Karekökü
ADGA	: Alt Düzey Güven Aralığı
ASV	: Ortalama Paylaşılan Varyans
AVE	: Ortalama Açıklanan Varyans
BİS	: Bölümü Tercih Sebebi
BKF	: Bilinçli Kariyer Farkındalığı
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
CMV	: Ortak Yöntem Varyansı
CR	: Birleşik Güvenirlik
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
FY	: Faktör Yükleri
GA	: Güven Aralığı
İÇD	: İşletmelerde Çalışma Durumu
İÇS	: İşletmelerde Çalışma Süresi
KTR	: Kurtosiz (Basıklık)
KYİ	: Kariyer Yapma İsteği
MB	: Mesleki Bağlılık
MSV	: Maksimum Paylaşılan Varyans
PK	: Proaktif Kişilik
PNFI	: Yalınlık Normlaştırılmış Uyum İndeksi
RMSEA	: Yaklaşık Hata Karekökü Ortalaması
SKW	: Skewness (Çarpıklık)
SRMR	: Stdandartlaştırılmış Ortalama Karekök Artık
SYD	: Staj Yapma Durumu
TLI	: Turker-Lewis İndeksi
TRBÖ	: Turist Rehberliğine Bağlılık Ölçeği
UDGA	: Üst Düzey Güven Aralığı
VIF	: Varyans Artış Faktörü

GİRİŞ

Turizm sektörü, dünya genelinde ekonomik büyüme, istihdam yaratma ve kültürel etkileşim açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu sektörün sürdürülebilirliği ve başarısı ise nitelikli iş gücüne dayanmaktadır. Turist rehberliği mesleği, bu iş gücünün önemli bir parçasını oluşturmakla birlikte, rehberlerin bireysel özellikleri ve mesleki bağlılıkları sektördeki hizmet kalitesini doğrudan etkileyebilmektedir.

Proaktif kişilik, bireylerin çevrelerine uyum sağlama, fırsatları değerlendirme ve sorunlara yaratıcı çözümler üretme eğilimlerini ifade eder (Bateman ve Crant, 1993). Bu özellik, özellikle turizm sektöründeki dinamik ve belirsiz çalışma ortamlarında büyük bir avantaj sağlamaktadır. Rehber adaylarının proaktif bir kişilik geliştirmeleri, sadece mesleki performanslarını değil, aynı zamanda kariyer gelişimlerini de olumlu yönde etkileyebilmektedir (Seibert vd., 2001). Kişilik özellikleri, turizm öğrencilerinin kariyer başarısını etkileyen ve istihdam edilebilirliğini artıran önemli bir faktördür (Tsai vd., 2024). Bu özellikler, turizm öğrencilerinin kariyer ilgilerini ve niyetlerini belirleyen dolayısıyla kariyer süreçlerini şekillendiren önemli bir mekanizma niteliğindedir (Harb vd., 2024). Özellikle proaktif kişilik, turizm öğrencilerinin deneyimsel öğrenmelerini ve öz yeterliklerini geliştiren (Yang, Wong ve Publicat, 2018) ve daha yenilikçi davranışlarını ortaya çıkartan bireysel bir özelliktir (Su ve Zhang, 2020). Proaktif kişilik, öğrencilerin öz yeterliklerini artırma yoluyla iş hazırlığı davranışlarını olumlu etkileyebilmektedir (Kusumo, Jasfar ve Warsindah, 2022). Ayrıca proaktif kişilik, kariyer uyumu yoluyla kariyer keşfini güçlendiren önemli bir yol haritasıdır (Lu vd., 2024). Diğer bir açıdan proaktif kişiliğe sahip öğrenciler, inisiyatif alma, fırsatları değerlendirme ve sorunlarla yüzleşerek çözüm bulma konularında daha başarılı olduklarından, kariyer kararlarında kendilerini daha yetkin hissetmektedirler (Hsieh ve Huang, 2014). Proaktif kişiliğin sadece mesleki anlamda değil aynı zamanda eğitimde de önemli sonuçları bulunmaktadır. Örneğin öğrencilerin proaktif kişilikleri, akademik performanslarını arttıran stratejik bir öneme sahiptir (Ng vd., 2019). Ancak, proaktif kişiliğin mesleki bağlılık üzerindeki etkisinin yalnızca bireysel çabalarla sınırlı olmadığı, bu etkinin kariyer farkındalığı gibi ara değişkenlerle daha iyi açıklanabileceği düşünülmektedir.

Kariyer farkındalığı, bireylerin meslek seçim süreçlerini ve bu süreçteki bireysel hedeflerini bilinçli bir şekilde yönetme kapasitelerini ifade etmektedir (Hirschi, 2012). Özellikle turizm rehberliği öğrencileri için kariyer farkındalığı, sektördeki değişkenlik ve rekabet koşulları nedeniyle daha büyük bir öneme sahiptir. Kariyer farkındalığı yüksek olan bireyler, meslek seçimlerinde daha bilinçli hareket etmekte ve bu durum onların mesleklerine olan bağlılıklarını artırmaktadır (Kim ve Jeong, 2018). Literatürden hareketle, bireyin kariyer farkındalığının mesleki bağlılık üzerindeki olumlu etkileri olabileceği tahmin edilmektedir. Ancak, bu ilişkinin, turist rehberliği eğitimi alan öğrencilerin bilinçli kariyer farkındalığı bağlamında incelenmesi gerektiği ileri sürülebilir.

Mesleki bağlılık, bireyin mesleğine duyduğu duygusal ve tutumsal bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Meyer, Allen ve Smith, 1993). Bu bağlılık, meslekte kalma isteği, iş tatmini ve performans gibi faktörlerle doğrudan ilişkilidir. Turist rehberliği gibi insan ilişkilerine dayalı mesleklerde, mesleki bağlılık hem bireysel hem de kurumsal düzeyde başarı için kritik bir öneme sahiptir. Ancak, turizm sektöründeki mevsimsel değişkenlik, çalışma koşullarındaki zorluklar ve mesleki belirsizlikler, rehberlerin mesleki bağlılık düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir (Başoda ve Gümüş Dönmez, 2022). Bu nedenle, öğrencilik döneminden itibaren rehber adaylarının mesleki bağlılıklarını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Ulusal (Yükseköğretim Ulusal Tez Merkezi, DergiPark, SOBIAD vb.) ve uluslararası (JSTOR, Web of Science, ProQuest, Elsevier, Taylor & Francis, Wiley, Springer, Ebrary vb.) akademik veri tabanları üzerinden konuyla ilgili detaylı bir tarama yapılmıştır. Yapılan tarama sonucunda bazı tespitler yapılmıştır. Birincisi, bilinçli kariyer farkındalığının yeni bir kavram olduğu (Başoda, 2023) ve henüz diğer yapılarla ilişkisinin incelenmediği görülmüştür. İkincisi, her ne kadar proaktif kişiliğin mesleki farkındalıkla ilişkisi incelense de (Lambert, 2003) bilinçli kariyer farkındalığı ile ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Üçüncüsü, daha önceki çalışmalarda proaktif kişiliğin mesleki bağlılık üzerindeki etkisi ele alınsa da (Messara ve Dagher, 2010; Morgan vd., 2012; Vandenberghe ve Basak, 2013; Yousaf, Sanders ve Shipton, 2013) turist rehberliği mesleği açısından ele alınmamıştır. Dördüncüsü, mesleki farkındalığın (Hashish, 2019; Van, 2022; Wu ve Zhao, 2022) ve akademik mesleki farkındalığın (Dağyar, Kasalak ve Uğurlu, 2020) meslekle ilgili bazı tutumlara etkisi incelense de bilinçli kariyer farkındalığının mesleki bağlılıkla ilişkisi incelenmemiştir. Beşincisi ise bilinçli kariyer farkındalığının proaktif kişiliğin mesleki bağlılığa etkisinde aracılık rolünün incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla

bu değişkenler arasındaki ilişkiyle ilgili literatürde önemli bir boşluk olduğu tespit edilmiştir.

Yukarıdaki teorik yaklaşımlardan ve ampirik çalışmalardan hareketle, bu çalışmanın temel amacı, turist rehberliği eğitimi alan lisans öğrencilerinin proaktif kişilik özelliklerinin mesleki bağlılığa etkisinde bilinçli kariyer farkındalığının aracılık rolünü incelemektir. Literatürdeki mevcut çalışmalar genellikle turizm çalışanları ya da farklı disiplinlerdeki öğrenci gruplarına odaklanmıştır. Bu nedenle, turizm rehberliği lisans öğrencilerini odağına alan bu çalışma, alandaki önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Ayrıca, bu çalışma, turizm rehberliği eğitimi programlarının yeniden yapılandırılması ve sektörün ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilecek şekilde geliştirilmesi konusunda pratik öneriler sunmayı amaçlamaktadır.



BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Kişilik Kavramı

Kişilik, bireyin kendine özgü özellikleri ile kendini ve dış dünyasını algılamasını ve insani ilişkilerini belirleyen önemli bir faktördür (Köknel, 1982). Bu bakış açısıyla Köknel (1982) kişiliği, “*bireyi diğer insanlardan objektif ve subjektif taraflarıyla ayıran davranışsal, duygusal ve bilişsel özelliklerin tümü*” şeklinde tanımlamaktadır (Aybatan, 2018, s. 11). Benzer bir şekilde, Burger’e (2006, s. 54) göre kişilik, “*bireyin kendisinde var olan içsel süreçler ve davranış kalıplarının tutarlılığıdır*” (Çiçek & Aslan, 2020). Weinstein, Capitanio ve Gosling’e (2008, s. 330) göre kişilik, “*bireylerin istikrarlı bir örüntü gösteren duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını tanımlayan ve açıklayan bireysel özelliklerdir*” (Kuşluvan ve Eren, 2011, s. 142). Eren (2014, s. 83) kişiliği, “*kişinin toplumda belli başlı özelliklerinin ve rollerinin olması*” şeklinde açıklamaktadır.

Mowen ve Spears (1999) kişiliği; temel, merkezi ve görünür özellikler şeklinde üç katmana ayırmaktadır. Mowen ve Spears (1999, s. 410) temel özellikleri, “*bireyin, genetik özellikleri ve erken yaşlardaki öğrenme deneyiminin sonucu ortaya çıkan ve en derinde yer alan temel ön eğilimler/özellikler*” olarak tanımlamaktadır (Başoda, 2017, s. 28). Araştırmacılara göre temel özelliklerin içerisinde beş faktör kişilik özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler; yumuşak başlılık, dışa dönüklük, duygusal denge/dengesizlik, deneyime açıklık ve sorumluluk şeklinde sıralanmaktadır.

Dışa dönüklük, genel olarak sosyal ve enerjik olma eğilimini ifade etmektedir. Bu özellik; canlılığı, sosyallığı, pozitif duygusallığı ve girişimcilik ruhunu içermektedir (Szeliga, 2009). Dışadönüklük, aynı zamanda insanın başka birinin ihtiyaçları ve başkalarıyla olan sosyal etkileşim düzeyi ile ne kadar ilgilendiğini de göstermektedir (Hurley, 1998). Dışadönük bireyler, doğaları gereği diğer bireylerle iletişim kurmaktan hoşlanmaktadırlar. Dışa dönük bireylerin genel olarak kabul gören ortak özellikleri şunlardır: Sosyal, eğlenceyi seven, sıcakkanlı, aktif, diğer bireylerle aynı ortamda bulunmaktan hoşlanan, diğer bireylerin

konuskan, istekli, lider, arkadaş canlısı, farkında olan, heyecanlı, hayat dolu, neşeli ve girişken özelliklere sahip (Barrick ve Mount, 1991; Donovan, 1999; Somer, 1998; Somer vd., 2002; Williams ve Sanchez, 1998).

Uyumluluk (yumuşak başlılık); empati, iş birliği ve hoşgörü gibi özellikleri içermektedir. Bu özellik, bireyin diğer bireylere olan duygusal yakınlığıyla ilgilidir ve başkalarıyla ne ölçüde uyumlu olduğunu göstermektedir (Hurley, 1998). Yumuşak başlı bireyler, diğer bireylerle aynı ortamda bulunmaktan ve onlarla iş birliği yapmaktan hoşlanmaktadırlar. Ayrıca bu bireyler; esnek, affedici, hoşgörülü, alçakgönüllü ve saygılıdırlar (Donovan, 1999; Jones, 1996; Organ ve Lingl, 1995). Uyumlu insanlar; iyi huylu, fedakâr, şefkatli, güvenilir, dürüst, alçakgönüllü, nazik, sempatik, sıcakkanlı, başkalarına karşı sevgi dolu, saygılı, esnek, açık yürekli ve hoşgörülü insanlardır (Barrick ve Mount, 1991; Donovan, 1999; Somer, 1998; Somer vd., 2002; Szeliga, 2009).

Sorumluluk; sorumluluk sahibi, düzenli ve amaçlı olma eğilimlerini ifade etmektedir. Bu özellik, insanın planlı, düzenli, güvenilir olduğunu açıklamaktadır (Hurley, 1998). Sorumlu bireyler; çalışkan, heyecanlı, enerjik ve kararlıdırlar. Bu bireyler aynı zamanda güvenilir, dikkatli, düzenli ve sorumluluk sahibidirler. Sorumluluk yönü baskın olan insanlar, aynı zamanda başarma ihtiyacı, çalışma azmi, ahlaki titizlik, basiret, düzen, titizlik, görev bilinci, başarı için çabalama ve öz disiplin değerleri yüksek insanlardır (Barrick ve Mount, 1991; Barrick vd., 2002; Somer, 1998; Somer vd., 2002).

Duygusal denge; bireyin stresle başa çıkma yeteneğini ve duygusal dengeye sahip olduğunu içermektedir. Bireyin duygusal yapısını ortaya koymaktadır. Duygusal olarak dengeli bireyler; daha sakin, rahat, kendine güvenen, tutarlı, kararl ve duygusal açıdan istikrarlıdırlar (Aslan, Ünüvar ve Başoda, 2012). Duygusal dengesizliğe sahip insanlar; kararl olmayan, kaygılı, özgüveni düşük, depresif ve aşırı duygusaldırlar (Donovan, 1999). Bu bireyler aynı zamanda endişeli, güvensiz, kendileriyle meşgul, asabi, kaygılı, karmaşık duygulara sahip, karşılaştığı olaylarla başa çıkma konusunda yetersiz bireylerdir (Barrick ve Mount, 1991; Barrick vd., 2002; Somer, 1998; Somer vd., 2002; Szeliga, 2009).

Deneyime açıklık, genel olarak yaratıcılık, merak ve sanatsal ilgiyi ifade etmektedir. Bu özellik, insanın özellikle özgünlüğü ve hayal kurma derecesini belirler. Bu özelliğe sahip insanlar; liberal, anlayışlı, yaratıcı, değişime direnmeyen, sanata meraklı, zeki, kültürlü, geniş görüşlü, analitik, bağımsız, meraklı, alışılmışın dışında, geniş fikirli, cesur ve açık fikirli insanlardır (Barrick ve Mount, 1991; Barrick vd., 2002; Somer, 1998; Somer vd.,

2002; Szeliga, 2009).

Mowen ve Spears'a (1999, s. 410) göre merkezi kişilik özellikleri “*kişinin temel özelliklerinin, içinde yaşadığı kültür ve öğrenme deneyimiyle birleşmesi sonucu ortaya çıkan özelliklerdir*” (Başoda, 2017, s.28). Bu özelliğe örnek olarak uyarılma ve bilme ihtiyacı verilebilir (Mowen ve Spears, 1999). Brown vd., (2002, s. 111) ve Kuşluyan ve Eren, (2011, s. 142)’e göre görünür kişilik özellikler; kişiliğin yüzeye çıkması, gözlemlenebilir şeklidir ve “*belirli durumlarda istikrarlı bir biçimde davranma ön eğilimini*” yansıtan özelliklerdir (Başoda, 2017, s.28). Hizmet verme yatkınlığı, görünür özelliklere örnek olarak verilebilir (Donavan, 1999).

Kişilik ile ilgili literatür incelendiğinde, kişilik özelliklerinin; sektörde çalışma isteği, iletişim kalitesi, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, meslek seçimi, iş tatmini, iş performansı, hizmet kalitesi ve örgütsel bağlılık şeklinde bazı yapıları belirleyebilmektedir (Barrick ve Mount, 1991; Ekinci ve Dawes, 2009; Erdheim, Wang ve Zickar, 2006; Judge, Heller ve Mount, 2002; Kim, Shin ve Umbreit, 2007; Lin, Chiu ve Hsieh, 2001; Organ ve Lingl, 1995; Jeng ve Teng, 2008; Zimmerman, 2008). Özellikle kişilik özellikleri ile kariyer yapma isteği arasında önemli ilişkiler olduğu bilinmektedir (Ünüvar vd., 2021). Bu hususlardan dolayı kişiliğin, hem birey hem de grup veya toplam açısından önemli sonuçları vurgulanmaktadır (Aslan vd., 2012).

1.2. Proaktif Kişilik

İlgili literatür incelendiğinde, proaktif kişilik kavramını tanımlamaya yönelik birçok bakış açısı olduğu görülmektedir (Crant, 2000; Crant, 1995; Bateman ve Crant, 1993; Covey, 2015; Iloke vd., 2021). Söz konusu kavram, diğer alanlara kıyasla iş yönetimi ile ilgili literatürde oldukça sık rastlanmaktadır. Kavramla ilgili tanımlar ve bakış açıları aşağıdaki sunulmaktadır.

Covey (2015, s. 82) proaktif bireyleri, “*başarısız olduğu durumlarda çevresel şartları ve koşulları suçlayıcı tavır sergilemezler tam tersi, içinde bulundukları çevresel şartları bir fırsat olarak değerlendirip etkilemeye ve kontrol etmeye çalışırlar*” şeklinde nitelendirmektedir (Aybatan, 2018, s. 12). Proaktif insanlar, olayların sorumluluğunu üstlenen insanlardır. Bu bireyler, davranışı sonucu karşılaştığı durum ve şartların suç teşkil ettiğini iddia etmeme eğilimine sahiptirler. Dolayısıyla bu bireyler, davranışlarına neden olan faktörün duyguları değil bilinçleri olduğunu dile getirmektedirler. Eğer birey

tercihlerini bu doğrultuda yaparsa tepkisel hale gelip reaktif duruma girmektedir. Reaktif kişilik özelliklerine sahip bireyler, sıklıkla fiziksel çevrelerinden etkilendikleri için çevre koşulları iyi olursa kendilerini iyi hissetmeye, kötü olursa da kendilerini kötü hissetmeye eğilimlidirler. Ancak proaktif yönü baskın olan bireylerin karşılaştıkları olaylar olumlu yönde gelişmekte ve sürekli çözüm üretmeye çalışmaktadırlar. Dolayısıyla pozitif bakış açısıyla olaylara yaklaşmak kişisel etki alanını genişletirken, negatif bakış açısı ve tutumlar kişisel etki alanını daraltmaktadır (Covey, 2015).

Proaktivite, kişinin hayatta kalma bilinci üstlenmesini ifade etmektedir (Crant, 2000). Proaktivite davranışları ise mevcut koşullardan ziyade verilen bir kararın sonucuna odaklanmaktır (Iloke vd., 2021). Birey, gerçekleştirmek istediği amaçlarına yönelik inisiyatif alma ve sorumluluk taşıma kapasitesine sahiptir (Tornau ve Frese, 2013). Bu doğrultuda, Miller ve Friesen'a (1983) göre proaktiflik, sorunlar ortaya çıkmadan önce onları öngörmek ve olası problemleri çözmek için harekete geçmektir. Crant'a (1995, s. 533) göre ise proaktivite, iş yerinde sergilenen performanslarla doğrudan bağlantılı olup *“bir işin gerektirdiği davranışlar ve görevler yerine getirilirken gösterilen performansı ifade eder. Bireyler, işin gereklerini yerine getirirken bilinçli ve doğrudan müdahalelerle işin seyrini etkileyebilirler. Proaktif kişilik yapısına sahip bireyler, başarılı bir performans sergileyerek bulundukları durumu ve ortamı olumlu bir şekilde etkilerler”* (Aybatan, 2018, s. 60).

Proaktif kişilik, bir bireyin yaşadığı ortamda değişime açıklık eğilimidir. Proaktif bireyler farklı psikolojik yapıları nedeniyle yaşadıkları çevreyi etkilemek amacıyla bir girişim ve hareket başlatırlar. Proaktivite, değişimin gerçekleşmesini beklemek yerine değişim yaratmak anlamına gelmektedir. Buna göre beklenen değişime uyum sağlamanın ve davranışta esnek olmanın önemli bir fark yaratması, proaktif kişilik özelliklerine sahip bireylerde ön planda değildir. Dolayısıyla en önemli proaktif kişilik özelliklerinden biri inisiyatif alabilmek olduğu anlaşılmaktadır (Bateman ve Crant, 1993). Bu doğrultuda, inisiyatif almanın önemine vurgu yapan Crant (2000), proaktif davranışın, mevcut koşulları iyileştirmek veya daha iyi koşullar yaratıp duruma uyum sağlamak için inisiyatif almak yerine adeta bir meydan okuma durumu olduğunu vurgulamaktadır.

Crant (2000), proaktif davranışın yapısında üç temel unsurun olduğunu belirtmektedir. Bu üç ana unsur şunlardır: kişisel inisiyatif (1), rol genişlemeli-öz yeterlilik (2) ve sorumluluk alma (3) (Koçer, 2014). Proaktif davranış bütünsel bir bakış açısıyla ele almak için bu üç unsur aşağıdaki gibi açıklanabilir.

Covey'e (2015, s. 86) göre inisiyatif almak; *“zorlayıcı veya saldırgan davranışlar sergilemek anlamına gelmez. Tam tersine gönüllü olarak hareket etmek ve meydana gelen olayların gelişmesinde sorumluluk almak”* anlamına gelmektedir. İnisiyatif almak, proaktif olmak ve sorunlar ortaya çıkmadan önce harekete geçmek, ortaya çıkabilecek sorunları hafifletmek veya önlemek için gerekli önlemleri almak anlamına gelmektedir. İnisiyatif almak iç süreçlerle alakalı çalışır dışarıdan dikte edilmeyele inisiyatif alınamaz. İnsanların aktif olmasını, başkalarından talimat almadan eylemleri bizzat gerçekleştirmesini, iş tanımlamalarının ilerisinde davranışlar sergilemesini gerektirmektedir. Çok sayıda insan işlerinin yerine getirilmesini, tamamlanmasını ve birisinin bunlarla alakalı öncelik vermesini bekler. Ama güzel sonuçlar alan, güzel işlere sahip olan, mevcut sorunları yaratmak yerine çözüm bulan bireyler inisiyatif alanlardır (Covey, 2015). İnsan doğası incelendiğinde, pasif olmaktan ziyade aktif olduğu görülmektedir. Bu durum, uygun koşullar çerçevesinde bireyin duygularına dayalı alternatif yollar yaratmasına yardımcı olarak kendi yeni koşullarını yaratma gücü vermektedir (Covey, 2015; Crant, 2000).

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle bireylerin kendi hayatlarında karşılaşacakları çeşitli olay ve durumlar bulunduğu anlaşılmaktadır. Proaktivite, olayların etkisi altında kalmaktan ziyade, olaylarla karşılaşmadan önce hazırlıklı olmayı, önlem almayı ve dolayısıyla yaklaşan olay veya duruma yönelik değişikliklerde karar almayı ve geleceği organize eden bir davranış biçimidir. Bu anlamda proaktif davranış, kişinin kendisine verilen işi yürütmede inisiyatif alması ve henüz var olmayan sorunlara çözüm araması durumunda öne çıkmaktadır (Bateman & Crant, 1993; Covey, 2015; Crant, 2000).

Öz-yeterlik; insanların belirli görev ve sorumlulukları yerine getirirken kendi yeterliliklerini ve kapasitelerini nasıl algıladıklarını ifade etmektedir (Parker, 1998). Bozbayındır ve Alev (2018)'e göre proaktif insanlar, öz yeterliliği yüksek olduklarından dolayı anlık gelişen durumlarda hızlı karar verme, gelişim ve değişimlere karşı daha az dirençli olma, olaylar karşısında proaktif bir tutum sergileme, hedeflerine ulaşmaya çalışma ve sorunlara birden fazla çözüm üretme gibi yatkınlıklara sahiptirler (Iloke vd., 2021, s. 1161). Senemoğlu (1998, s. 228), öz-etkililik-yeterlik kavramlarını *“bireyin gelecekte karşısına çıkabilecek zorluklarla mücadelesinde ne derecede başarılı olabileceğine ilişkin kendisi hakkındaki yargısı ve inancıdır”* şeklinde tanımlamaktadır. Öz-yeterlik doğrudan performansla ilişkili olduğundan proaktif eğilimini artırmaktadır. Bireyler, becerilerine güvendikleri zaman sorumluluk almakta daha kararlı olmaktadır ve bu durum performanslarını pozitif doğrultuda etkiler. Performansında başarı sergileyen bireyin özgüveni pozitif yönde

gelişmektedir. Çalışanların, görevlerini yerine getirmek için gerekli asgari standart niteliklere ve öngörülen yeterliliklere sahip olması gerekmektedir. Rol genişletici öz yeterlik, görevlerini yerine getirirken bu standart ve geleneksel yetkinliklerin ötesinde inisiyatif alan ve proaktif davranan bireylerin hissettiği özgüveni ifade etmektedir. Bu yönüyle standart bir göreve odaklanmak, öz-yeterlikten farklılık göstermektedir (Seibert vd., 2001). İş yaşantısı içinde yönetici kademesi, çalışanlardan gün geçtikçe daha iyi performans sergilemelerini beklenmektedir. Ancak çalışanların değişik görevler üstlenebilmesi için öz yeterlilik düzeylerine olan inançlarının da artması gerekmektedir. Kişilerin kendi öz yeterliliklerine olan güveni, onları sorumluluk almaya ve proaktif davranışlar sergilemeye yönlendirecektir (Bozbayındır ve Alev, 2018; Seibert, 2001; Senemoğlu, 1998).

Sorumluluk bilinci, insanların ne derecede kontrol ve disiplinli olduğunu göstermektedir. Sorumluluk bilinci yüksek olan insanlar, hayatlarını kararlı ve disiplinli yönetmektedirler. Mükemmeliyetçi olan bireyler, yaptıkları etkinliklerin şartlarına son derece bağlıdırlar. Sorumluluk düzeyi düşük bireylerin işlerinden kolayca vazgeçen, başkaları tarafından daha az güvenilen, dikkatini bir noktaya odaklamakta güçlük çeken bireyler olduğu düşünülmektedir (Burger, 2006).

Diğer bazı araştırmacıların proaktif davranışa ve kişiliğe yönelik yaptıkları tanımlar aşağıda sıralanmaktadır.

- Proaktif davranış, mevcut iş tanımlarını aşarak var olan sistemi sorgulayıp değişimi gerçekleştirmektir (Campbell, 2000).
- Parker vd. (2001, s. 425) göre proaktif davranış, *“kişinin değişim ve gelişimi amaçlayarak kendi başlattığı ya da karşılaştığı durumu göz önünde bulundurarak geleceği değiştirmek adına uyguladığı faaliyetler”* olarak tanımlamaktadır (Aybatan, 2018, s. 10).
- Erdoğan ve Bauer (2005, s. 859), proaktif davranış, *“hatalı gördükleri şeyleri düzeltmeleri ve öğrendikleri bilgileri kullanarak hareket etmeleri”* şeklinde ifade etmektedirler.
- Grant ve Ashford’a (2008) göre proaktif davranış, *“insanlar için çevresindekileri etkilemenin önemli olduğunu ve hem kendilerini hem de başkalarını etkilemek için öngörüyle yapılan davranış biçimleri olarak tanımlamaktadırlar. Proaktif davranış, bireyin kendi hedefleri doğrultusunda farklı yol ve yöntemler keşfetmeye çalışması, kendisine söylenmeden bir şeyler yapmaya çalışmasını”* ifade etmektedir.

- Tornau ve Frese'ye (2013, s. 505) göre proaktif davranış, *“kişiyi verilmiş olan işlerin ötesine geçmek için inisiyatif olarak henüz ortaya çıkmamış sorunlara çözüm aramadır”* (Aybatan, 2018, s. 10).
- Proaktif kişilik; kişinin yaşayabileceği sorunlar, farklılıklar ve ihtiyaçlar ortaya çıkmadan önce harekete geçen ve gerekli önlemleri alan kişiliği ifade etmektedir (Demir ve Arabacı, 2021).
- Proaktif kişilik, *“herhangi bir emir almadan, gerekli gördüğü değişimi başlatabilme yeteneğine sahiptir. Bu, tüm çalışanlarda bulunmayan bir kişilik özelliği olan proaktifliğe yönelik bir eğilimdir”*. Proaktif kişilik; *“bireyin herhangi bir emir almadan gerekli gördüğü değişimi başlatabilme özelliklerine sahip olması durumudur”* (Yolcu ve Çakmak, 2017, s. 427).

Proaktif kişiliği belirleyen birçok faktör bulunmaktadır. Örneğin öz yeterliliğin, proaktif kişiliği olumsuz etkilediği bulunmuştur (Bozbayındır ve Alev, 2018). Bir diğer çalışmada, işe yönelik mükemmeliyetçiliğin proaktif kişiliği olumlu etkilediği, ayrıca proaktif kişiliğin, mükemmeliyetçilik ile iş akış deneyimleri arasında aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir (Yeşiltaş ve Andiç, 2021). Karabatak (2018) ise öğretmenlerin eğitim durumunun ve kıdeminin proaktif davranışlarına etkisi olduğunu, ayrıca beş faktör kişilik özelliklerinden deneyime açıklık ve dışadönük özelliklerinin de proaktif davranışları etkilediğini saptamıştır. Bir diğer çalışmada, proaktif kişiliğin; dışadönüklük, deneyime açıklık, sorumluluk kişilik özellikleri ile olumlu ilişkide olduğu tespit edilmiştir (Fuller ve Marler, 2009). Hough'a (2003) göre proaktif kişilik özellikle beş büyük kişilik özelliği ile yakından ilişkilidir ancak bileşik (merkezi) bir kişilik özelliğidir.

Proaktif kişiliğin bireysel ve örgütsel birçok sonucu bulunmaktadır. Bunlardan bazıları sıralanacak olursa, proaktif kişiliğin, öğrencilerin daha yüksek araştırma öz yeterliği ve öğrenme uyumluluğu ile olumlu bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Zhang, Xin, Wang, Li, Du ve Wang, 2023). Proaktif kişiliğin hemşirelik öğrencilerinin mesleki kimliklerini olumlu yönde etkilediği de ortaya konulmuştur (Shi vd., 2023). Proaktif kişilik ayrıca motivasyonel öğrenme ve kendini geliştirme ile ilgili faaliyetler ile yakından ilişkilidir (Major, Turner ve Fletcher, 2006).

Proaktif kişilik özellikleri, öz kontrol ve akademik mükemmeliyetçiliği meydana getiren önemli özelliklerdir (Er ve Aydemir, 2022). Proaktif kişilik ile kariyer planlaması arasındaki ilişkide öz değerlendirmenin düzenleyici rol oynadığı tespit edilmiştir. Yani öz

değerlendirmesi yüksek olan proaktif çalışanlar daha fazla kariyer planlaması yapmaktadır. Proaktif kişiliğin çalışanların kariyer gelişimine katkı sağlayan önemli bir özellik olduğunu göstermektedir. Ayrıca öz değerlendirmenin proaktif kişiliğe sahip çalışanların kariyer planlamasını destekleyen bir faktör olduğu ortaya çıkmıştır (Valls vd., 2020). Yolcu ve Çakmak'a (2017) göre proaktif ve psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanların işlerinde daha yaratıcı ve girişimci olduklarını ve örgütsel hedeflere daha fazla katkıda bulunduklarını göstermektedir. Yapılan bir çalışmada, proaktif ve mesleğine bağlı öğretmenlerin kariyer gelişimine daha fazla önem verdikleri ve mesleki hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba harcadıkları bulunmuştur (Demir ve Arabacı, 2021). Tunca, vd. (2018), proaktif ve yenilikçi çalışanların işlerinde daha başarılı olduklarını ve örgütsel hedeflere daha fazla katkı sağladıklarını ayrıca proaktif kişilik özelliğinin ve değişimlere açık yapısının anlamlı bir şekilde görev performansını etkilediğini bulmuşlardır.

Proaktif kişilik ve kariyer planlaması, birbiriyle sıkı ilişki içindedir. Proaktif kişilik, öğrencilerin mesleklerine odaklı adapte olma, başarı sergileme gibi birçok olumlu sonuçları bulunmaktadır. Proaktif kişiliğin kariyer planlaması yoluyla erken istihdam sonuçlarını iyileştirdiği ortaya konulmuştur (Valls vd., 2020). Proaktif kişiliğin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğu da saptanmıştır (Kale, 2019). Proaktif kişilik hem yaşam doyumu hem de kariyer uyumu ile olumlu bir ilişki içindedir (Akbaba & Özel, 2021). Benzer çalışmada ise çalışanların yenilikçi performansının proaktif kişilik tarafından belirlendiği tespit edilmiştir (Ullah, Hameed ve Mahmood, 2024).

Proaktif kişiliğin, çalışanların yaratıcı performansları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu ve psikolojik güçlendirmenin proaktif kişilik ile yaratıcı performans arasındaki ilişkide aracı rol oynadığı tespit edilmiştir (Özbezek vd., 2024). Bir diğer açıdan, proaktifliğin iş becerikliliğini ve özellikle de bilişsel ve ilişkisel becerikliliği belirleyen önemli bir özellik olduğu saptanmıştır (Şeker ve Özgen, 2022). Ayrıca proaktif bireylerin, görevlerini yerine getirmenin yeni yollarını keşfedebilen, hedeflerini gerçekleştirebilen ve performanslarını geliştirmek için yeni fikirler ortaya koyabilen bireyler olduğu vurgulanmaktadır (Choi vd., 2021).

Proaktif kişiliğin, terfi odaklılığı olumlu yönde etkilerken terfi odaklılık yoluyla sosyal kuralları çiğneyen davranışları olumsuz yönde etkilediği ortaya konulmuştur (Wan, Qin, Zhou ve Wu, 2024). Proaktif kişiliğin doğrudan iş memnuniyetini ve sosyal destek ve umut aracılığıyla da iş memnuniyetini etkilediği tespit edilmiştir (Wang ve Lei, 2023). Ayrıca

proaktif kişiliğin, iş düzenlemesiyle yakın bir ilişkisi tespit edilmiştir. Bunun yanı proaktif kişiliğin, kişi-iş uyumu ve kişi-meslek uyumu arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur (Liao, 2023). Bir diğer açıdan ise proaktif kişiliğin, dönüşümsel liderlik ve yenilikçi çalışma davranışı arasındaki ilişkide tam aracılık rolü üstelendiği saptanmıştır (Murniasih, 2023). Proaktif kişiliğin, olumsuz bir yapı olan meslekten ayrılma niyetini negatif etkilediği bulunmuştur (Morgan vd., 2012).

Proaktifliği ölçen en yaygın ölçek, ilk olarak Bateman ve Crant (1993) tarafından 17 maddelik bir ölçek şeklinde geliştirilmiştir. Ardından bu ölçek, Seibert vd. (1999), Claes ve De Witte (2002), Claes (2003) ve Kammeyer-Mueller ve Wanberg (2003) gibi araştırmacılar tarafından 10 maddeye indirilerek kısaltılmıştır. Akın vd. (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan sürümü bulunmaktadır. Ölçeğin 6 (Parker, 1998), 5 (Kickul ve Grundy, 2002) ve 4 maddelik (Parker ve Sprigg, 1999) sürümlerine de rastlamak mümkündür.

Her ne kadar ilgili literatürde proaktif kişilik ile ilgili çalışmalara rastlansa da özellikle belirleyicileri ve sonuçları hususlarının yeterince araştırılmadığı görülmektedir. Ayrıca öğrencilerin proaktif kişiliklerine yönelik de oldukça az çalışma yapıldığı anlaşılmaktadır. Yapılan araştırmalarda proaktif kişiliğin ölçülmesinde ağırlıklı olarak tek bir ölçeğin kullanılması, kavrama yönelik yeni bakış açılarının geliştirilmediğini göstermektedir. Dolayısıyla kavramla ilgili henüz nitelikli çalışmaların yeterliliğinden bahsedilemez.

1.3. Bilinçli Kariyer Farkındalığı

Kariyer, bireyin yaşamı boyunca edindiği iş ve meslek deneyimlerinin yanı sıra, kişisel gelişimini, eğitimini ve yaşamındaki diğer önemli deneyimleri kapsayan dinamik ve sürekli gelişen bir yolculuktur. Bu süreç, bireyin yetenekleri, ilgileri ve değerleri doğrultusunda şekillenir ve yaşam boyu süren bir öğrenme ve gelişim sürecidir (Hughes, 1997; Önal ve Yeşilyaprak, 2020; Tutar, 2020). 1970'lerden bu yana iş hayatında sıklıkla kullanılmaya ve önem kazanmaya başlasa da kariyer kavramının kökeni, 16. yüzyıla kadar uzanmaktadır (Tutar vd., 2020). Tutar (2020), kariyerin sadece mesleki uzmanlık veya çalışma hayatı ile sınırlı olmadığını, aynı zamanda bireyin kişisel gelişimini ve yaşamındaki diğer önemli deneyimleri de kapsadığını vurgulamaktadır. Hughes'a (1997) göre kariyer, bir kişinin yaşamı boyunca izlediği yoldur. Bu tanım, kişinin yaşamındaki tüm deneyimleri ve özellikle çalışma hayatını kapsamaktadır. Ayrıca kariyer, sadece iş yaşamını değil, aynı zamanda bireyin yaşamındaki diğer önemli deneyimleri de içermektedir (Hughes, 1997). Başka bir

çalışmada kariyer, bireyin yaşamı boyunca edindiği iş ve meslek deneyimlerinin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Önal ve Yeşilyaprak, 2020). Bir diğer çalışmada kariyer, bireylerin girişimcilik kararlarını şekillendiren bir dizi kariyer yönetim pratiği olarak tanımlanmaktadır (Engel vd., 2017). Bu bağlamdan yola çıkarak kariyer, bireylerin yeteneklerini geliştirmeye yönelik yatırımlarını ve kariyer planlamalarını içeren bir süreç olarak ele alınabilmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde, bilinçli kariyer farkındalığının kavramsallaştırılması ve ölçülmesi ile ilgili sadece Başoda'nın (2023) çalışmasına ulaşılmıştır. Başoda (2023), Sosyal Bilişsel Teorisi (Bandura, 1986), Kişi-Mesleki Çevre Uyum Teorisi (Kristof-Brown vd., 2005), Kaynakların Korunması Teorisi (Hobfoll, 2002), Kariyer Gelişim Teorisi (Super, 1953) ve Beşerî Sermaye Teorisi'nden (Schultz, 1961) hareketle bilinçli kariyer farkındalığını kavramını geliştirmiştir. Araştırmacı ayrıca söz konusu kavramı; psikolojik farkındalık, kendilik farkındalığı ve bilinçli farkındalık temeline dayandırmaktadır. Araştırmacıya göre bilinçli kariyer farkındalığının temel belirleyicileri; kişilik özellikleri, sosyal çevre faktörleri ve küresel gelişmelerdir. Ayrıca araştırmacının bakış açısına göre bilinçli kariyer farkındalığı; kariyer kararı verme, isteği, motivasyonu, tercihleri, tutumları, gelişimi, yönetimi, rolleri, keşfi ve sorumluluğu gibi birçok faktörü etkileyebilmektedir. Bilinçli kariyer farkındalığı; bilinçli farkındalık, kariyer yapma, çaba yeterliliği ve mesleki ihtisaslaşma faktörlerinden oluşan dinamik bir farkındalık kavramıdır. Diğer bir deyişle, bilinçli kariyer farkındalığı; amaç, bilgi ve deneyim girdisi ve çıktısı şeklinde tasarlanarak öğrencinin kariyerine yönelik bilişsel, duygusal ve davranışsal kapasitesini vurgulamaktadır. Dolayısıyla bilinçli kariyer farkındalığı, mesleğe yönelik geliştirilen farkındalık kavramlarını kapsadığı için çatı bir kavramdır (Başoda, 2023). Bu bağlamda Bilinçli kariyer farkındalığı, *“öğrencinin yargılamadan dikkatini mevcut deneyimlerine odaklayarak zihinsel olarak uyanık ve hazır olması yoluyla kariyeri için güncel mesleki gereklilikleri yerine getirebilme çabalarına ve bunun sonucundaki mesleki ihtisaslaşmasına yönelik bilinç düzeyi”* şeklinde tanımlanmaktadır (Başoda, 2023, s. 100). Bu nedenle, bu çalışmada bilinçli kariyer farkındalığı kavramı kullanılmıştır. Bilinçli kariyer farkındalığı literatürde yeni bir kavram olduğundan dolayı daha iyi anlaşılması için ilgili diğer kavramları açıklamak gerekmektedir. Bunun sebebi, bilinçli kariyer farkındalığının bazı kavramlardan yola çıkılarak geliştirilmesidir. Bu kavramlar aşağıda açıklanmaktadır.

Genel anlamıyla farkındalık, bilgi ile beraber deneyimi de yaşayarak alışılmış düşüncelerin veya duyguların dışına çıkarak yeni fikirler üretebilmektir (Dutt, 2011). Ancak farkındalıkla

ilgili bilinçli farkındalık, kendilik farkındalığı, psikolojik farkındalık (Hisli Şahin ve Yeniçeri, 2015), kariyer farkındalığı (Regan, 1996), mesleki farkındalık (Helwig, 1984), iş farkındalığı (Petersen, 1985), deneyimsel mesleki farkındalık (Başoda ve Acar, 2022) ve mesleğe uyum sağlama farkındalığı (Başoda, 2020) gibi birçok kavram üretilmiştir. Bilinçli farkındalık, *“bireyin kasıtlı olarak, şu anda olup bitenlere ve yargılamadan kendini dikkat eylemine odaklaması ve o andaki bilgiyi aktif olarak işleme alması ile açıklanan bilişsel durumu veya becerisidir”* (Başoda ve Gümüş Dönmez, 2022, s. 1443). Bilinçli farkındalık, bireye o anda çevresinde olup bitenlerin farkına varmasını dolayısıyla yaşamı üzerinde daha iyi kontrol sahibi olmasını sağlamaktadır (Altan, 2021). Psikolojik bilinç, *“bireyin kendi duygu ve düşüncelerine ulaşabilme, kendini ve diğer kişileri anlamaya istekli olma ve bu duygu, düşünce ve davranışları konuşup paylaşabilmenin değişimi getirebileceğine inanma özelliğidir”*. Kendilik farkındalığı ise *“kişinin kendisiyle ilgili geçmişte olmuş, şu anda olmakta olan ve gelecekte olabilecek olanların bilincinde olabilmesidir”* (Hisli Şahin ve Yeniçeri, 2015, s. 49).

Mesleki farkındalık en genel tanımıyla, *“bireyin; bir mesleğin yeterlilikleri, iletişimde olunacak hedef gruplar, meslekle ilgili yasa ve yönetmelikler, görev ve sorumluluklar, mesleğe psikolojik ve fiziksel olarak uygunluğu ve mesleki duyarlılığı ile ilgili ön bilgi sahibi olmasıdır”* (Kunduracılar vd. 2012, s. 187). Kariyer farkındalığı, *“kariyer alanında merak ayrıca kariyer fırsatlarına olan güvenin artması sürecidir. Bu süreçte kariyer farkındalığı, öğrencinin farklı kariyer alanlarını sorgulama sıklığı, zaman ve keşfedilen kariyer kaynaklarının miktarıdır”* (Mahir, 2019, s. 230). Mesleğe uyum sağlama farkındalığı, *“öğrencilerin mesleğini başarılı bir şekilde yapmaları için kendilerini, sahip oldukları veya olacakları kişisel kaynaklarını mesleğin gerektirdiklerine uyumlu hale getirmeleri gerektiğine yönelik bilinçli ve motive olmalarını sağlayan dolayısıyla mesleğe uyum sağlamaya yönelik ne yapmaları ve hangi kişisel kaynaklara erişimleri gerektiği hususunda bilgi sahibi olmalarını, karar vermelerini, değerlendirme yapmalarını ve kendilerini geliştirmelerini kolaylaştıran psikolojik bir süreçtir”* (Başoda, 2020, s. 113).

Başoda ve Acar’a (2022) göre deneyimsel mesleki farkındalık, *“öğrencinin eğitim sürecinde mesleğin gerektirdiklerine bilinçli olarak odaklanma, keşfetme ve deneyimleme yoluyla mesleği bilişsel, duygusal ve davranışsal öğrenme ve anlama yeteneği kazanması ile ilgili psikolojik bir süreçtir”* (Başoda, 2023, s.93). Jones ve Womble’ye (1997, s. 420) göre ise iş farkındalığı, *“öğrencinin iş dünyasına nasıl uyum sağlayacağına, okul-iş arasındaki bağı nasıl kuracağına, işi nasıl tanımlayacağına ve işe nasıl değer vereceğine yönelik bilinçli*

tutumlarıdır” (Başoda, 2023, s.93).

Bilinçli kariyer farkındalığının öğrenciler açısından birçok önemi bulunmaktadır. Bu faktörlerden bazıları sıralanacak olursa; mesleğe yönelik özgüvenin artması (Xue, 2012), sorumluluk bilincinin gelişmesi, sorunlarla başa çıkma (Li vd., 2022), uyum sağlama (Carvalho vd., 2018) ve ilişkileri yönetebilme (Saranapala ve Devadas, 2020). Başoda’ya (2023) göre bilinçli kariyer farkındalığı, öğrencilerin kariyerleri boyunca nasıl bir değişim yaşadıklarını ve bu değişime mesleki olarak kendilerini nasıl geliştirdiklerini ortaya koymaktadır. Bu süreç hem öğrenciler hem de eğiticiler tarafından fark edilebilir ve ölçülebilir bir mekanizmaya sahiptir. Ayrıca bu süreç, öğrencinin kariyer yolculuğunda, stres, depresyon, kaygı ve anksiyete gibi psikolojik sorunları yaşamaması için oldukça önemli bir kaynaktır. Bir diğer açıdan ise söz konusu bu süreç, öğrencinin bu yolculukta, kişisel ve mesleki çatışma yaşamamasını dolayısıyla başa çıkma becerilerinin artmasını sağlayabilmektedir.

Kariyer farkındalığı, öğrencilerin kendi yeteneklerini, ilgi alanlarını ve kariyer hedeflerini tanıyarak, karşılaşılabilecekleri fırsat ve engellerin farkında olup, bilinçli ve stratejik kararlar alma yeteneğidir (Nasir ve Lin, 2013; Öztürk, 2020; Yaşar ve Sunay, 2019). Öztürk’e (2020) göre kariyer farkındalığı kavramı, öğrencilerin kariyer hedeflerini belirleme, kariyer yollarını anlama ve bu yolda karşılaşılabilecekleri fırsat ve engellerin farkında olma yeteneği olarak tanımlanmıştır. Başka bir çalışmada kariyer farkındalığı, öğrencilerin kendi yeteneklerini, ilgi alanlarını ve kariyer hedeflerini tanıma ve bu doğrultuda bilinçli kararlar alma yeteneği olarak tanımlanmışlardır. (Nasir ve Lin, 2013).

Bilinçli kariyer farkındalığı henüz yeni bir kavram olduğundan dolayı (Başoda, 2023) belirleyicilerine yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, bilinçli kariyer farkındalığını meydana getiren kariyer farkındalık, mesleki farkındalık, mesleki kariyer farkındalığı, deneyimsel mesleki farkındalık, mesleğe uyum sağlama farkındalığı ve iş farkındalığı gibi kavramların belirleyicileri üzerinde durulacaktır. Bilinçli kariyer farkındalığının belirleyicilerine yönelik bazı ampirik bulgular ve teorik yaklaşımlar aşağıda sunulmaktadır.

Yapılan bir çalışmada, öğrencilerin öz güveni ile kariyer farkındalığı arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırmacılar ayrıca öz güveni yüksek olan veya daha olumlu bakış açısına sahip öğrencilerin kariyer farkındalıklarının da daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir (Nasir ve Lin, 2013). Ayrıca, öğrencilere bilimle ilgili yeni

kariyerler ve çalışma hayatı becerileri tanıtmak, onların kariyer farkındalıklarını artırmaktadır (Salonen, Kärkkäinen ve Keinonen, 2018). Bir diğer açıdan, modelleme tekniği kullanılarak yapılan kariyer rehberliği programlarının, öğrenci kariyer farkındalığını artırmada etkili olduğu vurgulanmaktadır (Keumala, Nurihsan ve Budiamin, 2018). Ortaokul öğrencilerinin aile, okul, çevre ve kişiliğin kariyer farkındalığı üzerinde önemli bir etkisi olduğu saptanmıştır (Ndagi, Abdulrahman, Enagi ve Abubakar, 2024). Küçükbere ve Balkar (2021), öğretmenlerin hesap verebilirlik özelliklerinin mesleki farkındalıklarını arttırdığını bulmuşlardır. Bayram ve Öztürk (2023) tarafından yapılan çalışmada, mentörlük etkileyciliğinin öğrencilerin kariyer farkındalıklarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. İltis'in (2020) yaptığı çalışmada, öğrencilerin akademik başarılarının lisansüstü eğitim farkındalığını olumlu etkilediğini saptamıştır. Aydoğan ve Karatepe'ye (2022) göre kariyer farkındalığı ile cinsiyet ve eğitim durumu gibi değişkenler incelenmiş ve bazı farklılıklar tespit edilmiştir.

Yukarıda da belirtildiği gibi bilinçli kariyer farkındalığı literatürde yeni olduğundan sonuçlarına yönelik de herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Ancak ilgili kavramların sonuçlarına yönelik çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin kariyer farkındalığının, kariyer kararı verme sürecinde doğru kariyer seçimleri yapmak üzerinde olumlu bir etkisi olduğu bulunmuştur (Akıncı ve Cingöz, 2023). Kariyer farkındalığı arttıkça öğrencilerin umutsuzluk düzeylerinin azaldığı saptanmıştır (Şimşek ve Karahüseyinoğlu, 2024; Üstün, 2022). Öğrencilerin kariyer farkındalığı ile iş arama öz yeterliliği arasında negatif bir korelasyon, kariyer planlama yeteneği ile ise pozitif bir korelasyon bulunmuştur (Zhao, 2023). Öğrencilerin kariyer farkındalıklarının kariyer tatminini artırdığı ve bu da daha sonra kariyerlerinde kalma niyetlerini artırdığı saptanmıştır (Sun vd., 2022). Öğrencilerin kariyer farkındalıklarının girişimciliklerini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir (Ertekin, 2020). Kariyer farkındalığı ve seçimi üzerinde kurumsal etkiler, kariyer farkındalığı kavramı, kendini değerlendirme ve karar verme becerileri ve kariyer oluşturan durumlarda gerçek kararların verilmesi olarak oluşmaktadır. Kariyer farkındalığının işin rutinleri, gereklilikleri ve geri dönüşleri hakkında bireyin gösterdiği farkındalık yollarını açıklamakta ve kariyer kararı vermede önemli bir yön olduğunu vurgulamaktadır (Wise vd., 1976).

Bilinçli kariyer farkındalığının ölçülmesi için geliştirilen sadece bir ölçeğe rastlanmaktadır. Bu ölçek, Başoda (2023) tarafından geliştirilen 8 maddelik tek boyutlu bir ölçektir. Ölçekle ilgili bilgiler bu araştırmanın veri toplama aracı bölümünde detaylı açıklanmaktadır. Ancak bilinçli kariyer farkındalığının dayanağı olan bazı kavramlara yönelik birçok ölçeğin

geliştirildiği görülmektedir. Örneğin kariyer farkındalığına yönelik yaklaşık 11 tane ölçek olduğu tespit edilmiştir. Bunlar; Regan (1996), Tuckman (1999), İbrahim vd. (2014), Ndung'u (2018), Yaşar (2019), Yaşar ve Sunay (2019), Hashish (2019), Öztürk ve Şirin (2020), Getachew vd. (2020), De Boever vd. (2021), Bozyiğit vd. (2022) ve Wu ve Zao (2022) tarafından geliştirilen ölçeklerdir. Mesleki farkındalık ile ilgili ölçekler; Helwig (1984), Bjorklund vd. (2004), Algadheeb (2015), Eyadat (2019) ve Wong (2022) tarafından geliştirilmiştir.

Esasen ilgili literatür incelendiğinde, mesleki veya kariyer farkındalığının belirleyicileri, sonuçları ve ölçekleri ile ilgili oldukça az çalışma olduğu anlaşılmaktadır. Hem bilinçli kariyer farkındalığı hem de ilgili diğer kavramların henüz gelişim aşamasında olduğu dolayısıyla daha nitelikli çalışmaların yapılması gerektiği aşikardır. Oysa ki yaşadığımız sırda gerek ekonomik gerekse teknolojik ve sosyal gelişmelerin öğrencilerin kariyer yaşamlarına oldukça önemli etkisi bulunmaktadır. Buna rağmen konunun yeterince üzerinde durulmaması, ilgili literatürdeki önemli bir boşluğa işaret etmektedir.

1.4. Mesleki Bağlılık

İngilizce de “meslek” kelimesi, "career, occupation, work, profession" kelimeleri ile aynı anlama gelmekte ve birbirlerinin yerine kullanılmaktadır (Meyer vd., 1993). Meslek, insan yaşamında doğrudan ya da dolaylı olarak yer alan önemli bir yaşam faktörüdür. Mesleki bağlılık, bireylerin işe ilişkin belirli bağlılık normlarını nasıl oluşturduklarını belirleyen dikkate değer bir olgudur (Lee vd., 2000). İnsanlar örgütsel beklentilerden ziyade mesleki beklentilerle uyarılarak motive edilmektedir. Bu açıdan mesleki bağlılığın, bireylerin çalışma yaşamları üzerinde örgütsel bağlılığa göre daha büyük bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir (Cohen, 2000). Goswami vd. (2007) göre iş hayatında bağlılık türü olarak en sık üzerinde durulan mesleki bağlılıktır. Günümüz şartlarında, insanlar, çalışma hayatındaki teknolojik değişimlere hızla uyum sağlama çabası içerisindeyler. Buna paralel olarak çalışanların, çalıştıkları işletmelerden ziyade mesleklerine bağlılık eğilimleri artmaktadır (Blau, 2003; Ivztan vd., 2013).

Bağlılık, bireyin mesleğini tutumsal ya da davranışsal bir kaynağa bağlayarak sürdürme yeteneğidir (Bayram, 2005). Scholl'e (1981) göre bağlılık, beklenti ve eşitlik sağlanmadığında ya da işlevini yitirdiğinde davranışın yönünü belirlemek için gerekli bir dengeleme unsurudur. Meyer ve Herscovitch'e (2001) göre bağlılık, kişiyi belirli bir amaca

yönelik davranışlar sergileten güç unsurudur. Ayrıca örgütsel bağlılık kavramının gelişmesi, işe, kariyere ve mesleki bağlılık gibi farklı bağlılık türlerinin literatüre girmesini sağlamıştır (Çetinel, 2008). Günümüz tanısıyla ilk olarak Morrow (1983) tarafından geliştirilen ve beş faktörden oluşan bir bağlılık modeli olarak kavramsallaştırılarak literatür de yerini almıştır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009).

Mesleki bağlılık, mesleki kimliğin öne çıkarılması, mesleğe yönelik çaba gösterilmesi ve mesleki etik ilkelere bağlılığın geliştirilmesidir (Aranya ve Ferris, 1984). Birey ile mesleği arasındaki duygusal etkileşim sonucunda ortaya çıkan bir tür psikolojik bağ olarak tanımlanan mesleki bağlılık, bireye mesleğiyle daha güçlü bir şekilde bütünleşmesine ve daha olumlu sonuçlar ve geri bildirimler yaşamasına imkân tanımaktadır. Bireyin algıladığı bu duygusal bağ, sonuçta bireyin davranışını ve en önemlisi mesleki devamlılığını sağlayabilmektedir (Lee vd., 2000).

Mesleki bağlılık, kariyer ile alakalı literatür de en çok karşılaşılan ve araştırılan kavramlardan biridir. Bu açıdan mesleki bağlılık, *“turizm sektöründe çalışmanın farklı yönleri veya boyutları ile sektördeki çalışma niyetleri veya bağlılıkları hakkında sahip oldukları tüm bilişsel, duygusal ve davranışsal eğilimlerin veya kaynakların toplamıdır”* (Başoda & Gümüş Dönmez, 2022, s. 1443). Mesleki bağlılık, bireyin seçilmiş bir kariyerde çalışma motivasyonunun göreceliliğidir (Hall, 1971). Mesleki bağlılık, kişinin mesleğine yönelik tutumlarını ifade etmektedir (Blau ve Lunz, 1998). Bu açıdan mesleki bağlılığın bireylerin çalışma yaşamları üzerinde örgütsel bağlılığa göre daha büyük bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Cohen, 2000).

Mesleki bağlılık, bireyin meslekte kalma olasılığı ile ilişkilidir (Meyer vd., 1993). Mesleki bağlılığın farklı boyutlardan oluşabilmektedir (Goswami vd., 2007). Duygusal profesyonelliğin, kişinin mesleğini icra ederken kendini ifade etmesi nedeniyle mesleki normatif veya devam bağlılığına göre çok daha güçlü olduğu söylenebilir (Meyer ve Herscovitch, 2001). Duygusal mesleki bağlılık, bireyin mesleğini devam ettirmeyi arzuladığını, mesleki açıdan devam bağlılığı boyutunun ise diğerine göre az duygusal olduğunu ve meslekten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağını açıklamaktadır (Blau, 2001).

Mesleki bağlılığın üç boyutu şu şekildedir: Duygusal, devam ve normatif bağlılık (Blau, 2001). Duygusal bağlılık, bireyin mesleğiyle bütünleşmesi dolayısıyla mesleğine ve değerlerine adanmasıdır (Mowday, 1998). Duygusal mesleki bağlılık, bireyin mesleğini

seçtiği andan itibaren başlar ve mesleki deneyimleriyle şekillenmektedir (Weng & McElroy, 2012). Buna göre duygusal mesleki bağlılık, genel olarak bireyin mesleğe katılarak meslek arasında duygusal bağ oluşturmaktır. Bireyler, mesleklerini gönüllü olarak sürdürmeye karar verirler, meslekleriyle ilgili dernek veya kuruluşlara üye olurlar ve meslekleriyle ilgili toplantılara katılarak meslekteki gelişmeleri yakından incelerler. Bu tür bağlılık, bireylerin kendilerini mesleğin bir parçası olarak görmektedirler (Bagraim, 2003). Mesleğine duygusal olarak bağlanan bireyler, meslekten ayrılmayı veya uzaklaşma düşünmezler (Tak ve Çiftçioğlu, 2009).

Turist rehberliği mesleği ile birlikte düşünüldüğünde zaman zaman olumsuz yönleri olsa da insanların uzun yıllardır aktif olarak rehberlik mesleğini icra ettiğini belirtmekte fayda vardır. Mesleğini aktif olarak icra eden rehberler, dönemsel olarak mesleğe yoğunlaşma, iş sürekliliğinin sağlanamaması ve esnek ve uzun çalışma saatleri gibi mesleki sorunları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Tüm bu olumsuzluklara rağmen farklı etnik kökenden gelen turistler ile etkileşimde bulunmak, öğrendikleri diğer dilleri geliştirmek, bilgi, deneyim ve becerilerini artırmak gibi olumlu davranışlarla karşılaşan rehberler, mesleklerine devam edebilmektedirler (Özoğul ve Ege, 2018). Bu bağlamda meslekle duygusal bağlılığı yüksek olan turist rehberlerinin karşılaştıkları veya karşılaşma potansiyeli yüksek olan mesleki sorunları iyileştirmeye yönelik çaba harcadıkları, kendi takdirleri doğrultusunda çeşitli mesleki seminerlere katıldıkları ve mesleki konulara odaklanarak mesleğe entegre oldukları söylenebilir (Lee vd., 2000; Meyer vd., 1993).

Literatürde mesleki bağlılıkla ilgili araştırmaların çok çeşitli meslek türleri üzerinde yapıldığı görülmektedir. Mesleki bağlılık; akademisyenler, öğretmenler, kamu hastanelerinde çalışan doktorlar, hemşirelik eğitimi alan öğrenciler ve hemşireler, büro yöneticileri, idari asistanlar ve sekreterler, muhasebeciler, banka çalışanları, otomotiv sektörü personeli vb. gibi birçok meslek grubu üzerinde çalışmalar yapılmıştır (Arslantürk, 2016; Başoda & Dönmez, 2022, Jin vd., 2009; Morgan vd., 2012; Şimşek & Aslan, 2012; Yousaf vd., 2013). Mesleki devam bağlılığı, genellikle kişinin mesleği bırakırken karşılaşacağı maliyetlerin yüksek olacağını düşünmesi ve yaptığı yatırımlar nedeniyle mesleğini sürdürmeyi düşünmesi sonucu ortaya çıkan bir bağlılık türüdür. Mesleki bilgi ve becerileri geliştirmek için çaba harcamak ve zaman harcamak mesleğe yapılan yatırımlara örnek olarak verilebilir (Arslantürk, 2016).

Devam bağlılığı, meslekte alternatiflerin olmayışı sonucunda bireyin meslekte yaşamını

devam ettirmek için doğrudan veya dolaylı olarak mesleğine yatırım yapması ve bu alanda yaşayacağı duygusal kırılmadır (Sağsan ve Fırtına, 2015). Bu bağlamda turist rehberinin yılın on iki ayı rehber olarak çalışması gerektiği, bireysel çalışma haklarının korunduğu, kişilik haklarına önem verildiği bir ortamda başka alternatifinin bulunmadığı ve bunu yapamayacağı öngörülmektedir. Mesleği bıraktığında mesleği bırakmak için yaptığı tüm yatırımların karşılığını alamayacaktır. Devam bağlılığı güçlü olan kişiler mesleği bırakmanın çok daha maliyetli olacağını düşünmekte ve mesleğini devam ettirme ihtiyacı duymaktadırlar (Bagraim, 2003; Meyer vd., 1993). Bu bağlılık türü, kişinin yeni bir meslek için daha iyi seçeneklerin olmaması veya bulunmaması nedeniyle mesleği bırakmak istememesi durumunda ortaya çıkar. Buna göre sınırlı seçeneklerin ve algılanan yüksek maliyetlerin devam bağlılığının temel nedenleridir (Blau, 2003). Lakin kişilerin kendilerine yetecek kar sağlayan bir fırsatla karşı karşıya kaldığında bu bağlılığın sonlandıracağı düşünülmektedir (Snape vd., 2008). Mesleki devam bağlılığı kuvvetli kişiler, diğer kişilere kıyasla mesleki faaliyetlerdeki aktiflik rolü daha azdır (Meyer vd., 1993).

Normatif bağlılığın temelinde görev duygusu ve sadakat, bireyin mesleğe devam edip etmeyeceğini yükümlülük duygusundan dolayı etkileyebilmektedir. Normatif bağlılık, genel olarak bireyin mesleğine karşı yükümlülük duygusuna bağlılığını ifade etmektedir. Buna göre insanlar, mesleklerini kendilerini mecbur hissettikleri için icra etmektedirler (Blau, 2001; Meyer vd., 1993). Normatif mesleki bağlılık, insanların mesleğe ve hedeflerine yönelik bir ihtiyacı yansıtmaması nedeniyle mesleki süreklilik bağlılığı ve duygusal bağlılıktan farklılaşmaktadır (Clugston, 2000). Rol modelin normatif baskılarını içselleştirerek faydalı sonuçlara ulaşmak, bireylerin mesleğe normatif bağlılık sergilemelerine neden olabilmektedir (Meyer vd., 1993).

Mesleki duygusal bağlılık açısından daha güçlü durumda olan insanların, duyguları nedeniyle mesleklerini sürdürdükleri, mesleki devam bağlılığı güçlü olan kişilerin mesleklerine ihtiyaç duydukları için devam ettikleri, mesleklerine normatif olarak bağlı olan kişilerin ise mesleklerine devam ettikleri söylenebilir çünkü mesleklerini zorunluluk olarak görmektedirler (Blau, 2001; Tang vd., 2012). Bu zorunluluk, duygusu ekonomik etken olmaktan çıkarak aile, iş ortamı, meslektaşlar gibi çevresel etkenlerden kaynaklanmaktadır (Özer ve Uyar, 2010).

İlgili literatürde, mesleki bağlılığın birçok belirleyicisi olduğu görülmektedir. Örneğin proaktif kişiliğin duygusal açıdan mesleki bağlılıkla anlamlı ve olumlu bir bağlantısı

olduğunu ayrıca mesleki memnuniyetin proaktif kişiliğin duygusal mesleki bağlılığa etkisinde aracılık rolü olduğu bulunmuştur (Yousaf vd., 2013). Proaktif kişiliğin, mesleki bağlılıkla anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğunu ayrıca çalışma, proaktif yönelime sahip çalışanların girişimci gibi kararlar almasının hem kariyer hem de örgüt bağlılığını arttırdığı saptanmıştır (Messara ve Dagher, 2010). Nevrotizm ve sorumluluk kişilik özelliklerinin, kariyer kararı öz-yeterliliği aracılığıyla mesleki bağlılığı etkilediği ayrıca kariyer kararı öz-yeterliliğinin mesleki bağlılığı arttırdığı tespit edilmiştir (Jin vd., 2009). Turist rehberlerinin eğitim durumları ve ikinci işte çalışma durumları ile mesleki bağlılık arasında anlamlı farklar olduğu saptanmıştır (Arslantürk, 2016). Bilinçli farkındalığın, turist rehberliği öğrencilerinin mesleki bağlılıklarını artırdığı ortaya konulmuştur (Başoda ve Gümüş Dönmez, 2022).

Turist rehberlerinin ekonomik kaygılarının mesleki bağlılıklarını (devam bağlılığını) olumlu yönde etkilediği bulunmuştur (Yetgin, 2017). Turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin (beş büyük özellik) mesleğe bağlılıkları ile önemli ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Duygusal bağlılığı; dışadönüklük, deneyime açıklık ve sorumluluk (olumlu); devam bağlılığı, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık (olumlu), duygusal dengesizlik (olumsuz) ve normatif bağlılığı ise dışadönüklük ve deneyime açıklık (olumlu) gibi kişilik özelliklerinin belirlediği saptanmıştır (Özoğul, 2017). Deneyime açıklığın mesleki bağlılık ile olumlu ilişkisi olduğu bulunmuştur (Arora & Rangnekar, 2016). Benzer şekilde turizm öğrencilerinin; dışadönüklüğün duygusal bağlılığı, nevrozluğun devam bağlılığı ve yumuşak başlılığın ise normatif bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir (Ucar, Ersoy, Aksu ve Ehtiyar, 2020). Ayrıca nevrozluğun ve yumuşak başlılığın hem doğrudan hem de dolaylı olarak kariyer karar öz yeterliliği yoluyla mesleki bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir (Jin, Watkins ve Yuen, 2009). Olumlu kişilik özelliklerine sahip öğrencilerin mesleğe daha bağlı oldukları saptanmıştır (Nesje, 2016). Mesleki beklenti ile mesleki bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu bulunmuştur (Şengel, Zengin ve Işkın, 2020).

Konaklama işletmelerinde ise mesleki bağlılığı belirleyen unsurun örgütsel bağlılık olduğu belirlenmiştir (Çaylıkoca, 2017). Turist rehberlerinin örgütsel destek algılarının mesleki bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği ortaya çıkarılmıştır (Ateş, 2020). Turizm çalışanlarının mesleki algılarının mesleki bağlılıklarını önemli düzeyde olumlu etkilediği tespit edilmiştir (Akgöz ve Samatova, 2020). Mesleki tatminin (Demirel ve Sevinç, 2023), iş yaşam dengesinin (Töre ve Miyanyedi Şen, 2022), algılanan örgütsel desteğin (Koçoğlu Sazkaya ve Görmezoğlu, 2021) ve meslek aşkının (Alagöz ve Güneş, 2023) mesleki bağlılığı artırdığı bulunmuştur. Ayrıca öğrencilerin kariyer kararı öz yeterliliğinin mesleki bağlılıklarını

artırdığı ortaya konulmuştur (Jin vd., 2009). Tükenmişliğin mesleki bağlılık ile olumsuz ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Orkibi, 2016). Öğrencilerin temel öz değerlendirmelerinin devam bağlılıklarını; mesleki değerin, kariyer uyumunun ve temel öz değerlendirmenin duygusal ve normatif bağlılığını etkilediği tespit edilmiştir (Xiao vd., 2014).

Yukarıda sıralanan araştırmaların sonuçları incelendiğinde mesleki bağlılığın bireysel ve örgütsel birçok belirleyicisinin olduğu anlaşılmaktadır. Ancak araştırmacıların en çok mesleki bağlılığın bireysel belirleyicileri üzerinde durdukları görülmektedir. Dolayısıyla bundan hareketle, mesleki bağlılığın daha çok bireyin iç dünyası ve kişisel kaynakları ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir.

Literatürde mesleki bağlılığın birçok faktör üzerinde etkisi olduğu araştırılmıştır. Örneğin meslekî bağlılığın; örgüte ilişkin davranışları, temel iş özellikleri, rol stresi ve iş doyumu ile anlamlı ilişkisi olduğu bulunmuştur (Şimşek ve Aslan, 2012). Mesleğe bağlılık ile işe bağlılık, normatif bağlılık, örgüte devam bağlılığı ve aile bağlılığı arasında olumlu ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Benligiray ve Sönmez, 2011).

Mesleki bağlılık, prososyal motivasyon davranışlarını olumlu ve anlamlı etkilediği tespit edilmiştir (Can ve Aykaç, 2020). Mesleki bağlılık ile yeterlilik, işten ayrılma niyetleri, iş tatmini, önceki mesleki eğitim ve iş sektörü arasında anlamlı ilişkiler olduğu ortaya konulmuştur (Numminen, Leino-Kilpi, Isoaho ve Meretoja, 2016). Duygusal mesleki bağlılığın, mesleki yetenekleri geliştirme niyeti, yetenekleri geliştirme eylemi üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur (Chang vd., 2021).

Kariyer bağlılığının kariyer motivasyonu üzerinde doğrudan etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Najib ve Aljanabi, 2020). Öğrencilerin mesleki bağlılıkları arttıkça akademik tükenmişliklerinin düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir (Zhuang, Chen ve Li, 2020). Öğrencilerin mesleki bağlılığının öğrenme tükenmişliklerini azalttığı saptanmıştır (Yu vd., 2023). Öğrencilerin mesleki bağlılıklarının mesleki kimliklerini etkilediği bulunmuştur (Jue ve Ha, 2018). Turist rehberlerinde mesleki bağlılıklarının meslekten ayrılma niyetleri üzerinde olumsuz etkisi olduğu saptanmıştır (Yumuk ve Koçoğlu, 2020).

Yukarıda mesleki bağlılığın sonuçlarının araştırmalar incelendiğinde, mesleki bağlılığın meslek ile ilgili çeşitli faktörler üzerinde önemli etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu sonuçlar, mesleki bağlılığın meslekle ilgili tutumları değiştirebildiği söylenebilir.

Mesleki bağlılık kavramına yönelik birden çok bakış açısı olduğu için kavram farklı tanımlanmıştır (Cohen, 2003). Bu kavramın ölçülmesinde kullanılan en sık ölçekler ise Blau

vd. (1993), Meyer vd. (1993) ve Carson ve Bedeian (1994) tarafından geliştirilen ölçeklerdir. Mesleki bağlılığı ölçen ölçekler, gittikçe daha kısa ve belirli bir olguyu ölçmektedir. Greenhaus'un (1971) geliştirdiği ölçek, kariyer doğrultusunda mesleğe bağlılık zemininde geliştirilen ölçek olmasına rağmen, meslek kategorisini detaylı içermediğinden eleştirilen bir ölçektir (Cohen, 2003). Meyer, Allen ve Smith (1993), örgütsel bağlılığı mesleğe bağlılık zemininde değerlendirmek için üç yol önermiştir. Bu çalışmada, duygusal bağlılık, süreklilik bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç bileşenli bir ölçek geliştirilmiş böylece araştırmacılar mesleki bağlılığın her bir alt boyutunu temsil eden altı maddeden oluşan toplam 18 maddelik mesleki bağlılık ölçeğini geliştirmişlerdir (Meyer vd., 1993). Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeği ilk kez Baysal ve Paksoy (1999) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır. Blau (2003), dört boyutlu bir mesleki bağlılık ölçeği geliştirmiştir. Bu dört boyutlu yapı; Meyer, Allen ve Smith'in (1993) üç boyutlu meslek bağlılık kavramını genişletmeye dayanmaktadır. Meslek bağlılığının süreklilik boyutu; Carson, Carson ve Bedeian'ın (1995) kariyer (meslek) gömülme ölçüsüne dayalı olarak iki ayrı boyutta, birikmiş maliyetler ve sınırlı alternatifler meslek bağlılığı olarak operasyonel hale getirilmiştir (Blau, 2003).

1.5. Turist Rehberliği

Rehberler, seyahat şirketlerinin paket turları meydana getiren eğlence, öğren yerleri, bilet, ulaşım, yeme-içme, konaklama ve müze gibi hizmetler de eklendiğinde turistlerle doğrudan iletişim kuran, tam yetki ve sorumluluk sahibi (Zengin vd., 2004), ülkeye gelen bir turist ile hemen hemen her adımında onunla birlikte olan ve onu etkileyen (Genç, 1992; Karaçal ve Demirtaş, 2002), turistlere yol gösteren ve onları bilgilendiren (Başoda vd., 2018), sadece yerel halk ile ziyaretçiler arasındaki iletişimi kurmakla kalmayıp, seyahat acenteleri, tur operatörleri veya ziyaretçiler, yabancı tur liderleri ile otelcilik sektörü arasında arabuluculuk faaliyetlerinde bulunan ve farklı kültürler arasında köprüler kuran (Dahles, 2002; Macdonald, 2006; Özdemir vd., 2018; Wynn, 2010) kişilerdir. Ayrıca turist rehberleri, tanıtım ve reklam araçlarıyla kazandıkları müşterileri düzenli müşterilere dönüştürebilen tanıtım elçileridir (Batman vd., 2000). Turist rehberleri, turistlerin turizm faaliyetlerine ilişkin deneyimlerinin kalitesinin artırılmasında önemli rol oynamaktadırlar (Black ve Weiler, 2005; Hansen ve Mossberg, 2017). Bu anlamda rehberler, deneyim kalitesine, ülke tanıtımına ve turist memnuniyetine katkı sağlamaktadırlar (Ap ve Wong, 2001; Arslantürk, 2016; Pelit, Kabakulak ve Ateş, 2020; Zhang ve Chow, 2004). Turist rehberleri, birer turizm

temsilcisi olarak turistlerin bir destinasyonu yeniden ziyaret etmeleri niyetlerini etkileyebilmektedirler (Arslantürk vd., 2013). Turist rehberlerinin mesleklerine uygun kişilik özelliklerine sahip olmaları ve farklı kültürlerden insanlarla etkili iletişim kurabilmek için yüksek düzeyde kültürel zekâya sahip olmaları gereklidir (Pelit vd., 2020).

Turist rehberliği, alanındaki yenilikleri takip ederek bu yeniliklere açık olmalı, fiziksel güç gerektirecek alanlarda gücünü hissettirmesi, sosyal etkileşimin yüksek olması ve mevsimsel bir yapıya sahip olması gibi özellikleriyle diğer mesleklerden ayrılmaktadır (Ahıpaşaoğlu, 2001; Çolakoğlu, Efendi ve Epik, 2014). Turist rehberinin turistleri eğitici, farklı, rutini bozan, enerjik, eğlendirici, estetiksel açıdan geliştirici deneyimler yaşattığı vurgulanmaktadır (Özdemir vd., 2018). Pond’a (1993) göre antik dönemlerde, “seyahat” sözcüğünün İngilizce anlamı Fransızcada çalışmak anlamına denk gelen “travailler” sözcüğünden türetilmiştir (Arslantürk, 2016). Bu çağlarda seyahat, zorunluluk veya ihtiyaçtan kaynaklandığı için seyahatler, iş bulmak, yiyecek bulmak veya sert iklim koşullarından korunmak için yapılıyordu ve o zamanlar rehberlik mesleğinin rolü “yol gösterici”liktir (Cohen, 1985), sanayi devriminden sonra ve çoğunlukla 19. yy’ın başları itibariyle yaygınlaşan kitlesel turizmin sonucunda turist rehberlerinin “yol gösterici” “eğitimci” ve “kültür temsilcisi” rolleriyle değerlendirilmektedir (Black ve Weiler, 2005; Cohen, 1985; Holloway, 1981; Pond, 1993). Günümüzde turist rehberleri tur çeşidine göre farklı roller üstlenmektedir Weiler ve Black’e (2015) göre geleneksel grup turlarında sunucu, deneyim odaklı grup turlarında kareograf ve aracı ve özelleştirilmiş veya kişiselleştirilmiş turlarda eş-yaratıcı ayrıca genel olarak temalı turlarda rehber, geliştirici/imaj oluşturucu ve hikâyeleştirici rolündedir. Turist rehberleri; sorun çözücü, entelektüel sermayeyi geliştirici deneyim yaratıcısı, algı geliştirici, güven verici, bağ kurucu, bilgi kaynağı, değer yaratıcı, teşvik edici ve özendirici gibi birçok role de sahiptirler (Başoda ve Varol, 2022).

Turist rehberleri, ülkeye gelen bir turistin seyahatinin hemen hemen her adımında onunla birlikte olan ve onu etkileyen bir yoldaş gibidir (Genç, 1992; Karaçal ve Demirtaş, 2002). Turist rehberleri, sadece yerel halk ile ziyaretçiler arasındaki iletişimi kurmakla kalmayıp, seyahat acenteleri, tur operatörleri veya ziyaretçiler, yabancı tur liderleri ile otelcilik sektörü arasında arabuluculuk faaliyetlerinde bulunmak ve farklı kültürler arasında köprüler kuran kişilerdir (Dahles, 2002; Macdonald, 2006; Özdemir vd., 2018; Wynn, 2010).

Türkiye, turist rehberliğine önem veren nadir ülkelerden biridir. Turist rehberliği, Türkiye’de turizm meslekleri arasında meslek yasası ‘6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu’

olan tek meslektir. TUREB temellerini 1998 yılında dönemin dört mesleki örgütlenmesinin, (İstanbul Turist Rehberleri Esnaf Odası (İRO), Ankara Turist Rehberleri Derneği (ARED), Antalya Rehberler Derneği (Rehberant), İzmir Turist Rehberleri Esnaf Odası (İZRO) Başkanlarının, Ahmet ŞENSILAY (İRO), Recep ÖZBAY (ARED), Çiğdem ATEŞ (İZRO) ve Nihat BULUT (REHBERANT) bir araya gelerek imzaladıkları protokol ile birlikte kuruldu. 2012 yılında 6326 sayılı Turist Rehberleri Meslek Kanunu gereği oluşturulan Turist Rehberleri Birliği (TUREB), bütün birimleri ile ülke turizminde rehberlerin daha etkin ve yetkin rol almaları, ülkenin kültür ve turizm politikaları doğrultusunda tanıtılması, yasa dışı rehberlik faaliyetlerinin önlenmesi amacıyla kurulmuş bir topluluktur. Turist rehberlerinin kayıtlı olduğu meslek odaları toplamda 13 adet olup bunlar; İRO (İstanbul Turist Rehberleri Odası), ARO (Antalya Rehberler Odası), İZRO (İzmir Turist Rehberleri Odası), ADRO (Adana Bölgesel Turist Rehberleri Odası), ANRO (Ankara Turist Rehberleri Odası), ATRO (Aydın Turist Rehberleri Odası), BURO (Bursa Bölgesel Turist Rehberleri Odası), ÇARO (Çanakkale Bölgesel Turist Rehberleri Odası), GARO (Gaziantep Bölgesel Turist Rehberleri Odası), MURO (Muğla Turist Rehberleri Odası), NERO (Nevşehir Turist Rehberleri Odası), ŞURO (Şanlıurfa Bölgesel Turist Rehberleri Odası) ve TRO (Trabzon Bölgesel Turist Rehberleri Odası) 'dır (TUREB, 2024).

Türkiye’de turist rehberi olabilmek için 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu’na göre şu şartlar gereklidir (6326 Sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu, 2012):

1. Eğitim: Turist rehberliği bölümlerinden önlisans, lisans veya yüksek lisans mezunu olmak ya da başka bir bölümden en az lisans mezunu olduktan sonra Bakanlık onaylı sertifika programını başarıyla tamamlamak.
2. Dil Yeterliliği: Bakanlık denetimindeki yabancı dil sınavını geçmek veya geçerli bir yabancı dil yeterlik belgesine sahip olmak.
3. Uygulama Gezisi: Bakanlık denetiminde düzenlenen uygulama gezisini tamamlamak ve gezi sonunda yapılan sınavda başarılı olmak.

Çolakoğlu vd. (2014) araştırmasına göre, 2012 yılı meslek yasası öncesi kayıtlı turist rehberleri 13.241 kişi, yasa sonrası ise TUREB kayıtlarına göre 13.664 kişidir. Bunların 10.668’i eylemli, 2.996’sı eylemsizdir. Eylemli rehberler, 1 yıl geçerli çalışma kartıyla mesleği fiilen icra edebilmektedir (TUREB, 2024).

Turizm mesleki eğitimi, sektöre katılacak bireylerin turizmle ilgili bilgi ve becerilerle donatılmasını amaçlar (Olçay, 2008). Turist rehberlerinin kişisel gelişimi için temel eğitim

ve hizmet içi eğitim önemlidir (Erdoğan, 2020). Sektörde kalite standartlarının sağlanması için iyi bir turizm eğitimi şarttır (Unur ve Köşker, 2015). Eğitim, bireylerin sosyal, zihinsel ve fiziksel gelişimini destekleyen ve performanslarını artırmayı hedefleyen faaliyetleri içerir (Solmaz, 2019). Nitelikli işgücünün eğitimle geliştirilmesi, sektörlerle ve ekonomik büyümeye katkı sağlar (Olçay, 2008). Türkiye’de turist rehberliği eğitimi, başlangıcından itibaren çeşitli düzenlemelerden geçmiştir. 1993’e kadar, Turizm Tanıtma Başkanlığı tarafından 3 aylık bölgesel ve 6 aylık ulusal kurslarla sağlanırken, 1995’te Profesyonel Turist Rehberliği Yönetmeliği ile fakülte ve yükseköğretim kurumlarında eğitim vermeye başlanmıştır (Gazelci, 2022). Türkiye’de ön lisans eğitimi, 28 üniversitede; lisans eğitimi ise 39 üniversitede verilmektedir (ÖSYM, 2024). Yüksek lisans eğitimi, 22 üniversitede ve doktora eğitimi ise 3 üniversitede verilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Araştırmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Lisans eğitimi alan öğrencilerin proaktif kişilikleri, bilinçli kariyer farkındalıkları ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişki, bu çalışmanın araştırma konusu olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırmanın amacı, turizm rehberliği lisans öğrencilerinin proaktif kişiliklerinin mesleki bağlılığa etkisinde bilinçli kariyer farkındalığının aracılık rolünü incelemektir. Buna göre araştırmanın temel sorusu şu şekildedir: Turizm rehberliği lisans öğrencilerinin proaktif kişiliklerinin mesleki bağlılığa etkisinde bilinçli kariyer farkındalığının aracılık rolü var mıdır?

Güncel teknolojik, sosyal ve ekonomik gibi küresel gelişmeler, turizm araştırmalarına (Kaygısız, 2024) ve eğitime yönelik değişimi zorunlu kıldığı anlaşılmaktadır (Huang, de la Mora Velasco ve Haney, 2024). Bu hızlı değişim sürecinde, turist rehberliği eğitimi, turizm sektörü ve turist rehberliği mesleğine yönelik değişimler ile paralel olarak farklı bir boyut kazanmaktadır (Sandıkçı ve Albayrak, 2024). Profesyonel turist rehberleri, doğrudan turistlerle iletişimin kurma ve turist deneyimine ortak olma gibi önemli rollere sahiptirler (Başoda ve Varol, 2022). Bu nedenle, rehber adayları olan öğrencilerin insani ilişkilerinin gelişmiş, mesleğin yeniden şekillenen şartlarına ayak uyduran ve mesleğine bağlı olan bireyler olması beklenmektedir.

Çalışanların bireysel özellikleri, turizm sektörü için oldukça önemlidir. Bunun temel sebepleri, turizm sektörünün hizmet odaklı olması, hizmetlerin üretimi ile tüketiminin eş zamanlı olması ve insan gücünün ön planda olması şeklinde sıralanabilir (Kuşluyan, Başoda ve Kuşluyan, 2016). Bu noktada kişilik, insan ilişkilerinin yoğun olduğu turizmde önemli bir faktördür (Aslan vd., 2012). Kim ve Jeong'a (2018) göre beşerî sermaye, turizm eğitimi geleceğinin önemli bir yapı taşıdır. Bu noktada, Shi vd. (2021), turizm öğrencilerinin sahip oldukları bireysel özellikleri doğrultusunda aktif öğrenme yöntemleriyle güncel sektörel gereklilikleri sağlayabileceklerini vurgulamaktadırlar. Bilindiği üzere öğrencilerin kişilik özellikleri ile

turizm mesleklerine yönelik birçok faktör arasında önemli ilişkiler bulunmaktadır (Aslan vd., 2012). Öte yandan Hogan'a (2009), çalışanların kişilik özelliklerinin işletmelerin kaderi olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda, birçok araştırmacı (Elevli ve Katlav, 2021; Ünüvar, Sarı ve Dağhan, 2021), öğrencilerin kişilik özellikleri ile eğitime ve mesleğe yönelik birçok faktörün belirleyicisi olduğunu ileri sürmektedirler. Son yıllarda ise turizm rehberliği eğitimi alan öğrencilerin (Çolakoğlu, Atay ve Yurcu, 2020; Soybalı, Kabakulak ve Başar, 2020) ve turist rehberlerinin (Boz, Eşitti ve Özkan, 2021; Pelit ve Kabakulak, 2022; Özsoy ve Tayfun, 2020) kişilik özelliklerinin önemi ve çıktıları üzerinde önemle durulduğu görülmektedir. Ayrıca turizm sektöründeki hizmetlerin üretildiği anda tüketilmesi durumu, turizm çalışanlarının dolayısıyla adaylarının hizmet verme esnasında karar verme tarzlarının önemini ortaya çıkarmaktadır. Karar verme tarzlarının da kişilik özellikleri ile bağlantılı olduğu düşünüldüğünde, bireysel özelliklerin turizm hizmetlerinin bel kemiği olduğu anlaşılmaktadır (Başoda, Yılmaz ve İpar, 2023). Araştırmacıların son yıllarda bu konular üzerinde ısrarla durmalarının temel sebebinin, turist rehberlerinin turistler ile doğrudan ve yüz yüze iletişim kuran bir pozisyona sahip olmalarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Özellikle turizm rehberliği öğrencilerinin mesleki kaygılarının ve streslerinin düzeyinin yüksek olduğu bilinmektedir (Kan Sönmez, 2021). Bunun temel nedenlerinden birisinin turist rehberliği mesleğinin özelliklerinden kaynaklı istihdam sorunları olduğu anlaşılmaktadır (Başoda ve Gümüş Dönmez, 2022). Öte yandan teknolojinin mesleğin sürdürülebilirliğini engelleyebileceği düşüncesi, rehberlik öğrencilerinin kaygılarını artırabilmektedir (Eser vd., 2019). Ancak mesleğini iyi tanıyan ve gelişmeleri takip eden bazı öğrencilerin diğerlerinden daha az kaygı yaşadığı aşıkardır. Bunun nedeni ise öğrencilerin farklı kişilik özelliklerine sahip olmasıdır (Başoda, 2023; Hughes, 1997; Önal ve Yeşilyaprak, 2020; Tutar, 2020). Her ne kadar kişilikleri farklı olsa da öğrencilerin kişiliklerinin hala geliştiği bir süreçte oldukları göz ardı edilmektedir. Yani öğrenciler, turist rehberliği mesleğini yapabilmeleri için hala gerekli olan bireysel özellikleri kazanabilirler (Başoda, 2020). Bunun yollarından biri de proaktif kişilik olduğu ileri sürülebilir.

Kariyer gelişimi, bireyin kişilik özelliklerinin toplamı olduğundan özellikle proaktif bireyler, meslekleriyle kolaylıkla uyum sağlayabildikleri ve bu süreci yönetebildikleri için kariyer olgunluğunu elde edebilmektedirler (Zhang vd., 2024). Proaktif bireyler; belirlediği hedeflere ulaşmak için gerekli kaynakları elde edebilen, durumsal dirençle kısıtlanmayan, aktif eylemlerde bulunan, yeni yollar keşfeden, dış çevreyi etkileyen, yumuşak başlı, dışa dönük ve fedakâr bireylerdir. Yüksek proaktif öğrenciler ise amaçlarına ulaşmak için yüksek

motivasyona sahiptirler (Su vd., 2024). Ayrıca öğrencilerin proaktif kişilikleri ile üniversite deneyimleri, kariyer uyumu (Fang vd., 2024), algılanan sosyal destek, mesleki kimlik, meslekler arası öğrenmeye hazır olma (Zhu vd., 2024) ve kariyer karar verme öz yeterlilikleri (Choveaux ve Leng, 2024) olumlu ilişkisi olduğu bilinmektedir. Yüksek düzeyde proaktif öğrencilerin, sosyal ağlarının boyutunu genişletme ve net bir iş arama hedefine sahip olma eğiliminde olduklarını, bunun da ağ oluşturma davranışlarını ve iş arama sonuçlarını artırdığı tespit edilmiştir (Le ve Lin, 2023). Öğrencilerin proaktif kişiliklerinin, daha yüksek araştırma öz yeterliliğini, öğrenme uyumluluğunu (Zhang vd., 2023) olumlu etkilediği ve okul iklimi ile yaratıcılık arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirtilmektedir (Gao vd., 2020). Proaktif kişiliğin üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme zorluklarını en aza indirdiği ortaya konulmuştur (He vd., 2021). Proaktif kişiliğin öğrencilerin duygusal zekâları ile kariyer karar verme öz yeterlilikleri arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkisi olduğu bulunmuştur (Darmayanti ve Salim, 2020). Diğer bir sonuç ise öğrencilerin proaktif kişiliklerinin çevrimiçi öğrenme performansını artırmasıdır (Chai, Hu ve Niu, 2023). Dolayısıyla proaktif kişiliğin öğrencilerin bireysel ve mesleki çıktıları üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

İlgili literatürde, Türkiye’de sağlık (Kavaklı, 2018; Uslu ve Mansur, 2017), eğitim (Er ve Aydemir, 2022) ve spor (Çimen ve Akbulut, 2023) gibi alanlarda öğrenim gören öğrencilerin proaktif kişiliklerinin incelendiği görülmektedir. Turizm alanında ise yiyecek içecek (Tekeli, 2021), konaklama (Akgündüz, Adan Gök ve Alkan, 2020) çalışanlarına ayrıca turist rehberlerine (Yaşar, 2023) yönelik çalışmalara rastlanmaktadır. Turizm öğrencilerine yönelik ise Dağhan (2022) tarafından Turizm Fakültesi öğrencilerinin proaktif kişiliklerinin yaşam kalitesine etkisi incelenmiştir. Türkiye dışında da konaklama işletmeleri çalışanları (Liu vd., 2024) ve tur liderleri (Teng ve Chen, 2019) üzerine yapılan çalışmalar örnek gösterilebilir. Ayrıca turizm öğrencilerinin proaktif kişiliklerinin araştırıldığı da anlaşılmaktadır (Tsai, Chang, Chen ve Hsu, 2024). Turizm dışındaki alanlarda eğitim alan öğrencilerin proaktif kişiliklerinin mesleki bağlılık (Messara ve Dagher, 2010; Morgan vd., 2012; Vandenberghe ve Basak, 2013; Yousaf, Sanders ve Shipton, 2013) ve mesleki farkındalıkları (Lambert, 2003) ile ilişkisinin incelendiği tespit edilmiştir. Ancak turizm rehberliği öğrencilerinin proaktif kişiliğin, mesleki bağlılık ve bilinçli kariyer farkındalığı ile ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Kariyer farkındalığı yüksek olan öğrencilerin kariyer başarıları daha artacaktır. Çünkü farkındalık, bireye kendisine ve mesleğine yönelik gerçek durumları gösterebilmektedir. Bu durumları gören öğrenciler ise gerekli olanları yapıp mesleğine daha anlamlı hazırlanabileceklerdir (Başoda, 2020). Bu şekilde bilinçli olan öğrencilerin mesleki bağlılıkları

artabilecektir (Başoda, 2023). Kariyer farkındalığına sahip öğrenciler; yeteneklerini, ilgi alanlarını ve kariyer hedeflerini tanıyarak karşılaşılabilecekleri fırsat ve engellerin farkında olup bilinçli ve stratejik kararlar alma yeteneklerine sahip olabilmektedirler (Nasir ve Lin, 2013; Öztürk, 2020; Yaşar, 2019). Bu noktada bilinçli kariyer farkındalığı, öğrencilerin kariyer yolculuklarında psikolojik sorunları önleyerek kişisel çatışmalarını azaltabilmektedir (Başoda, 2023). Bu nedenle kariyer farkındalığının kariyer planlama (Zhao, 2023), kariyer tatmini (Sun vd., 2022) ve girişimcilik (Ertekin, 2020) gibi birçok olumlu çıktısı bulunmaktadır. Ancak ilgili çalışmaların yeterli düzeyde olmaması, kariyer farkındalığının belirleyicileri ve sonuçları hakkında daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin kariyer üzerindeki etkileri de göz önüne alındığında, konunun farklı bakış açılarıyla incelenmesi gerektiği açıktır.

Literatüre kazandırılan yeni bir kavram olduğundan (Başoda, 2023) dolayı hem çalışanların hem de öğrencilerin bilinçli kariyer farkındalığı hem ulusal hem de uluslararası literatürde henüz araştırılan bir konu değildir. Ancak bu kavramın dayanakları olan bazı kavramlara yönelik araştırmaların yapıldığı görülmektedir. İlgili literatürde, turizm rehberliği öğrencilerinin farkındalıkları ile ilgili çalışmalar oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir (Akşit Aşık, 2019; Başoda, 2020, Başoda, 2023; Başoda ve Filiz Gümüş, 2022; Başoda ve Acar, 2022; Gül ve Gül, 2022). Türkiye’de öğrencilere yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde, turist rehberliği öğrencilerinin bilinçli kariyer farkındalığına yönelik geliştirilen bir ölçeğe rastlanmaktadır (Başoda, 2023). Ayrıca turizm rehberliği öğrencilerinin mesleğe uyum sağlama farkındalığı teorik incelenmiştir (Başoda, 2020). Bunların yanı sıra turizm rehberliği öğrencilerinin bilinçli farkındalıklarının mesleki bağlılıkları (Başoda ve Gümüş Dönmez, 2022) ve sektöre bağlılıklarını etkilediği bulunmuş (Gül ve Gül, 2022), ayrıca deneyimsel mesleki farkındalığın tutumsal öğrenme çıktıları üzerinde araştırma yapılmıştır (Başoda ve Acar, 2022). Bunların dışında ise turizm rehberliği öğrencilerinin bilinçli farkındalıklarının akademik öz yeterlilik ve kariyer stresi üzerinde bir araştırmaya rastlanmıştır (Akşit Aşık, 2019). Yabancı literatürde ise öğrencilerin bilinçli farkındalıkları ile mesleki düşünceleri (Galles vd., 2019), mesleki kimlikleri, kariyer uyumları (De Abreu, 2020) gibi değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği tespit edilmiştir. Zopiatis vd. (2016) ise turizm çalışanlarının kariyer farkındalıklarına yönelik bir çalışma yapmıştır. Literatürde, öğrencilerin mesleki farkındalıkları ile mesleki karar verme süreci (Kalat, 1979), kariyer gelişimi (Hashish, 2019), kariyer ilgileri (Dağyar, Kasalak ve Uğurlu, 2020), iş arama öz yeterliliği (Wu ve Zhao, 2022) ve kariyer hazırlığı (Van, 2022) arasındaki ilişkiler incelenirse de turizm rehberliği öğrencilerinin bilinçli

kariyer farkındalığı, proaktif kişilikleri ve mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkileri inceleyen herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Mesleki bağlılık, mesleki kimliği, mesleğe yönelik çabayı ön plana çıkarmaktadır (Aranya ve Ferris, 1984). Dolayısıyla mesleğine bağlı bireyler, mesleğiyle güçlü bir şekilde bütünleşebilmekte ve olumlu sonuçlar elde edebilmektedir (Lee vd., 2000). Bu bakımdan mesleki bağlılık; bireylerin bilişsel, duygusal ve davranışsal eğilimlerinin toplamı olduğu anlaşılmaktadır (Başoda ve Gümüş Dönmez, 2022). Bu durumlar da mesleki bağlılığın, bireyin çalışma motivasyonunu ve tutumlarını yansıttığı ortaya çıkmaktadır (Blau ve Lunz, 1998; Hall, 1971). Bunun sebeplerinden biri de bağlılığın, bireyin mesleğini seçtiği andan itibaren başlayıp diğer süreçlerde devam ettiğini göstermesidir (Mowday, 1998; Weng ve McElroy, 2012). Bu nedenle, mesleğe duygusal olarak bağlanan bireyler, meslekten ayrılmayı düşünmezler (Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Turist rehberleri ise mesleki zorluklara rağmen, kültürel etkileşim ve bilgi geliştirme gibi olumlu faktörlerle mesleklerine devam etmektedirler (Özoğul ve Ege, 2018). Duygusal bağlılığı yüksek olan rehberler, mesleki sorunları iyileştirmek ve mesleğe entegre olmak için çaba göstermektedirler (Lee vd., 2000; Meyer vd., 1993). Bunun temellerinden biri de turist rehberlerinin kişilik özellikleri olduğu bilinmektedir (Özoğul, 2017; Yetgin, 2017). Özellikle dışadönüklük ve deneyime açıklık gibi olumlu kişilik özelliklerinin duygusal ve normatif bağlılığı artırdığı, tükenmişlik gibi olumsuz durumların ise bu bağlılığı zayıflattığı saptanmıştır (Orkibi, 2016; Özoğul, 2017). Ayrıca, örgütsel destek ve mesleki tatminin de mesleki bağlılığı güçlendirdiği görülmektedir (Ateş, 2020; Demirel ve Sevinç, 2023). Bununla birlikte, öğrencilerin mesleki bağlılıklarının, akademik tükenmişliklerini azalttığı ve mesleki kimliklerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Jue ve Ha, 2018; Zhuang vd., 2020). Son olarak, rehberlerin mesleki bağlılıklarının, meslekten ayrılma niyetlerini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Yumuk ve Koçoğlu, 2020). Yukarıda bahsedilen araştırmaların sonuçları, mesleki bağlılığın turizm rehberliği öğrencileri oldukça önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Ancak ilgili literatürde, turizm rehberliği öğrencilerinin mesleki bağlılıklarını bireysel belirleyicileri üzerinde yeterince durulmadığı anlaşılmaktadır. Sonuç olarak gerek ulusal gerekse uluslararası aşan yazında, turizm, turist rehberliği veya diğer alanlarda eğitimi alan öğrencilerin proaktif kişilikleri, bilinçli kariyer farkındalıkları ve mesleğe bağlılıkları arasındaki ilişkileri, ayrıca bilinçli kariyer farkındalığının öğrencilerin proaktif kişiliklerinin mesleki bağlılıklarına olan etkisinde aracılık rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışma ile proaktif kişiliğin, mesleki bağlılık ve meslekle ilgili yeni bir kavram olan bilinçli kariyer farkındalığı ile ilişkisini kanıtlamak açısından literatürdeki

önemli bir boşluğun giderileceği düşünülmektedir.

2.2. Alan Yazın Taraması ve Hipotezler

2.1.1. Proaktif Kişilik ile Mesleki Bağlılık İlişkisi

Doğrudan proaktif kişilik ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar incelendiğinde, konuyla ilgili oldukça az çalışma yapıldığı anlaşılmaktadır. Doğrudan bu ilişkiyi ele alan çalışmalar, Yousaf, Sanders ve Shipton (2013), Vandenberghe ve Basak (2013), Messara ve Dagher (2010) ve Morgan vd. (2012) tarafından yapılmıştır. Ayrıca Messara ve Dagher (2010) tarafından yapılan çalışmanın, konu ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri olduğu görülmektedir. Doğrudan konuya yönelik yapılan çalışmaların, özellikle 2010-2013 arasında ve daha çok hizmet sektörü çalışanlarına yönelik yapıldığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla doğrudan konu ile ilgili turizm veya turist rehberliği öğrencilerine yönelik yapılan araştırmalara rastlanmamıştır. Ayrıca konuyla ilgili Türkçe literatürde oldukça kısıtlı olduğu anlaşılmaktadır. Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda, araştırmaların daha çok üniversite öğrencileri ve hizmet sektörü çalışanlarına yönelik yapıldığı görülmektedir (sağlık vb.).

Doğrudan olmasa da proaktif kişilik-mesleki bağlılık ilişkisini destekleyen bazı araştırmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaları gözden geçirildiğinde, kişilik ile mesleki değişkenler arasında önemli bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Bandura'nın (1991) Sosyal Bilişsel Teorisi'ne göre proaktif kişilik ile mesleki bağlılık ve diğer değişkenler arasında önemli bir ilişki vardır. Chiaburu vd. (2006), hizmet sektörü çalışanlarının proaktif kişiliğinin kariyer özyönetimi davranışlarıyla olumlu ilişkisi olduğunu bulmuştur. Brown vd. (2006), öğrencilerin proaktif kişiliğinin iş arama başarılarını olumlu etkilediğini tespit etmiştir. Fuller ve Marler (2009), yaptığı meta analiz çalışması ile proaktif kişiliğinin, iş ile ilgili birçok değişken ile ilişkisi bulunduğu ileri sürmektedir (iş performansı, kariyer başarısı, kariyer öz yeterliliği vb.). Jin vd. (2009), öğrencilerin kişilik özelliklerinin mesleki bağlılıklarını olumlu etkilediğini saptamıştır.

Messara ve Dagher (2010), öğrencilerin proaktif kişiliklerinin kariyer bağlılıklarını ile olumlu ilişkisi olduğunu bulmuştur. Morgan vd. (2012), proaktif kişilik ile mesleki bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yousaf vd (2013), çalışanların proaktif kişiliği ile duygusal mesleki bağlılıkları arasında olumlu olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Vandenberghe ve Basak (2013), çalışanların proaktif kişiliğinin mesleki bağlılıklarını etkilediğini, ayrıca mesleki bağlılığın işten ayrılmaya etkisinde moderator rolü üstlendiği bulunmuştur. Prabhu'ya (2013) göre proaktif kişilik, bireyin kariyer geleceğini belirleyen

önemli bir özelliktir (İş tatmini, işte kalma niyeti, iş performansı vb.). Hsieh ve Huang (2014), öğrencilerin proaktif kişiliğinin kariyer kararı öz yeterliliği ile olumlu ilişkisi olduğunu bulmuştur. Park (2015), öğrencilerin proaktif kişiliğinin kariyer olgunluğunu olumlu etkilediğini saptamıştır. Arora ve Rangnekar (2015), hizmet sektörü çalışanlarının kişilik özellikleri ile mesleki bağlılıkları arasında önemli bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Jiang (2017), çalışanların proaktif kişiliğinin iş başarılarını ve kariyer uyumluluklarını olumlu etkilediğini belirlemiştir.

Diğer çalışmalar gözden geçirildiğinde, proaktif kişiliğin; görev performansını (Tunca, Meral ve Murat, 2018), kariyer arzusunu (Hsu ve Liang, 2020), kariyer uyumunu (Wu, Chen ve Liu, 2020), mesleki yönelim, kariyer geliştirme (Demir ve Arabaci, 2021), kariyer araştırması (Yu vd., 2021), kariyer uyum yeteneğini (Akbaba ve Özel, 2021), görev becerikliliği (Şeker & Özgen, 2022), kariyer keşif aşamasında öznel kariyer başarısını (Yu vd., 2023) olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca Din vd. (2023) göre proaktif kişilik ile meslek ya da iş ile ilgili tutumlar, davranışlar arasında ilişki vardır. Yakın tarihte yapılan bir araştırmaya göre ise proaktif kişilik, mesleğe hazırlık sürecinde bireylerin mesleki yol haritasını belirleyen önemli bir özelliktir (Yu vd., 2023).

Proaktif kişilik ile mesleki bağlılık ilişkisini destekleyen diğer çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin kişilik tiplerinin kariyer planlaması, gelişimi ve kariyer rehberliği üzerindeki etkisi olduğu ileri sürülmektedir (Kemboi vd., 2016). Girişimci kişilik özellikleri ile turizmde kariyer yapma isteği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu, girişimci kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma isteğini etkilediği bulunmuştur (Solmaz, 2018). Turizm işletmeciliği öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kariyer uyum yetenekleri ve turizmde kariyer yapma istekleri arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu kanıtlanmıştır (Tanrıverdi, 2019). Turizm rehberliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin öne çıkan kişilik özelliklerinin gelişime açıklık ve öz-kontrol/sorumluluk olduğu ve kariyer tercihleri ile olumlu ilişkileri olduğu saptanmıştır (Köroğlu, 2014). Potansiyel çalışan olan turizm öğrencilerinin dışadönüklük ve nevrotik kişilik alt boyutlarının kişilik-iş ilişkileri üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi olduğu ortaya konulmuştur (Elevli ve Katlav, 2021). Kalat (1977) ise kişisel farkındalığın, özellikle kişilik yönelimiyle uyumlu olarak, mesleki karar almayı etkilediğini belirtmiştir. Ayrıca Bilişsel-Duygusal Kişilik Sistemi (CAPS) teorisi (Mischel ve Shoda, 1995), kişiliği, bireylerin çevresel uyaranları nasıl algıladıklarını ve bunlara nasıl tepki verdiklerini etkileyerek davranışı düzenleyen, biyolojik ve sosyal öğrenmeyle şekillenen zihinsel yapılar olan bilişsel-duygusal birimlerden oluşan dinamik bir sistem olarak kavramsallaştırır. Buna göre öğrencilerin proaktif

kişilikleri temelinde meslekleri ile ilgili belirli kodlamalar yaparak mesleğe daha çok bağlanacakları tahmin edilmektedir. Dolayısıyla yukarıda belirtilen araştırmaların bulgularından ve teorik yaklaşımlarından hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir

H1: Proaktif kişilik, mesleki bağlılığı olumlu ve anlamlı etkiler.

2.1.2. Proaktif Kişilik ile Bilinçli Kariyer Farkındalığı İlişkisi

Bilinçli kariyer farkındalığı yeni bir kavram olduğundan henüz diğer faktörler ile ilişkisi araştırılmamıştır. Ancak proaktif kişilik ile mesleki farkındalık ilişkisini destekleyen çalışmalar incelendiğinde, doğrudan konuyla ilgili bir çalışmaya rastlanmıştır (Lambert, 2003). Lambert (2003) tarafından hizmet sektörü çalışanlarına yönelik yapılan araştırmada, proaktif kişilik ile mesleki farkındalık arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla ilgili literatürde konunun üzerinde yeterince durulmadığı anlaşılmaktadır. Diğer çalışmalar ise kişilik özelliklerinin çeşitli mesleki değişkenler üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Böylece kişiliğin, meslek ile ilgili önemli bir değişken olduğu anlaşılmaktadır. Bu tespitler, proaktif kişiliğin bilinçli kariyer farkındalığı üzerinde önemli bir etkisinin çıkacağına işaretler. Özellikle kişiliğin, turizm ve turizm rehberliği öğrencilerinin mesleki tutumlarını belirlemesi açısından oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Ayrıca turizm eğitiminde kişilik-meslek ilişkisini ele alan çalışmaların, son yıllarda artış göstermesi dikkat çekicidir. Diğer önemli bir husus ise kişiliğin mesleki tutumlara etkisinin Türkçe literatürde ilgi görmesidir.

Turizm öğrencilerinin kişilik özellikleri ile turizm sektöründeki mesleklere uyum sağlama arasında önemli bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Aslan vd., 2012). Öğrencilerin kişilik özelliklerinin meslek seçimini (Kemboi, Kindiki ve Misigo, 2016; Köroğlu, 2014), kariyer yapma isteğini (Solmaz, 2018; Tanrıverdi vd., 2019; Ünüvar, Sarı ve Dağhan, 2021), kariyer uyum yeteneklerini (Tanrıverdi vd., 2019), kişilik iş uyumunu (Elevli ve Katlav, 2021) ve mesleki tutumlarını (Pelit, Karakulak ve Ateş, 2020) olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca proaktif kişiliğin kariyer tutumlarına etkisi olduğu da bulunmuştur (Lochab ve Nath, 2020). Aynı şekilde Bilişsel-Duygusal Kişilik Sistemi (CAPS) Teorisi'ne (Mischel ve Shoda, 1995) göre kişilik özellikleri, frekans kodlamaları aracılığıyla mesleğe yönelik yatkınlıkları artırabilmektedir. Buna göre öğrencilerin proaktif kişiliklerinin frekans kodlamaları aracılığıyla mesleki bağlılıklarına olumlu yansıması beklenmektedir. Diğer bir açıdan, Hobfoll'un (2002) Kaynakların Korunması Teorisi'ne göre insanlar, gelecekte daha refah bir yaşam sürdürebilmek amacıyla, kişisel kaynak yatırımı yapmaya ve bu doğrultuda çevrelerini ve kaynaklarını etkin şekilde yönetmeye eğilimlidirler. Bu teori dikkate alındığında, öğrencilerin proaktif

kişiliklerinin kişisel bir kaynak olarak görecekları ve bu kaynakla bilinçli kariyer farkındalığı gibi psikolojik bir diğer kaynağı elde edecekleri tahmin edilmektedir. Dolayısıyla yukarıda sıralanan çalışmaların sonuçlarından ve teorik yaklaşımlardan hareketle proaktif kişiliğin bilinçli kariyer farkındalığını etkilemesinin muhtemel olacağı düşünülerek aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H2: *Proaktif kişilik, bilinçli kariyer farkındalığını olumlu ve anlamlı etkiler.*

2.1.3. Bilinçli Kariyer Farkındalığı ile Mesleki Bağlılık İlişkisi

Bilinçli kariyer farkındalığı yeni bir kavram olduğundan henüz diğer faktörler ile ilişkisi araştırılmamıştır. Ancak bilinçli kariyer farkındalığı ile mesleki bağlılık ilişkisini destekleyen çalışmalara ve kuramsal yaklaşımlara rastlanmaktadır. Örneğin, Kalat'a (1977) göre öğrencilerin mesleki ilgi alanlarına ilişkin farkındalığı, mesleki karar verme süreciyle daha alakalıdır. Hashish (2019), öğrencilerin mesleki farkındalığının, kariyer ve yetenek gelişimine öz yeterliliğine olumlu etkisini bulmuştur. Araştırmacı, meslek farkındalığın, öğrencilerin kariyer seçimlerini etkilediği ve kariyer engelleri ile başa çıkmalarına yardımcı olduğunu vurgulamıştır. Dağyar, Kasalak ve Uğurlu (2020), öğrencilerin akademik mesleki farkındalıklarının, akademik kariyer ilgilerini olumlu etkilediğini tespit etmiştir. Dolayısıyla araştırmacılar, üniversite öğrencilerinin akademik kariyere ilgi duymaları için akademik kariyer hakkında bilgi sahibi olmaları gerektiğini ileri sürmüşlerdir. Wu ve Zhao (2022), öğrencilerin mesleki farkındalığı ile iş arama öz yeterliliği ve kariyer planlama yeteneği arasında olumlu ilişkisi olduğu saptamıştır. Diğer açıdan, Van (2022), öğrencilerin mesleki farkındalığı ile kariyer hazırlığı arasında olumlu ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmacıya göre eğitim kurumlarının öğrenciler için meslek farkındalığını artırmaya daha fazla dikkat etmeleri gerekmektedir.

Turizm rehberliği öğrencilerine yönelik yapılan çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin Başoda ve Gümüş Dönmez (2022), bilinçli farkındalığın mesleki bağlılık üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisini tespit etmişlerdir. Başoda ve Acar (2022), deneyimsel mesleki farkındalığın, öğrencilerin mesleğe yönelik tutumsal öğrenme çıktılarını ortaya çıkardığını bulmuşlardır. Araştırmacılar, öğrencilerin mesleğe (öğrenme, bilme ve yapma) ve kendilerine (kendini tanıma, gelişme) yönelik tutumlarının pozitif yönde değiştirdiği ve çoğunlukla davranışsal öğrenmelerini arttırdığını belirtmişlerdir. Gül ve Gül (2022) ise öğrencilerin bilinçli farkındalıkları ile sektöre bağlılıkları arasında olumlu ilişki olduğunu saptamışlardır. Ayrıca bilinçli kariyer farkındalığının mesleki bağlılığa olumlu yansıtacağını bazı teoriler ile

desteklenebilir. Örneğin Hobfoll'un (2002) Kaynakların Korunması Teorisi dikkate alındığında, öğrencilerin bilinçli kariyer farkındalıklarını kişisel bir kaynak olarak görecekları ve bu kaynakla mesleki bağıllık gibi psikolojik ve sosyolojik bir diğerkaynağı elde edecekleri tahmin edilmektedir. Super'in (1953) Kariyer Gelişim Teorisi'ne göre kariyer ile ilgili süreçler birbirine bağılı bir mekanizmadır. Bu teoriye göre bilinçli kariyer farkındalığı ve mesleki bağıllık kariyer süreçlerinin birer halkası olarak değerlendirildiğinde, bilinçli kariyer farkındalığının mesleki bağıllığı olumlu yansıması beklenmektedir. Diğerkaynadan, Schultz'un (1961) Beşerî Sermaye Teorisi'ne göre insanların eğitim alarak kazandıkları bireysel özellikleri, kariyerleri doğrultusunda önemli bir yatırıma dönüşmektedir. Bu teori dikkate alındığında ise öğrencilerin aldıkları eğitimden kaynaklı bilinçli kariyer farkındalıkları ile mesleğe daha çok bağlanacakları tahmin edilmektedir.

Yukarıda sıralanan çalışmaların sonuçlarından ve teorik yaklaşımlarından hareketle, bilinçli kariyer farkındalığının mesleki bağıllık ile ilişkisinin kuvvetle muhtemel olduğu anlaşılmaktadır. Bu bilgi ve yaklaşımlara dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H3: Bilinçli kariyer farkındalığı, mesleki bağıllığı olumlu ve anlamlı etkiler.

2.1.4. Bilinçli Kariyer Farkındalığının Aracılık Rolü

Yukarıda belirtilen çalışmaların bulguları ve teorik yaklaşımları gözden geçirildiğinde, proaktif kişiliğin meslekle ilgili çeşitli faktörleri etkilediği görülmektedir (Hsieh ve Huang, 2014; Jin vd., 2009; Morgan vd., 2012; Vandenberghe ve Basak, 2013). Yapılan bir çalışmada, bilinçli farkındalığın proaktif kişiliğin proje inovasyonu üzerindeki etkiye aracılık ettiği bulunmuştur (Iqbal, 2022). Ayrıca bilinçli kariyer farkındalığının da meslekle ilgili birçok faktörü belirleyebileceğine dair güçlü dayanaklar sunulmuştur (Başoda ve Gümüş Dönmez, 2022; Dağyar, Kasalak ve Uğurlu, 2020; Gül ve Gül, 2022; Hashish, 2016; Kalat, 1977). Bu dayanaklara göre proaktif kişiliğin bilinçli kariyer farkındalığı aracılığıyla mesleki bağıllığı artıracığı tahmin edilmektedir. Ayrıca bu çalışmada, bilinçli kariyer farkındalığının görünür (Başoda, 2023), proaktif kişiliğin ise merkezi bir kişilik özelliği (Hough, 2003) ve mesleki bağıllığın ise bir tutum (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2000) olduğu göz önüne alındığında, kişilik hiyerarşisine göre merkezi özellik görünür özelliği, görünür özellik ise tutumu belirleyeceği ileri sürülebilir. Buna göre aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

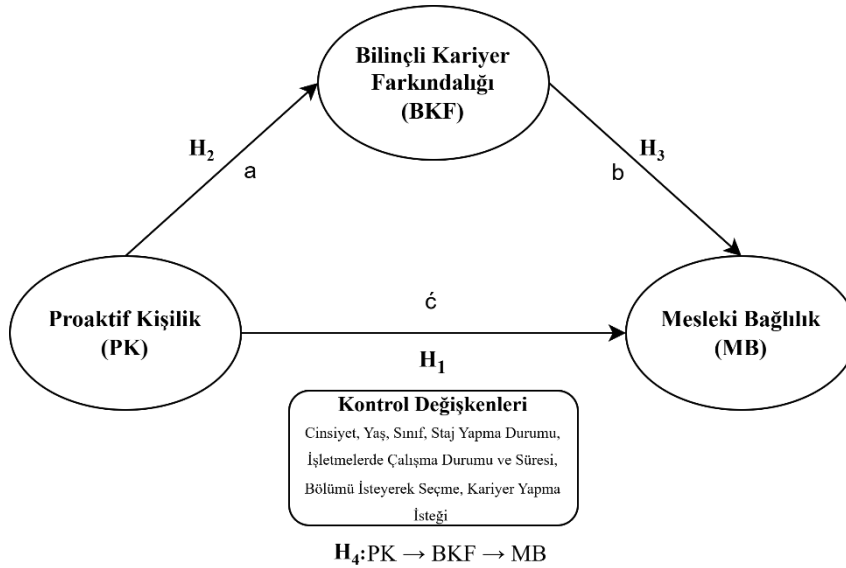
H4: Bilinçli kariyer farkındalığı, proaktif kişiliğin mesleki bağıllığa etkisine aracılık eder.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Modeli

Sebep sonuç ilişkisini ortaya koyan modelde, araştırmanın bağımsız değişkeni proaktif kişilik, aracı değişkeni bilinçli kariyer farkındalığı ve bağımlı değişkeni ise mesleki bağlılıktır (bkz. Şekil x). Araştırma modeli Hayes'in (2009) 4. Modeli kapsamına girmektedir. Modelde, proaktif kişiliğin mesleki bağlılığa ve bilinçli kariyer farkındalığına ayrıca bilinçli kariyer farkındalığının mesleki bağlılığa etkisini göstermektedir. Ardından bilinçli kariyer farkındalığının proaktif kişiliğin mesleki bağlılığa etkisinde aracılık rolü belirtilmektedir. Modele, cinsiyet, yaş, sınıf, staj yapma durumu (SYD), turizm işletmelerinde çalışma durumu (İÇD) ve süresi (İÇS) ayrıca gibi bölümü isteyerek seçme etme (BİS) ve turist rehberliğinde kariyer yapma isteği (KYİ) demografik değişkenler, kontrol değişkenleri olarak eklenmiştir. Bunun nedeni ise olayı bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri açığa çıkararak daha saf ve arındırılmış etkileri ölçmektir (Pedzahur, 1997).



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.2. Örnekleme

Araştırmada, tesadüfî olmayan örnekleme türlerinden amaca göre örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemde, araştırmacı ilgisine, uzmanlığına ve seçilen örneğin ana kütleyle benzerliğine dayanarak küçük bir grup seçer (Bernard, 2000; Robson, 2002). Seçilen örneğin, araştırmanın amacına uygun ve gerekli bilgiyi sağladığı varsayılır (Arıkan, 1995). Ancak, bu yöntemde örneğin ana kütleyle ne derece temsil ettiği bilinmediğinden genelleme yapılamaz (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2005; Malhotra, 1996).

Yukarıda açıklanan örnekleme yöntemi ile Türkiye’de Turizm Fakültelerinin Turizm Rehberliği Lisans Bölümlerinde öğrenim gören 592 öğrenci alan araştırmasına dahil edilmiştir. Turizm Rehberliği Bölümü öğrencilerinin seçilmesinin sebepleri; lisans eğitiminin turist rehberliği mesleğine yönelik en kapsamlı eğitim olması, akademik ve mesleki anlamda yeterliliklerinin geniş bir yelpazede olması, öğrencilere daha fazla akademik ve mesleki bilgi ve deneyimi aktarması şeklinde sıralanabilir. Öncelikle Türkiye’de Turizm Rehberliği Bölümlerinin aktif olduğu Üniversiteler ve Fakülteler, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi’nin 2023 yılı YKS Yerleştirme Sayısal Bilgileri sayfasından tespit edilmiştir. Bu tespate göre 31 Üniversitede ve 33 Turizm Fakültesinde rehberlik bölümleri bulunmaktadır. Bu bölümlerin bir listesi yapılarak araştırma yapılacak bölümler belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Yöntemi

Araştırma verilerini toplamak için çevrimiçi ve yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır (Google Form, EK-1). Anket, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, katılımcıların demografik bilgilerine yönelik sorulardan oluşmaktadır (cinsiyet, kaçınıcı sınıfta olduğu, staj yapıp/yapmaması, yaş, turizm işletmesinde görev alıp/almadığı, çalıştığı süre, bölümü kendi isteği ile seçip/seçmediği, gelecekte bölümle ilgili kariyer yapıp/yapmama isteği). İkinci bölümde, mesleki bağlılık ölçeğinin maddelerine yer verilmiştir. Mesleki bağlılığı ölçmek için Kuşluvan ve Kuşluvan (2000) tarafından geliştirilen ve Başoda ve Gümüş Dönmez (2022) tarafından turist rehberliği mesleğine uyarlanan “*Turist Rehberliğine Bağlılık Ölçeği (TRBÖ)*” kullanılmıştır. Bu ölçek, tamamı olumlu 12 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek; 4’lü Likert tipi bir ölçektir (1.Kesinlikle katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Katılıyorum, 4.Kesinlikle katılıyorum). Ölçek, daha önce turizm rehberliği lisans öğrencilerine yönelik kullanılmıştır (Başoda & Gümüş Dönmez, 2022). Üçüncü bölümde, proaktif kişilik ölçeğinin maddeleri bulunmaktadır. Proaktif kişiliği ölçmek için Siebert vd. (1999) tarafından geliştirilen ve aynı maddeler daha sonra birçok araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilen (örn. Akın ve

Özcan, 2015) “*Kısa Proaktif Kişilik Ölçeği*” kullanılmıştır. Ölçek, tamamı olumlu 6 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 5’li Likert tipi ölçek ile ölçülmüştür (1.Kesinlikle katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kısmen katılmıyorum kısmen katılıyorum, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle katılıyorum). Dördüncü bölümde ise bilinçli kariyer farkındalığı ölçeğine yer verilmiştir. Bilinçli kariyer farkındalığını ölçmek ise Başoda (2023) tarafından geliştirilen “*Bilinçli Kariyer Farkındalığı Ölçeği*” kullanılmıştır. Bu ölçek, tamamı olumlu 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, 5’li Likert tipi ölçek ile ölçülmüştür (1.Kesinlikle katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kısmen katılmıyorum kısmen katılıyorum, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle katılıyorum).

Asıl uygulamaya geçmeden önce anket sorularının anlaşılır olup olmadığının kontrolü yapılmıştır (Churchill & Iacobucci, 2002). Kontrol için Aksaray Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm Rehberliği Bölümü 4. Sınıfında okuyan 25 öğrenciye yönelik sözlü pilot uygulama yapılmıştır (02 Ekim 2023). Pilot uygulama sonucunda öğrenciler, anket sorularının açık ve anlaşılır olduğunu belirtmişlerdir. Daha sonra öncelikle araştırmanın içerik ve yöntem açısından bilime uygunluk onayı alınmıştır (Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu, 23.10.2023 tarihli 2023/06-19 sayılı karar, EK-2). Onayın ardından ise asıl uygulama, 01 Kasım – 20 Aralık 2023 tarihleri arasında yapılmıştır. Asıl uygulama için Türkiye’deki üniversitelerde bulunan 33 adet Turizm Rehberliği Bölümünde görevli bölüm başkanları veya öğretim elemanlarına telefon, WhatsApp aracılığıyla ulaşılmış ve hem onayları alınmış hem de anket uygulaması için yardım istenmiştir. Söz konusu görevlilerden bazıları anketin çıktısını alıp uygulama yaptırırken (5 bölüm) bazıları ise çevrimiçi anket linkini elektronik ortamda öğrencileri ile paylaşarak uygulamayı yaptırmıştır (28 bölüm). Uygulama sonucunda, 22 Turizm Rehberliği bölümünden (%66,7) toplamda 605 öğrenci geri dönüş yapmıştır. Geriye kalan 11 bölümden sınav ve bazı etkinlikler nedeniyle veri toplanamamıştır. Ancak uç değer (Mahalanobis) analizinden sonra anket sayısı 592’ye düşmüştür (%97,9). Dolayısıyla asıl uygulama için toplamda 592 anket kullanılmıştır. Bu oran da araştırma analizlerinin yapılabilmesi için yeterli görülmüştür (Hair vd., 2014).

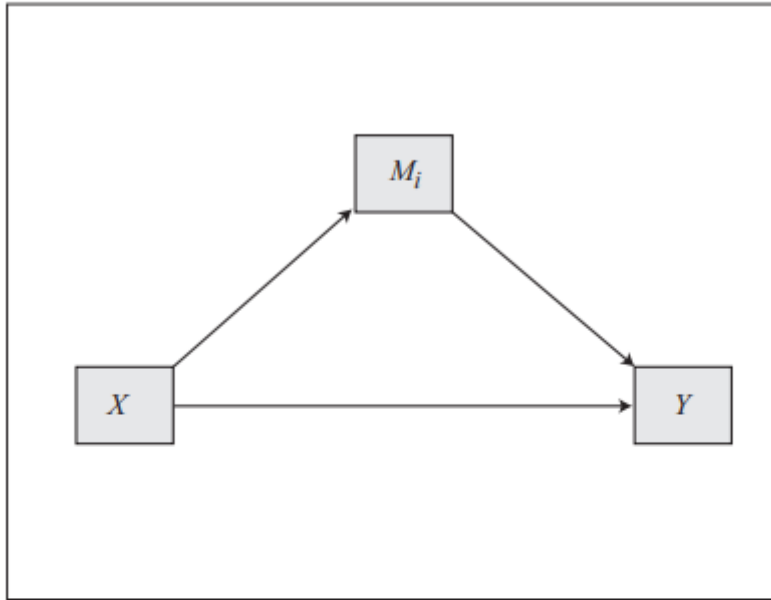
3.4. Verilerin Analizi

SPSS programı ile katılımcıların demografik bilgilerini belirlemek için her gruba ilişkin sayı ve yüzdelik tablosu oluşturulmuştur. Katılımcıların değişkenlere yönelik düzeylerini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. AMOS programı ile de araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik ve geçerlik analizlerinin yapılmıştır (Ölçüm

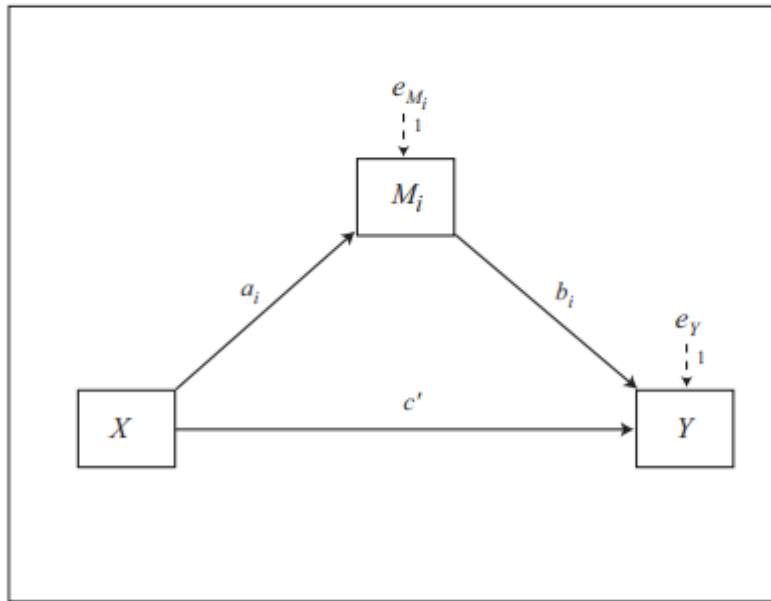
modeli). Araştırma modelinin test edilmesi için de hem AMOS hem de SPSS PROCESS Makro ile yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır (Yapısal model). Yapısal model, Hayes'in (2018) 4. Modeli ile test edilmiştir (bkz. Şekil 2).

Model 4

Conceptual Diagram



Statistical Diagram



Indirect effect of X on Y through $M_i = a_i b_i$

Direct effect of X on $Y = c'$

Şekil 2. Hayes'in (2018) 4. Modeli: Aracılık Modeli

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Katılımcılara Yönelik Bilgiler

Katılımcıların (n=592), %61,3'ü kadın, %27,0'ı birinci sınıf, %73,1'i staj yapmamış, %57,7'ü herhangi bir turizm işletmesinde çalışmamış, %80,1'i turizm rehberliği bölümünü isteyerek seçmiş, %77,2'si turist rehberliğinde kariyer yapmak istemektedirler. Ayrıca katılımcıların yaş ortalaması 20,91 ve herhangi bir turizm işletmesinde çalışma süresinin ortalaması 2,95 aydır.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Cinsiyet	Sayı	%	
Kadın	363	61,3	
Erkek	229	38,7	
Sınıf			
1	160	27,0	
2	149	25,2	
3	136	23,0	
4	147	24,8	
Staj Yapma Durumu			
Evet	159	26,9	
Hayır	433	73,1	
Turizm İşletmelerinde Çalışma Durumu			
Evet	252	42,6	
Hayır	340	57,4	
Bölümü İsteyerek Seçme Durumu			
Evet	474	80,1	
Hayır	118	19,9	
Turist Rehberliğinde Kariyer Yapma İsteği			
Evet	457	77,2	
Hayır	135	22,8	
	Minimum	Maksimum	Ortalama
Yaş	18	46	20,91
Turizm İşletmelerinde Çalışma Süresi	0 ay	72 ay	2,95 ay

4.2. Ölçüm Modelinin Sonuçları

Tablo 2’de gösterildiği gibi, Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA), ölçüm modelinin verilere iyi uyum sağladığını ortaya koymuştur (Schermelleh-Engel vd., 2003). Model uyum istatistikleri şu şekilde elde edilmiştir: $\chi^2_{(df)} = 924,168_{(84)} p < 0,001$; $\chi^2/df = 3,154$; yalınlık normlanmış uyum indeksi (PNFI) = 0,823; standartlaştırılmış ortalama karekök artık (SRMR) = 0,038; yaklaşık hata karekökü ortalaması (RMSEA) [%90 güven aralığı (CI)] = 0,060 (0,056; 0,065); Tucker-Lewis indeksi (TLI) = 0,932; karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) = 0,938. χ^2/df (2-5) (Marsh & Hocevar, 1985), TLI, CFI (>0,90), PNFI (1’e yakın değerler), SRMR ve RMSEA (<0,08) (Hair vd., 2014) uyum indekslerinin tatmin edici olduğu değerlendirilmiştir. Standartlaştırılmış faktör yükleri (FY), t-değerleri, ortalama açıklanan varyans (AVE), AVE’nin karekökleri ($\sqrt{AVE}$), maksimum paylaşılan varyans (MSV), ortalama paylaşılan varyans (ASV), birleşik güvenirlik (CR) ve Cronbach alfa istatistikleri Tablo 2’te sunulmuştur.

Tablo 2. Ölçüm Modeli Sonuçları

Değişkenler	FY	t*	AVE	$\sqrt{AVE}$	MSV	ASV	CR	Alpha	Ort.	S.S.	SKW	KRT
<i>Proaktif Kişilik (PK)</i>			0,53	0,73	0,24	0,15	0,87	0,87	3,98	0,58	-0,31	0,11
PK1	0,70	Sabit							4,08	0,72	-0,28	-0,52
PK2	0,63	13,93							4,21	0,72	-0,50	-0,38
PK3	0,76	16,70							3,73	0,77	0,17	-0,74
PK4	0,78	17,02							4,12	0,75	-0,46	-0,36
PK5	0,75	16,40							3,98	0,80	-0,20	-0,87
PK6	0,75	16,42							3,75	0,75	0,05	-0,60
<i>Bilinçli Kariyer Farkındalığı (BKF)</i>			0,62	0,79	0,27	0,26	0,93	0,93	3,64	0,73	-0,36	0,39
BKF1	0,77	Sabit							3,71	0,83	-0,49	0,14
BKF2	0,78	20,46							3,52	0,88	-0,33	0,02
BKF3	0,78	20,26							3,67	0,88	-0,51	0,11
BKF4	0,74	19,21							3,59	0,95	-0,49	-0,11
BKF5	0,79	20,53							3,61	0,93	-0,39	-0,22
BKF6	0,84	22,25							3,71	0,87	-0,50	0,20
BKF7	0,81	21,38							3,69	0,91	-0,53	0,04
BKF8	0,79	20,75							3,61	0,92	-0,45	-0,05
<i>Mesleki Bağlılık (MB)</i>			0,56	0,75	0,27	0,16	0,94	0,94	3,09	0,73	0,28	0,28
MB1	0,60	Sabit							3,46	0,89	-0,54	0,73
MB2	0,85	15,87							3,21	0,90	-0,18	0,14
MB3	0,66	13,34							2,78	0,99	0,19	-0,22
MB4	0,79	15,09							3,30	0,97	-0,33	-0,09
MB5	0,74	14,52							3,18	0,98	-0,17	-0,29
MB6	0,81	15,38							3,01	0,99	-0,04	-0,42
MB7	0,72	14,14							3,19	0,91	-0,05	-0,02
MB8	0,73	14,35							2,85	0,97	0,23	-0,43
MB9	0,82	15,49							2,98	0,96	0,00	-0,39
MB10	0,69	13,81							3,07	0,90	-0,08	-0,01
MB11	0,82	15,54							3,18	0,93	-0,15	-0,09
MB12	0,68	13,62							2,84	0,96	0,21	-0,25

* $p < 0,001$. Uyum indeksleri: $\chi^2_{(df)} = 924,168_{(84)} p < 0,001$; $\chi^2/df = 3,154$; PNFI = 0,823; SRMR = 0,038; RMSEA [90% CI] = 0,060 (0,056; 0,065); TLI = 0,932; CFI = 0,938.

Tablo 3. Değişkenler Arası İlişkiler ve Ayırıcı Geçerlilik

	Cinsiyet	Sınıf	SYD	Yaş	İÇD	İÇS	BİS	KYİ	PK	BKF	MB
Cinsiyet	--										
Sınıf	-0,06	--									
SYD	-0,01	0,59**	--								
Yaş	-0,07	0,39**	0,40**	--							
İÇD	-0,08*	0,43**	0,56**	0,28**	--						
İÇS	-0,13**	0,21**	0,30**	0,51**	0,40**	--					
BİS	-0,02	0,00	-0,00	0,08*	0,16**	0,09*	--				
KYİ	0,06	-0,14**	-0,08	-0,02	0,09*	0,05	0,41**	--			
PK	-0,05	0,12**	0,08	0,13**	0,11**	0,12**	0,15**	0,10*	√AVE = 0,73		
BKF	0,01	0,11**	0,09*	0,17**	0,22**	0,19**	0,40**	0,34**	0,44** (0,49)	√AVE =0,79	
MB	0,06	0,02	0,10*	0,10*	0,14**	0,14**	0,36**	0,52**	0,22** (0,25)	0,47** (0,50)	√AVE =0,75

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$. Parantez içindekiler Heterotrait-monotrait oranlarıdır. SYD: Staj yapma durumu, İÇD: İşletmede çalışma durumu, İÇS: İşletmede çalışma süresi, BİS: Bölümü isteyerek seçme, KYİ: Kariyer yapma isteği, PK: Proaktif kişilik, BKF: Bilinçli kariyer farkındalığı, MB: Mesleki bağlılık.

Tüm standartlaştırılmış yüklemeler (FL) ($>0,50$ ve $p<0,01$) ve ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri ($>0,50$), yakınsak geçerliliği doğrulamıştır (Fornell ve Larcker, 1981). Tüm birleşik güvenirlik (CR) değerleri ($>0,70$ ve $>AVE$) ve alfa (α) puanları ($>0,70$), ölçümlerin güvenilir olduğunu göstermiştir (Tablo 2) (Hair vd., 2014). Tüm AVE'nin karekökleri ($\sqrt{AVE}$; $\sqrt{AVE}$ değerleri ilgili gizil değişkenler arasındaki korelasyonlardan büyük), HTMT (Heterotrait-Monotrait Oranı; $<0,85$) (Tablo 3), maksimum paylaşılan varyans (MSV; $<AVE$) ve ortalama paylaşılan varyans (ASV; $<AVE$) değerleri, ayrışım geçerliliğini ortaya koymuştur (Tablo 2) (Anderson ve Gerbing, 1988). Genel olarak, bu bulgular, ölçümlerin yapı geçerliliğini doğrulamıştır.

Tablo 2 ayrıca, tüm çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin 1,5'in altında olduğunu göstermektedir. Bu değerler, Kline (2016) tarafından önerilen eşiklerden oldukça düşüktür. Mardia'nın çok değişkenli basıklık katsayısı (54,344), $p(p+2)$ (p = gözlemlenen değişken sayısı = 24) = 624'den de küçüktür. Dolayısıyla, bu bulgular, verilerin tek değişkenli ve çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğunu doğrulamaktadır (Mardia, 1985).

Ortak yöntem varyansı (CMV), gizlilik ve anonimlik gibi bazı prosedürler kullanılarak kontrol edilmiştir (Podsakoff vd., 2003). Yukarıda belirtildiği gibi, ölçekler arasındaki anlamsal farklılıklar doğrulanmıştır. Daha sonra, Harman'ın tek faktör testi dört yapı ortaya koymuş ve birinci yapı toplam açıklanan varyansın %38'sini açıklamıştır ($<\%50$) (Fuller vd., 2016). Tablo 5'te en yüksek varyans artırma faktörünün (VIF) 1,98 olduğunu göstermektedir. Bu oran, belirlenen eşik değerinin (<3) oldukça altında olduğundan çoklu doğrusal bağlantı problemi bulunmamıştır (Kline, 2016). Yukarıda belirtilen bulgulardan görüldüğü üzere, CMV problemi ortaya çıkmamıştır.

4.3. Yapısal Modelin Sonuçları

Korelasyon analizi sonuçlarına göre proaktif kişilik ile bilinçli kariyer farkındalığı ($r = 0,44$, $p<0,05$) ve mesleki bağlılık ($r = 0,22$, $p<0,05$) arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla proaktif kişiliğin baskınlığı arttıkça bilinçli kariyer farkındalığının ve mesleki bağlılığın arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca bilinçli kariyer farkındalığı ile mesleki bağlılık arasında da olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna göre bilinçli kariyer farkındalığı arttıkça mesleki bağlılık da artmaktadır. Tablo 4'teki sonuçlar ise proaktif kişiliğin bilinçli kariyer farkındalığını %42 ve mesleki bağlılığı %46 oranında açıkladığını göstermiştir. Ayrıca yapısal modelin, yukarıda belirtilen uyum istatistiklerine dayanarak verilerle iyi bir

uyum gösterdiğini ortaya koymuştur: χ^2 (df) = 1242,66 (477) $p < 0.001$; χ^2 /df = 2,605; PNFI = 0.823; SRMR = 0.0371; RMSEA [90% CI] = 0.052 (0.049; 0.056); TLI = 0.922; CFI = 0.934. Bu bulgular, modelin anlamlı olduğunu göstermiştir. Yol analizi sonuçları, proaktif kişiliğin mesleki bağlılığı anlamlı etkilemediğini ($\beta = 0,01$, $t = 0,24$, $p = 0,810$, ADGA = -0,061, UDGA = 0,079) ancak bilinçli kariyer farkındalığını olumlu ve anlamlı etkilediğini göstermektedir ($\beta = 0,42$, $t = 9,75$, $p = 0,000$, ADGA = 0,384, UDGA = 0,570). Bilinçli kariyer farkındalığı, mesleki bağlılığı olumlu ve anlamlı etkilemiştir ($\beta = 0,32$, $t = 6,29$, $p = 0,000$, ADGA = 0,187, UDGA = 0,335). Ayrıca proaktif kişilik, bilinçli kariyer farkındalığı aracılığıyla mesleki bağlılığı olumlu ve anlamlı etkilemiştir ($\beta = 0,13$, $p = 0,001$, ADGA = 0,087, UDGA = 0,171). Proaktif kişiliğin doğrudan bilinçli farkındalığı açıklama oranı %42 ve dolaylı olarak mesleki bağlılığı açıklama oranı %46 olarak bulunmuştur.

Tablo 4. Yapısal Model Sonuçları (AMOS Çıktıları)

Model		R^2							
BKF		0,42							
MB		0,46							
	Yol Haritası	B	β	SE	t	p	ADGA	UDGA	Sonuç
H ₁	PK → MB	0,00	0,01	0,04	0,24	0,810	-0,061	0,079	X
H ₂	PK → BKF	0,48	0,42	0,05	9,75	0,000	0,384	0,570	✓
H ₃	BKF → MB	0,26	0,32	0,04	6,29	0,000	0,187	0,335	✓
H ₄	PK → BKF → MB	0,12	0,13			0,001	0,087	0,171	✓
Kontrol Değişkenleri	<i>Cinsiyet → BKF</i>	0,06	0,04	0,05	1,31	0,191	-0,020	0,136	X
	<i>Sınıf → BKF</i>	-0,09	-0,06	0,06	-1,54	0,125	-0,197	0,011	X
	<i>Staj Yapma → BKF</i>	0,01	0,01	0,07	0,21	0,836	-0,087	0,119	X
	<i>Yaş → BKF</i>	0,01	0,06	0,01	1,40	0,162	0,000	0,031	X
	<i>İÇD → BKF</i>	0,13	0,10	0,06	2,36	0,018	0,047	0,233	✓
	<i>İÇS → BKF</i>	0,00	0,05	0,00	1,23	0,218	-0,001	0,010	X
	<i>BİT → BKF</i>	0,39	0,24	0,06	6,22	0,000	0,278	0,510	✓
	<i>KYİ → BKF</i>	0,29	0,19	0,06	4,88	0,000	0,178	0,397	✓
	<i>Cinsiyet → MB</i>	0,02	0,02	0,04	0,54	0,589	-0,039	0,076	X
	<i>Sınıf → MB</i>	0,09	0,07	0,05	1,84	0,066	0,006	0,178	X
	<i>Staj Yapma → MB</i>	0,09	0,08	0,05	1,74	0,083	0,006	0,183	X
	<i>Yaş → MB</i>	-0,00	-0,04	0,00	-0,88	0,380	-0,019	0,006	X
	<i>İÇD → MB</i>	-0,06	-0,06	0,05	-1,36	0,173	-0,132	0,008	X
	<i>İÇS → MB</i>	0,00	0,07	0,00	1,68	0,093	0,000	0,008	X
	<i>BİT → MB</i>	0,12	0,09	0,05	2,47	0,014	0,039	0,201	✓
	<i>KYİ → MB</i>	0,54	0,43	0,06	9,74	0,000	0,453	0,633	✓
		B	β	p	ADGA	UDGA	Sonuç		
	PK → MB (Toplam Etki)	0,13	0,14	0,001	0,072	0,203	✓		
	PK → MB (Doğrudan Etki)	0,00	0,01	0,865	-0,061	0,079	X		
	PK → MB (Dolaylı Etki)	0,12	0,13	0,001	0,087	0,171	✓		

Not: ADGA: Alt Düzey Güven Aralığı-LLCI, UDGA: Üst Düzey Güven Aralığı-ULCI. SYP: Staj yapma durumu, İÇD: İşletmede çalışma durumu, İÇS: İşletmede çalışma süresi, BİS: Bölümü isteyerek seçme, KYİ: Kariyer yapma isteği, PK: Proaktif kişilik, BKF: Bilinçli kariyer farkındalığı, MB: Mesleki bağlılık.

Verilerin sağlanması amacıyla, testler ayrıca SPSS PROCESS Makro yoluyla yapılmıştır. Tablo

5'teki sonuçlar, AMOS ile yapılan test sonuçlarına benzerdir. Dolayısıyla bu karşılaştırma, sonuçların güvenilirliğini ve geçerliğini daha da artırmaktadır. Her iki programla yapılan sonuçlar incelendiğinde, işletmede çalışma durumunun ($B = 0,13$, $t = 2,36$, $p = 0,018$, $ADGA = 0,047$, $UDGA = 0,233$), bölümü isteyerek seçmenin ($B = 0,39$, $t = 6,22$, $p = 0,000$, $ADGA = 0,278$, $UDGA = 0,510$) ve kariyer yapma isteğinin ($B = 0,29$, $t = 4,88$, $p = 0,000$, $ADGA = 0,178$, $UDGA = 0,397$) bilinçli kariyer farkındalığını olumlu ve anlamlı etkilediği görülmektedir. Ayrıca kontrol değişkenlerinden bölümü isteyerek seçmenin ($B = 0,12$, $t = 2,47$, $p = 0,014$, $ADGA = 0,039$, $UDGA = 0,201$) ve kariyer yapma isteğinin ($B = 0,54$, $t = 9,74$, $p = 0,000$, $ADGA = 0,453$, $UDGA = 0,633$) mesleki bağlılığı olumlu ve anlamlı etkilediği tespit edilmiştir.



Tablo 5. Yapısal Model Sonuçları (SPSS PROCESS Makro Çıktıları)

Bilinçli Kariyer Farkındalığı									
1. Model Özeti		R	R²	MSE	F	Df1	Df2	p	
		0,60	0,36	0,35	37,04	9,00	582,00	0,000	
		B	SE	t	p	ADGA	UDGA	VIF	Sonuç
Sabit		0,73	0,28	2,61	0,009	0,179	1,271		✓
H2	PK → BKF	0,46	0,04	10,92	0,000	0,380	0,547	1,05	✓
Kontrol Değişkenleri	<i>Cinsiyet → BKF</i>	0,06	0,05	1,16	0,246	-0,041	0,040	1,04	X
	<i>Sınıf → BKF</i>	-0,09	0,07	-1,37	0,173	-0,224	0,040	1,44	X
	<i>Staj Yapma → BKF</i>	0,02	0,08	0,24	0,814	-0,133	0,169	1,98	X
	<i>Yaş → BKF</i>	0,02	0,01	1,58	0,115	-0,004	0,040	1,53	X
	<i>İÇD → BKF</i>	0,15	0,06	2,37	0,018	0,026	0,274	1,67	✓
	<i>İÇS → BKF</i>	0,00	0,00	1,15	0,249	-0,003	0,011	1,53	X
	<i>BİT → BKF</i>	0,44	0,07	6,47	0,000	0,306	0,573	1,26	✓
	<i>KYİ → BKF</i>	0,32	0,07	4,96	0,000	0,194	0,447	1,25	✓
Mesleğe Bağlılık									
2. Model Özeti		R	R²	MSE	F	Df1	Df2	p	
		0,62	0,39	0,34	36,83	10,00	581,00	0,000	
		B	SE	t	p	ADGA	UDGA	VIF	Sonuç
Sabit		1,29	0,28	4,67	0,000	0,744	1,826		✓
H1	PK → MB	0,04	0,05	0,90	0,366	-0,049	0,132	1,27	X
H3	BKF → MB	0,28	0,04	6,81	0,000	0,198	0,358	1,57	✓
Kontrol Değişkenleri	<i>Cinsiyet → MB</i>	0,06	0,05	1,17	0,245	-0,040	0,156	1,04	X
	<i>Sınıf → MB</i>	0,13	0,07	1,89	0,060	-0,005	0,255	1,45	X
	<i>Staj Yapma → MB</i>	0,15	0,08	1,95	0,052	-0,001	0,296	1,98	X
	<i>Yaş → MB</i>	-0,00	0,01	-0,54	0,590	-0,028	0,016	1,54	X
	<i>İÇD → MB</i>	-0,09	0,06	-1,53	0,126	-0,219	0,027	1,69	X
	<i>İÇS → MB</i>	0,00	0,00	1,61	0,108	-0,001	0,012	1,53	X
	<i>BİT → MB</i>	0,17	0,07	2,42	0,016	0,031	0,303	1,35	✓
	<i>KYİ → MB</i>	0,70	0,07	10,73	0,000	0,569	0,824	1,31	✓
Mesleğe Bağlılık (Toplam Etki Modeli)									
3. Model Özeti		R	R²	MSE	F	Df1	Df2	p	
		0,58	0,34	0,36	33,19	9,00	582,00	0,000	
		B	SE	t	p	ADGA	UDGA		Sonuç
Sabit		1,49	0,28	5,23	0,000	0,928	2,044		✓
PK → MB		0,17	0,04	3,92	0,000	0,085	0,255		✓
Kontrol Değişkenleri	<i>Cinsiyet → MB</i>	0,07	0,05	1,44	0,151	-0,027	0,176		X
	<i>Sınıf → MB</i>	0,10	0,07	1,45	0,148	-0,035	0,235		X
	<i>Staj Yapma → MB</i>	0,15	0,08	1,94	0,053	-0,002	0,307		X
	<i>Yaş → MB</i>	-0,00	0,01	-0,09	0,928	-0,024	0,022		X
	<i>İÇD → MB</i>	-0,05	0,07	-0,84	0,403	-0,181	0,073		X
	<i>İÇS → MB</i>	0,00	0,00	1,87	0,063	0,000	0,013		X
	<i>BİT → MB</i>	0,29	0,07	4,17	0,000	0,153	0,426		✓
	<i>KYİ → MB</i>	0,79	0,07	11,90	0,000	0,656	0,915		✓
		Etki	SE	t	p	ADGA	UDGA		Sonuç
PK → MB (Toplam Etki)		0,17	0,04	3,92	0,000	0,085	0,255		✓
PK → MB (Doğrudan Etki)		0,04	0,05	0,90	0,366	-0,049	0,132		X
H4	PK → MB (Dolaylı Etki)	0,13	0,02			0,085	0,178		✓

Not: ADGA: Alt Düzey Güven Aralığı-LLCI, UDGA: Üst Düzey Güven Aralığı-ULCI. SYP: Staj yapma durumu, İÇD: İşletmede çalışma durumu, İÇS: İşletmede çalışma süresi, BİS: Bölümü isteyerek seçme, KYİ: Kariyer yapma isteği, PK: Proaktif kişilik, BKF: Bilinçli kariyer farkındalığı, MB: Mesleki bağlılık.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, turizm rehberliği lisans öğrencilerinin proaktif kişilikleri ile bilinçli kariyer farkındalıkları ve mesleki bağlılıkları arasındaki doğrudan ilişkinin yanı sıra, bilinçli kariyer farkındalıklarının proaktif kişilikleri ile mesleki bağlılıkları arasındaki ilişkide oynadığı aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma bulguları doğrultusunda bazı teorik ve pratik çıkarımlarda bulunulmuş ve geleceğe yönelik öneriler sunulmuştur. Ancak bilinçli kariyer farkındalığının henüz yeni kavram olmasından ve daha önceki çalışmalarda diğer yapılarla ilişkisinin test edilmemesinden kaynaklı önceki çalışmaların sonuçları ile kıyaslanamamıştır. Ancak proaktif kişilik ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin daha önceki çalışmalarda incelenmesinden dolayı kıyaslama yapılabilmektedir. Ayrıca her ne kadar konuyla doğrudan ilgisi olan çalışmalar olmasa da bu araştırmanın bulguları bazı teorik yaklaşımları desteklemiştir.

Araştırma bulgularına göre öğrencilerin proaktif kişilikleri, bilinçli kariyer farkındalıkları ve mesleki bağlılıkları orta düzeydedir. Bunun birçok sebebi olduğu ileri sürülebilir. Örneğin, öğrencilerin yaratıcı, araştırmacı ve yenilikçi davranışlarını yeterli düzeyde geliştirmedikleri söylenebilir. Değişkenlere göre kıyaslama yapıldığında ise baskınlık açısından proaktif kişilik, bilinçli kariyer farkındalığı ve mesleki bağlılık şeklinde sıralanabilir. Bu durumda mesleki bağlılık düzeylerinin diğer değişkenlerden daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum, birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinin mesleği tanıma düzeylerinin düşük olmasından kaynaklı mesleki kimliklerinin henüz yeterli düzeyde geliştiremediklerinden kaynaklanabilir. Daha önceki çalışmalar incelendiğinde, Turizm Rehberliği öğrencilerinin bilinçli kariyer farkındalıklarının (Başoda, 2023) ve mesleki bağlılıklarının (Başoda ve Gümüş Dönmez, 2022) orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla mevcut araştırmadaki bulgular, daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarını desteklediğini göstermiştir. Turizm rehberliği öğrencilerinin proaktif kişiliklerine yönelik bir çalışmaya rastlanmadığından bulgular kıyaslanamamıştır.

Korelasyon analizi sonuçları, proaktif kişiliğin bilinçli kariyer farkındalığını ve mesleki bağlılığı güçlendiren önemli bir bireysel özellik olduğunu göstermiştir. Bulgulara göre proaktif kişilik, bilinçli kariyer farkındalığını ve mesleki bağlılığı artırmaktadır. Ayrıca bilinçli kariyer farkındalığı da mesleki bağlılığı artırmaktadır. Ancak proaktif kişilik ile mesleki bağlılık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olmasına rağmen, proaktif kişiliğin mesleki bağlılığa etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur. Daha detayına inildiğinde, aslında proaktif kişiliğin

mesleki bağılılığa olumlu yönde bir etki eğilimi görülmektedir. Ancak bu etkinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, beklenen bir sonuç değildir. Çünkü daha önce yapılan çalışmalarda bu etkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Messara ve Dagher, 2010; Morgan vd., 2012; Vandenberghe ve Basak, 2013; Yousaf, Sanders ve Shipton, 2013). Dolayısıyla araştırmada proaktif kişiliğin doğrudan mesleki bağılılığa etkisine yönelik elde edilen bu bulgu, daha önceki çalışmaların bulgularını desteklememiştir. Diğer bir açıdan, bu doğrudan anlamsız etki, proaktif kişiliğin mesleki bağılılığa olumlu yansıdığını dile getiren Bandura'nın (1991) Sosyal Bilişsel Teorisi'ni, Mischel ve Shoda'nın (1995) Bilişsel-Duygusal Kişilik Sistemi (CAPS) Teorisi'ni ve Hobfoll'un (2002) Kaynakların Korunması Teorisi'ni desteklemediği görülmüştür. Bu durumun birçok sebebi olmakla beraber en önemli sebeplerinin, öğrencilerin turist rehberliğini yeterli düzeyde tanımamalarından ve anlamamalarından dolayısıyla mesleki gelişimlerine ilgisiz olduklarından kaynaklanabilir. Diğer bir değişle, öğrencilerin proaktif kişilikleri ile meslek arasında bir bağ kuramadıkları dolayısıyla bu kişilik özelliklerini henüz mesleki gelişimlerini artırmada kullanmadıkları ileri sürülebilir. Bu bağlantıyı kurmaları için öğrencilerin turist rehberliğine yönelik daha kapsamlı eğitilerek bilgilendirilmeleri ve bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak mesleğin yakından tanıtılması gerektiği anlaşılmaktadır. Bunu sağlamak için de öğrencilerin kişiliklerinin önemini ve bu özelliklerin kişisel kaynak olarak kullanılarak mesleki yatırıma dönüştürmeleri konusunda bilinçlendirilmeleri gerekmektedir. Bulguda görüldüğü üzere proaktif kişiliğin mesleki bağılılığa olumlu yönde bir etki hareketliliği bulunmaktadır. Bu durum, yukarıda önerilen yöntemlerle daha da netleşeceği dolayısıyla bazı güçlendirme faaliyetleri yoluyla proaktif kişiliğin mesleki bağılılığa etkisinin anlamlı olacağı öngörülebilir.

Araştırmanın diğer bir bulgusu, öğrencilerin proaktif kişiliklerinin bilinçli kariyer farkındalığa olumlu ve anlamlı yansımasıdır. Bu beklenen bir bulgu olduğu için ilgili hipotez kabul edilmiştir. Daha önce bu ilişkiye yönelik bir araştırma yapılmadığından sonuçları kıyaslanamamaktadır. Ancak bu bulgu, Bandura'nın (1991) Sosyal Bilişsel Teorisi'ni, Mischel ve Shoda'nın (1995) Bilişsel-Duygusal Kişilik Sistemi (CAPS) Teorisi'ni, Hobfoll'un (2002) Kaynakların Korunması Teorisi'ni, Super'in (1953) Kariyer Gelişim Teorisi'ni ve Schultz'un (1961) Beşerî Sermaye Teorisi'ni desteklemektedir. Bu bulgu, öğrencilerin psikolojik bir kaynağı olan proaktif kişiliklerinin aynı şekilde psikolojik olan bir diğer kaynak olan bilinçli kariyer farkındalığını meydana getirdiğini göstermektedir. Proaktif kişilik, kişilik katmanlarından merkezi bir kişilik özellik (Hough, 2003) olarak meslekle ilgili bir yapı olan bilinçli kariyer farkındalığını iyi bir şekilde açıklayabilmektedir. Kişilik hiyerarşisi incelendiğinde,

merkezi özelliklerin görünür özellikleri açıkladığı görülmektedir (Mowen & Spears, 1999). Bu araştırmada ise merkezi olan proaktif kişiliğin görünür özellik olan bilinçli kariyer farkındalığını açıkladığı bulunmuştur. Dolayısıyla bu yönüyle bu bulgunun, kişilik literatürüne oldukça önemli bir katkısı sağladığı anlaşılmaktadır. Ayrıca bu bulgu, proaktif kişiliğin öğrencilerin kariyer süreçlerine olumlu yansıdığını belirten birçok çalışmayı desteklemektedir (Lu vd., 2024; Su ve Zhang, 2020; Yang, Wong ve Publicat, 2018). Bu yönleriyle bu bulgu, öğrencilerin proaktif kişiliklerinin kariyer yolculuklarında önemli bir kişisel kaynak olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu bulgu, Hsieh ve Huang'ın (2014) proaktif kişiliğin öğrencilerin kariyerleriyle ilgili karar süreçlerini etkili yönettiklerinde önemli bir yol haritası olduğu görüşünü de desteklemektedir.

Araştırmanın diğer önemli bulgusu ise öğrencilerin bilinçli kariyer farkındalıklarının mesleki bağlılığı olumlu ve anlamlı etkilemesidir. Daha önceki çalışmalarda bu ilişki incelenmediği için bu araştırmaların bulguları ile daha önceki çalışmaların bulguları kıyaslanamamaktadır. Ancak mesleki farkındalığın (Hashish, 2019; Van, 2022; Wu ve Zhao, 2022) ve akademik mesleki farkındalığın (Dağyar, Kasalak ve Uğurlu, 2020) meslekle ilgili diğer yapılara olumlu yansıdığını belirten çalışmaları desteklemektedir. Bir diğer açıdan, bu bulgu, bilinçli farkındalığın meslek ile ilgili bağlantısının henüz yeterli düzeyde anlaşılmadığını belirten görüşlere (Başoda ve Gümüş Dönmez, 2022; Gül ve Gül, 2022) de farklı bir bakış açısı sunmaktadır. Buna göre sadece bilinçli farkındalığın değil bilinçli farkındalıkla harmanlanmış bir yapı olan bilinçli kariyer farkındalığının da mesleki yapılar üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Dolayısıyla bilinçli farkındalığın meslek açısından oldukça önemli ve olumlu sonuçlarının olduğu görüşü desteklemektedir. Ayrıca bu bulgu, mesleki ya da kariyer farkındalığı kavramlarının meslekle ilişkisini belirten çalışmaları da desteklemektedir (Kalat, 1977; Wu ve Zhao, 2022). Bunların dışında ise bu bulgu, Bandura'nın (1991) Sosyal Bilişsel Teorisi'ni, Hobfoll'un (2002) Kaynakların Korunması Teorisi'ni, Super'in (1953) Kariyer Gelişim Teorisi'ni ve Schultz'un (1961) Beşerî Sermaye Teorisi'ni desteklemektedir. Buna göre bu bulgu, kariyer ile ilgili yapılar arasında anlamlı ilişkilerin olduğuna yönelik teorileri desteklemektedir. Bu bulgu ayrıca, Thomas'ın (2011) iş odaklı belirli kişilik özelliklerinin iş ile alakalı çeşitli yapıları daha iyi açıkladığı görüşünü desteklemektedir. Buna göre bilinçli kariyer farkındalığı, meslekle ilgili görünür bir kişilik özelliği olduğundan, mesleki bir tutum olan mesleki bağlılığı iyi derecede açıklamıştır. Bu yönüyle de bu bulgu, kişilik literatürüne bağlamsal açıdan önemli katkılar sağlamaktadır.

Son olarak çalışmada, bilinçli kariyer farkındalığının proaktif kişiliğin mesleki bağlılığı

etkisinde aracılık rolü anlamlı ve olumlu bulunmuştur. Bu ilişki daha önceki çalışmalarda incelenmediği için kıyaslama yapılamamaktadır. Ancak bu bulgunun desteklediği birçok yaklaşım vardır. Örneğin bilinçli farkındalık açısından değerlendirilirse bu bulgu, bilinçli farkındalığın proaktif kişiliğin proje inovasyonu üzerindeki etkiye aracılık ettiği bulgusunu (Iqbal, 2022) desteklediği görülmektedir. Dolayısıyla bilinçli farkındalık temelinde geliştirilen görünür bir kişilik özelliği olan bilinçli kariyer farkındalığının, merkezi kişiliğin tutumları açıklamasındaki aracı rolünün oldukça önemli olduğunu göstermektedir. Bu noktada bu bulgu, görünür kişilik özelliklerinin tutumların açıklanmasındaki etkisini ve önemini (Brown vd., 2002) daha da vurgulamakta ve bu alandaki çalışmaları desteklemektedir. Bulgulara göre proaktif kişilik, mesleki bağlılığı doğrudan anlamlı etkilememektedir. Ancak bu ilişki modeline, bilinçli kariyer farkındalığı eklendiğinde, proaktif kişiliğin bilinçli kariyer farkındalığı yoluyla mesleki bağlılığı olumlu ve anlamlı etkilediği bulunmuştur. Dolayısıyla bilinçli kariyer farkındalığının bu ilişkiye aracılık ettiği anlaşılmaktadır.

Bu çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik model hem psikoloji hem de turizm sektöründe kullanılan ilk model olma özelliğine sahiptir. Bu çalışma, yeni bir kavram olan bilinçli kariyer farkındalığının, kişilik özellikleri ve tutum yapılarıyla ilişkisinin incelendiği ilk çalışma niteliğindedir. Dolayısıyla bu çalışmanın, özellikle kariyer gelişimi, mesleki tutumlar, turizm eğitimi, turist rehberliği ve bireysel farklılıklar alanlarına farklı bir bakış açısıyla teorik katkı sunduğu ileri sürülebilir. İlgili literatürde, özellikle proaktif kişilik, kariyer/mesleki farkındalık ve meslekle ilgili tutumlar arasındaki ilişkinin henüz yeterli düzeyde araştırılmadığı bilinmektedir. Oysa ki bu değişkenler arasındaki ilişkinin, meslekle ilgili hızlı değişimlerin etkisinde kalan öğrencilere oldukça önemli faydalar sağlayacaktır. Bu çalışma, meslek adayı olan öğrencilerin, meslekle ilgili güncel gelişmeleri takip etmelerini dolayısıyla kendilerini bu yönde geliştirip bir yol haritası çizmeleri açısından önemli avantajlar sağlamaktadır. Ayrıca bu çalışma, konuyla ilgilenen araştırmacılara farklı bir bakış açısı sunacaktır.

Bu çalışmanın bulguları hem eğitim kurumları hem de turizm sektörü açısından oldukça önemli bir farkındalık sağlamaktadır. Eğitim kurumları öğrencilerin bireysel farklılıklarını göz önünde tutup bu farklılıklara göre eğitim stratejileri oluşturabilir. Özellikle bu kurumlarda, proaktif kişiliğin ve bilinçli kariyer farkındalığının hem kişisel hem de mesleki gelişimleri açısından öğrenciler için önemli bir faktör olduğu eğitim programlarıyla açıklanabilir. Bu doğrultuda, uygulamalı eğitim kapsamında bilinçli eğitimler verilerek öğrencilere gerçek deneyimler yaşatılabilir. Ayrıca bu çalışma, öğrencilerin turist rehberliğine yönelik yeterli bilgi ve

becerilere sahip olduklarında kişisel kaynaklarını mesleki gelişimlerinde kullanabileceklerini ortaya çıkarmıştır. Diğer bir açıdan ise bu çalışma, proaktif kişilik ve bilinçli kariyer farkındalığı gibi kişisel kaynaklarını mesleki gelişimlerinde kullanarak daha başarılı olacaklarına işaret etmektedir. Bunu elde etmenin yollarından biri de bu kaynaklarını uygulamalı eğitimler yoluyla daha da pekiştirmektir. Turizm sektörü açısından ise işletme yöneticilerinin bu çalışmanın bulgularını dikkate alarak rehberlik mesleğinin gelişimi ve hizmet kalitesi açısından eğitim kurumlarıyla iş birliği yaparak nitelikli insan kaynağının ortaya çıkmasına katkıda bulunabilirler. Bu yönden, işletme yöneticilerinin özellikle öğrencilerin staj yaparken proaktif kişiliklerinin ve bilinçli kariyer farkındalıklarının düzeylerinin artmasında etkili olabilirler. Bu çalışma, öğrencilerin bilinçli kariyer farkındalığını güçlendirme yoluyla kişilik özellikleri ile meslekleri arasında daha sıkı bir bağlantı kurabileceklerini dolayısıyla başarıyı elde edebileceklerini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Buna göre hem eğitim kurumlarının hem de işletmelerin bu yönde bir insan kaynakları planlaması yapmalarında fayda görülmektedir.

Bu çalışmanın kısıtı, verilerin sadece Turizm Fakülteleri bünyesindeki Turizm Rehberliği öğrencilerinden toplanmasıdır. Gelecekteki çalışmalara, meslek yüksekokulları, diğer dört yıllık eğitim veren yüksekokullar ve fakülteler, ayrıca yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin de dahil edilmesi önerilir. Geleceğe yönelik öneriler ise aşağıda sunulmaktadır:

- Bilinçli kariyer farkındalığının, proaktif kişilik ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün incelenmesi,
- Proaktif kişilik, bilinçli kariyer farkındalığı ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkilerin eğitim düzeyi (iki ve dört yıllık arasında vb.), cinsiyet, ülke, diğer bölümler vb. demografik değişkenlere göre farklılığının incelenmesi,
- Proaktif kişilik, bilinçli kariyer farkındalığı ve mesleki bağlılık ilişkisini gösteren modele diğer değişkenlerin eklenerek incelenmesi.

KAYNAKÇA

- Ahipaşaoğlu, H.S. (2001). *Turizmde Rehberlik*. Detay Yayıncılık.
- Akbaba, M. & Özel, Gamze (2021). Turizm eğitimi alan öğrencilerin proaktif kişilik, kariyer uyum yetenekleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Turkish Studies - Social*, 16(5), 1659-1678.
- Akgöz, E., & Samatova, G. (2020). Turizm sektöründe mesleki algı ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkinin demografik özelliklere göre incelenmesi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 5-13.
- Akgunduz, Y., Adan Gök, Ö., & Alkan, C. (2020). The effects of rewards and proactive personality on turnover intentions and meaning of work in hotel businesses. *Tourism and Hospitality Research*, 20(2), 170-183.
- Akın, A., & Özcan, N. A. (2015). Short turkish version of proactive scale: A study of validity and reliability. *Mevlana International Journal of Education*, 5(1), 165-172.
- Akın, A., Abacı, R., Kaya, M., & Arıcı, N. (2011). The validity and reliability of the Turkish version of the abbreviated Proactive Personality Questionnaire (PPP). In ICES11 International Conference on Educational Sciences, June. pp (pp. 22-25).
- Akıncı, A. Y., & Cingöz, E. (2023). The effect of career awareness status of students faculty of sports sciences on career plans. *Kosalb International Journal Of Human Movements Science*, 2(1), 39-47.
- Akşit Aşık, N. (2019). Akademik öz yeterlik bilinçli farkındalık ve kariyer stresi ilişkisi turizm öğrencileri üzerinde bir araştırma. International Aegean Symposium On Innovative Interdisciplinary Scientific Researches, İzmir.
- Alagöz, G., & Güneş, E. (2023). Cinsiyet ayrımcılığı ve meslek aşkının mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerine etkisi: Aşçılık öğrencileri üzerine bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 745-759.
- Algadheeb, N.A. (2015). Professional/career orientation, awareness, and their relationship to locus of control. *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 12(1), 13-38.
- Altan, M.Z. (2021). Bilinçli farkındalık ve İngiliz dili ve öğretimi lisans öğrencilerinin MAAS'a (the mindful attention awareness scale/bilinçli farkındalık dikkat ölçeği) dayalı

- farkındalık ve dikkat düzeyleri. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 7(16), 612-649.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D.W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411.
- Ap, J., & Wong, K.K.F. (2001). Case study on tour guiding: Professionalism, issues and problems. *Tourism Management*, 22(5), 551-563.
- Aranya, N., & Ferris, K.R. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *Accounting review*, 1-15.
- Arikan, M.S. (1995). Determination of maximum possible contact ratios for spur gear drives with small number of teeth. In International Design Engineering Technical Conferences And Computers And Information in Engineering Conference (17162, pp. 569-576). American Society of Mechanical Engineers.
- Arora, R., & Rangnekar, S. (2015). The joint effects of personality and supervisory career mentoring in predicting occupational commitment. *Career Development International*, 20(1), 63-80.
- Arslantürk, Y. (2016). Mesleki bağlılık: Turist rehberleri üzerine bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 186-207.
- Arslantürk, Y., Altunöz, Ö., & Çalık, A. Ö. (2013). Turist rehberliği hizmet kalitesi ölçümü: Servqual yaklaşımı. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(27): 107-119.
- Aslan, Z., Ünüvar, Ş., & Başoda, A. (2012). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve turizm sektörüne uyumu açısından değerlendirilmesi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23(2), 203-219.
- Ateş, H. (2020). Merging theory of planned behavior and value identity personal norm model to explain pro-environmental behaviors. *Sustainable Production and Consumption*, 24, 169-180.
- Ateş, M. (2020). *Algılanan örgütsel desteğin mesleki canlılık ve mesleki bağlılık üzerindeki etkisi: Turist rehberlerine yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Aybatan, K. (2018). *Çalışanların proaktif kişilik özellikleri ile duygu yönetimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydoğan, M., Karatepe, R., & Yelken, T.Y. (2022). Üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarıyla 21. yüzyıl becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(3), 1578-1597.
- Bagraim, J.J. (2003). The dimensionality of professional commitment. *Journal of Industrial Psychology*, 29(2), 6-9.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ, 1986(23-28).
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26. 132.
- Başoda A. (2017). *Çalışanların hizmet odaklılığının işe tutkunluk üzerindeki etkisi: turizm işletmelerinde görgül bir araştırma* (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başoda A. (2020). Turist rehberliğinde uyum sağlama farkındalığı. İçinde Düzgün, E. (Ed.). *Örnek olaylarla turist rehberliği* (ss.109-128). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Başoda, A. (2023). Bilinçli kariyer farkındalığı: Kavramsallaştırma ve ölçek geliştirme. *Journal of Global Tourism and Technology Research*, 4(2), 90-114.
- Başoda, A., & Acar, Y. (2022). Deneyimsel mesleki farkındalığın tutumsal öğrenme çıktıları: Turizm rehberliği lisans öğrencilerine yönelik pilot uygulama. *Turist Rehberliği Dergisi (TURED)*, 5(2), 182-212.
- Başoda, A., & Gümüş Dönmez, F. (2022). Bilinçli farkındalık, mesleki bağlılık ve ruminatif düşünme ilişkisi: Turizm rehberliği öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 5(3), 1141-1158.

- Başoda, A., & Varol, F. (2022). Deneyimsel turist rehberliği: Kavramsal bir çerçeve ve model önerisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(4), 1716-1738.
- Başoda, A., Aylan, S., Kılıçhan, R., & Acar, Y. (2018). Gastronomi uzmanlığı turları ve rehberliği kavramsal bir çerçeve. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 1809-1826.
- Başoda, A., Yılmaz, G., & İpar, M.S. (2023). Turizm fakültesi öğrencilerinin karar verme tarzları: Bölümler arasında bir karşılaştırma. *Gastroia: Journal of Gastronomy and Travel Research*, 7(2), 281-311.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118.
- Bateman, T.S., & Crant, J.M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, 42(3), 63-70.
- Batman, O., Yıldırğan, R., & Demirtaş, N. (2000). *Turist rehberliği*. Değişim Yayınları, Adapazarı
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay dergisi*, 59, 125-139.
- Bayram, V., & Öztürk, M. (2023). Empirical study on the effect of mentoring effectiveness on career awareness and professional expectations. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 143-160.
- Benligiray, S., & Sönmez, Y.D.D.H. (2011). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(1), 28-40.
- Bernard, H.R. (2000). *Social Research Methods*. London: Sage Publications.
- Bjorklund, S.A., Parente, J. M., & Sathianathan, D. (2004). Effects of faculty interaction and feedback on gains in student skills. *Journal of Engineering Education*, 93(2), 153-160.
- Black, R., & Weiler, B. (2005). Quality assurance and regulatory mechanisms in the tour guiding industry: A systematic review. *The Journal of Tourism Studies*, 16(1), 24-37.
- Blau, G. (2001). Testing the discriminant validity of occupational entrenchment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 85-93.

- Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.
- Blau, G., & Lunz, M. (1998). Testing the incremental effect of professional commitment on intent to leave one's profession beyond the effects of external, personal, and work-related variables. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 260-269.
- Boytime, J.A. (1971). *An analysis of the reactions of selected carlisle senior high school students to filmed simulation materials and unit designed to improve occupational awareness* (Doctoral thesis). Indiana University.
- Boz, M., Eşitti, B., & Özkan, Ç. (2021). Turist rehberlerinin iş-aile ve aile-iş çatışması, kişilik özellikleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma. *Troyacademy*, 6(2), 697-711.
- Bozbayındır, F., & Alev, S. (2018). The analysis of the relationship between self-efficacy, proactive personality and openness to change perceptions teachers. *İnönü University Journal of the Faculty of Education*, 19(2), 293-311.
- Bozyiğit, E., Küçük-Kılıç, S., Öncü, E., & Gürbüz, B. (2022). Sporcu öğrenci kariyer farkındalığı envanteri: Faktör yapısı ve demografik farklılıklar. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 237-251.
- Brown, T. J., Mowen, J. C., Donavan, D.T. & Licata, J.W. (2002). The customer orientation of service workers: Personality trait effects on self and superior performance ratings. *Journal of Marketing Research*, 39(1), 110- 119.
- Campbell, D. J. (2000). The proactive employee: Managing workplace initiative. *Academy of Management Perspectives*, 14(3), 52-66.
- Can, M., & Aykaç, E. (2020). Mesleki bağlılığın prososyal motivasyon davranışı üzerindeki rolü: mutfak çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 8(3), 1836-1854.
- Carvalho, R.G., Pocinho, M., & Fernandes, D. (2018). Fostering career awareness in elementary schools: Evaluation of an intervention proposal. *The Spanish Journal of Psychology*, 21, E16.
- Chai, H., Hu, T., & Niu, G. (2023). How proactive personality promotes online learning performance? Mediating role of multidimensional learning engagement. *Education And Information Technologies*, 28(4), 4795-4817.

- Chang, H. Y., Huang, T. L., Lee, I. C., Shyu, Y. I. L., Wong, M. K., Lun-Hui, H., ... & Teng, C. I. (2021). Impact of professional commitment on professional capability improvement and care quality dimensions: A Multi-Wave Study. *Journal Of Clinical Nursing*, 30(9-10), 1285-1294.
- Chiaburu, D. S., Baker, V. L., & Pitariu, A. H. (2006). Beyond being proactive: What (Else) matters for career self-management behaviors? *Career Development International*, 11(7), 619-632.
- Choi, S. B., Ullah, S. E., & Kang, S. W. (2021). Proactive personality and creative performance: mediating roles of creative self-efficacy and moderated mediation role of psychological safety. *Sustainability*, 13, 12517,1-14.
- Choveaux, B. N., & Leng, Y. (2024). The impact of proactive personality and self-esteem on career decision making self-efficacy of university students in Botswana: A mediation analysis. *International Journal of Science and Research Archive*, 12(1), 072–081.
- Churchill, G.A., & Iacobucci, D. (2002). *Marketing research: Methodological foundations* (8th Ed.). Forth Worth: Tx: Harcourt.
- Clugston, M (2000), The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477-486.
- Cohen, A. (2000). The relationship between commitment forms and work outcomes: A comprasion of three models. *Human Relations*, 53(3), 387-417.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, E. (1985). The tourist guide: the origins, structure and dynamics of a role. *Annals of Tourism Research*, 12(1), 5-29.
- Covey, S.R. (2015). *Etkili insanların 7 alışkanlığı*, Çev. Osman Deniztekin, Filiz Nayır Deniztekin, Varlık Yayınları, İstanbul, 2015, s. 81.
- Crant, J.M. (1995). The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 532.
- Crant, J.M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.

- Çaylıkoca, A. (2017). Örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-17.
- Çetinel, E. (2008). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Çiçek, İ., & Aslan, A. E. (2020). Kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri: Kuramsal bir çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.
- Çimen, E., & Akbulut, M. (2023). Spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin proaktif kişilikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(3).
- Çolakoğlu, O. E., Efendi, E., & Epik, F. (2014). *Tur yönetimi ve turist rehberliği*. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Çolakoğlu, Ü., Atay, H., & Yurcu, G. (2020). Turizm rehberliği bölümü öğrencilerinin kişilik özellikleri ile rekreatif faaliyetlere katılım engelleri ilişkisi. *Opus International Journal Of Society Researches*, 15(26), 4386-4407.
- Dağyar, M., Kasalak, G., & Ugurlu, N. (2020). Academic career awareness and academic career interest among turkish undergraduate students. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(5), 937-954.
- Dağhan, M. (2022). *Kişilik özelliklerinin yaşam kalitesine etkisi: rekreasyon faaliyetlerine katılan öğrencilere yönelik bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Dahles, H. (2002). The politics of tour guiding image management in Indonesia. *Annals Of Tourism Research*, 29(3), 783-800.
- Darmayanti, K.K.H., & Salim, R.M.A. (2020). The enhanced career decision-making self-efficacy by emotional intelligence depended on proactive personality. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 18(50), 121-142.
- De Abreu, N. (2020). *The effect of mindfulness and vocational identity on career adaptability among graduates in the early career stage* (Doctoral Dissertation). University of The Free State.
- De Boever, S., Craps, S., Carbonez, A., & Langie, G. (2021). A structural equation approach to investigate different constructs of professional identity development for engineering

- students. In SEFI 49th Annual Conference Proceedings 2021. SEFI-European Society for Engineering Education; Brussels.
- Demir, A. H., & Arabacı, İ. (2021). Sınıf öğretmenlerinin proaktif kişilik özellikleri ile mesleğe yönelik tutum ve kariyer geliştirme arzuları arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 12(23), 1-21.
- Demirel, A., & Sevinç, İ. (2023). Mesleki tatmin, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler: mali hizmetler uzmanlığı kariyer mesleği üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 6(3), 637-654.
- Din, S.U., Khan, M.A., Farid, H., & Rodrigo, P. (2023). Proactive personality: A bibliographic review of research trends and publications. *Personality and Individual Differences*, 205, 112066.
- Donavan, D. T. (1999). *Antecedents and consequences of the contact employee's service orientation: From personality traits to service behaviors* (Doctoral Thesis). Oklahoma State University.
- Donavan, D.T. (1999). *Antecedents and consequences of the contact employees' service orientation: from personality traits to service behaviors* (Doctoral Thesis). Oklahoma State University.
- Dutt, S. (2011). *Perceptions of HIV risk and preventive measures among female students in Kolkata, India* (Doctoral Thesis). Kansas State University.
- Ekinci, Y., & Dawes, P.L. (2009). Consumer perceptions of frontline service employee personality traits, interaction quality, and consumer satisfaction. *The Service Industries Journal*, 29(4), 503-521.
- Elevli, E.K., & Katlav, E.Ö. (2021). Kişilik özelliklerinin kişilik-iş uyumuna etkisi: turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde bir uygulama. *Journal of Tourism Research Institute*, 2(2), 127-139.
- Engel, Y., Van Burg, E., Kleijn, E., & Khapova, S. N. (2017). Past career in future thinking: how career management practices shape entrepreneurial decision making. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 11(2), 122-144.
- Er, E., & Aydemir, A. (2022). Eğitim fakültesi öğrencilerinin proaktif kişilik özellikleri ile öz kontrol ve akademik mükemmeliyetçilikleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 409-425.

- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M.J. (2006). Linking the big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959-970.
- Erdoğan, B., & Bauer, T.N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology*, 58(4), 859-891.
- Erdoğan, S. (2020). *Turist rehberi adaylarının turist rehberliği mesleğine yönelik tutumlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (12. Basım). Beta, İstanbul.
- Ertekin, A.B. (2020). Spor eğitimi alanında öğrenim gören öğrencilerin girişimcilik düzeyleri ile kariyer farkındalıkları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(3), 14-27.
- Eser, S., Çakıcı, C.A., Babat, D., & Kızılırmak, İ. (2019). Turlarda teknoloji kullanımı: Turistler ve turist rehberleri gözüyle bir değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(41), 465-480.
- Eyadat, H.M. (2019). The level of vocational awareness among 10th primary grade students in the selection of vocational education streams ATVBANİ obaid district from the point of view of teachers. *European Journal of Social Sciences*, 58(1), 61-74.
- Fang, M., Pan, R., Ding, R., Hou, Z., & Wang, D. (2024). Effect of proactive personality on career adaptability of higher vocational college students: the mediating role of college experience. *Frontiers in Psychology*, 15, 1333677.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Fuller Jr, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A Meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329-345.
- Fuller, C.M., Simmering, M.J., Atinc, G., Atinc, Y., & Babin, B.J. (2016). Common methods variance detection in business research. *Journal of Business Research*, 69(8), 3192–3198.
- Gafoor, K.A. (2012). Considerations in the measurement of awareness. In Proceedings of the National Seminar on Emerging Trends in Education, Kerala, India.

- Galles, J., Lenz, J., Peterson, G. W. & Sampson Jr, J. P. (2019). Mindfulness and decision-making style: Predicting career thoughts and vocational identity. *The Career Development Quarterly*, 67(1), 77-91.
- Gao, Q., Chen, P., Zhou, Z., & Jiang, J. (2020). The impact of school climate on trait creativity in primary school students: The mediating role of achievement motivation and proactive personality. *Asia Pacific Journal of Education*, 40(3), 330-343.
- Gazelci, M. (2022). *Turist rehberliği meslek uygulama sorunları: kadın turist rehberleri perspektifi* (Yüksek Lisans Tezi). Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Genç, Ö. (1992). Rehberlik eğitime eleştirel bir yaklaşım, Turizm Eğitimi Konferansı–Workshop (09-11 Aralık 1992) Bildiriler Kitabı, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara: 215-217.
- Getachew, A., Ayele, M., Hailu, E.M., & Tuli, F. (2020). Effectiveness of soft skill training for students' career development in higher education. *Journal of the Social Sciences*, 48(4), 1817-1832.
- Goswami S., Mathew M. & Chadha N.K. (2007). Differences in occupational commitment amongst scientists in Indian defence, academic, and commercial R & D organizations. *Vikalpa*, 32(4), 13–27.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Gül, K., & Gül, M. (2022). Turizm eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri, bilinçli farkındalığı ve sektöre bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 825-844
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited, Essex, UK.
- Halicı Karabatak, S. (2018). Öğretmenlerin proaktif davranış düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mecmua*, 5, 48-64.
- Hall, D.T. (1971). A theoretical model of career sub-identity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), 50-76.

- Hansen, A. H., & Mossberg, L. (2017). Tour guides' performance and tourists' immersion: Facilitating consumer immersion by performing a guide plus role. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 17(3), 259-278.
- Harb, A., Khelifat, A., Alazaizeh, M. M., & Eyoun, K. (2024). Do personality traits predict students' interest and intentions toward working in the tourism and hospitality industry? Evidence from a developing country. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 36(2), 165-181.
- Hashish, E.A.A. (2019). The effect of career awareness on perceived career and talent development self-efficacy and career barriers among nursing students. *Journal of Research in Nursing*, 24(3-4), 233-247.
- Hayes, A.F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420.
- Hayes, A.F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (Second Edition). New York: The Guilford Press.
- He, Z., Zhou, Y., Li, F., Rao, Z., & Yang, Y. (2021). The effect of proactive personality on college students' career decision-making difficulties: Moderating and mediating effects. *Journal of Adult Development*, 28, 116-125.
- Helwig, A.A. (1984). Increasing vocational self-awareness in high school students. *The School Counselor*, 32(1), 61-67.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383.
- Hisli Şahin, N.H. & Yeniçeri, Z. (2015). "Farkındalık" üzerine üç araç: Psikolojik farkındalık, bütünüleyici kendilik farkındalığı ve Toronto bilgece farkındalık ölçekleri. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(76), 48-64.
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Hogan, R. (2009). *Hogan development survey manual*. Tulsa, Ok: Hogan Assessment Systems.
- Holloway, J.C. (1981). The guided tour: A sociological approach. *Annals of Tourism Research*, 8(3), 377-401.

- Hough, L.M. (2003). Emerging trends and needs in personality research and practice: Beyond main effects. In M. Barrick & A. Ryan (Eds.), *Personality and work* (pp. 289–325). New York: Wiley
- Hsieh, H. H., & Huang, J. T. (2014). The effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 29-43.
- Hsu, Y., Lu, F. J., & Liang, J. H. (2020). Proactive personalities, ego-identity status, and career aspiration among college student-athletes. *International Journal of Sport Psychology*, 51(4), 342-358.
- Huang, A., De La Mora Velasco, E., & Haney, A. (2024). Examining instructional technologies in hospitality and tourism education: A systematic review of literature. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 36(2), 113-131.
- Hughes, E.C. (1997). Careers. *Qualitative sociology*, 20(3).
- Hurley, R.F. (1998). Customer service behavior in retail settings: A study of the effect of service provider personality. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 26(2), 115-127.
- Ibrahim, R. Wambiya, P. Aloba, P., & Raburu, P. (2014). The status of career awareness among selected Kenyan public secondary school students. *Journal of Educational and Social Research*, 4(6), 301-312.
- Iloke, S. E., Joe, A., Chiamaka O., Joe-Akunne, Ikenna, G., Ezech ve Leonard, N. (2021). Relationship between proactive personality traits and transformational leadership style among workers: moderating role of psychological empowerment. *International Journal of Current Science Research and Review*, 4(9), 1160- 1166.
- Iqbal, A. H. (2022). *Impact of proactive personality on project innovativeness with mediating role of mindfulness and moderating role of organizational agility* (Doctoral dissertation, Doctoral dissertation). Capital University.
- Ivtzan, I., Sorensen, E. & Halonen, S. (2013). The effect of occupational meaningfulness on occupational commitment. *International Journal of Psychological Research*, 6(2), 15-23.
- İlter, İ. (2020). Relationships between academic achievement, awareness about the postgraduate study and postgraduate study intentions. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 53(1), 117-156.

- Jeng, S.P., & Teng, C.I. (2008). Personality and motivations for playing online games. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(8), 1053-1060.
- Jerry M. Burger. (2006). *Kişilik: Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*, Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu, Kaktüs Yayınları, İstanbul, 254.
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97.
- Jin, L., Watkins, D., & Yuen, M. (2009). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 47-52.
- Jones, K.H., & Womble, M.N. (1997). Perceptions of urban trade and industrial students in the south-eastern USA: School and career-related issues. *Journal of Vocational Education and Training*, 49(3), 409-430.
- Jones, L.D. (1996). *Development of "healthserve": A measure of customer service orientation in healthcare* (Doctoral thesis). Florida International University, Florida.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530.
- Jue, J., & Ha, J. H. (2018). The professional identity, career commitment and subjective well-being of art therapy students. *The Arts in Psychotherapy*, 57, 27-33.
- Kabakulak, A., & Pelit, E. (2022). Turist rehberlerinin kişilik özelliklerinin liderlik davranışlarına etkisi. *Turist Rehberliği Dergisi (Tured)*, 5(1), 46-66.
- Kabakulak, A., Başar, B., & Soybalı, H.H. (2020). Rekreatif etkinliklerin seçiminde kişilik özelliklerinin etkisi: turizm rehberliği öğrencileri üzerine bir araştırma. *Turist Rehberliği Dergisi (Tured)*, 3(2), 74-89.
- Kalat, S.S. (1977). *A study of the relationship between self-awareness and making vocational choices congruent with personality orientation* (Doctoral thesis). American University.
- Kale, E. (2019). Proaktif kişilik ve kontrol odağının, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışına etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 144-154.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 779.

- Kan Sönmez, N. (2021). Turist rehber adaylarının kariyer streslerinin incelenmesi. *Balıkesir University Journal of Social Sciences Institute*, 24(45), 599-622.
- Karaçal, İ., & Demirtaş, 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.
- Kavaklı, Ö. (2018). İntörn hemşirelik öğrencilerinin proaktif kişilik özelliği ile çatışma çözme yaklaşımı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Education & Research In Nursing/Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 15(1), 9-15.
- Kaygısız, N.Ç. (2024). Turist rehberliği araştırmalarının bibliyometrik ve görselleştirilmiş incelemesi. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 329-343.
- Kemboi, R. J. K., Kindiki, N., & Misigo, B. (2016). Relationship between personality types and career choices of undergraduate students: A case of Moi University, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7(3), 102-112.
- Keumala, E., Nurihsan, J., & Budiamin, A. (2018). The development of career learning program with modeling technique to improve student career awareness. *Islamic Guidance And Counseling Journal*, 1(2), 53-61.
- Kickul, J., & Gundry, L.K. (2002). Prospecting for strategic advantage: The proactive entrepreneurial personality and small firm innovation. *Journal of Small Business Management*, 40(2), 85-97.
- Kim, H.J., & Jeong, M. (2018). Research on hospitality and tourism education: Now and future. *Tourism Management Perspectives*, 25, 119-122.
- Kim, H.J., Shin, K.H., & Umbreit, W.T. (2007). Hotel job burnout: The role of personality characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 26(2), 421-434.
- Kline, R.B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed). Guilford Press, New York.
- Koçer, M. (2014). *Ortaokul öğrencilerinin benlik algıları ile akademik öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Zonguldak ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.

- Koçoğlu Sazkaya, M., & Görmezoğlu, Z. (2021). The mediating role of perceived organizational support in the effects of job stress on occupational commitment: research on nurses working in a foundation university hospital. *Bezmialem Science*, 9(4), 465-472.
- Köknel, Ö. (1982). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*. Altın Kitaplar Basımevi, İstanbul.
- Koroğlu, Ö. (2014). Meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turizm rehberliği öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 19(2), 137-157.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Kunduracılar, Z., Akbaş, E., Büyükuysal, Ç., Biçki, D., & Erdem, E. U. (2012). Fizyoterapi ve rehabilitasyon bölümü öğrencilerinde mesleki farkındalığın değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3, 186-192.
- Kusumo, E., Jasfar, F., & Warsindah, L. (2022). The effect of self-efficacy on student's work readiness in the tourism study program in Java-Bali. *Journal of Humanities and Social Sciences Studies*, 4(4), 101-110.
- Kuşluvan, S. & Eren, D. (2011). İşgörenlerin kişilik özelliği olarak hizmet verme yatkınlığı ve ölçümü: Bir literatür taraması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(2), 139-153.
- Kuşluvan, S., & Kuşluvan, Z. (2000). Perceptions and attitudes of undergraduate tourism students towards working in the tourism industry in Turkey. *Tourism Management*, 21(3), 251-269.
- Kuşluvan, S., Başoda, A., & Kuşluvan, H. (2016). Konaklama işletmelerinde çalışanların müşteri odaklılığının işgören devrine etkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 27(1), 79-95.
- Kuşluvan, Z., & Kuşluvan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 183-203.
- Lambert, T.A. (2003). *The impact of outplacement on speed and quality of reemployment* (Doctoral Dissertation). University of Georgia.

- Le, S. T., & Lin, S. P. (2023). Proactive personality and the job search outcomes: The mediating role of networking behaviour. *British Journal of Guidance & Counselling*, 51(1), 29-45.
- Lee, K., Carswell, J., & Allen, N. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 799–811.
- Li, Y., Zhou, X., Pan, Y., & He, W. (2022). How engagement in the industry-education integration promotes one's attitudes toward energy efficiency. Evidence from Chinese University students. *Sustainability*, 14(23), 15890.
- Liao, P.Y. (2023). Proactive personality, job crafting, and person-environment fit: Does job autonomy matter? *Current Psychology*, 42(22), 18959-18970.
- Lin, N.P., Chiu, H.C., & Hsieh, Y.C. (2001). Investigating the relationship between service providers' personality and customers' perceptions of service quality across gender. *Total Quality Management*, 12(1), 57-67.
- Liu, C. W., Zhuang, W. L., Lee, C. H., Wu, T. H., & Huan, T. C. (2024). Mentor is power! Exploring the moderating role of mentorship between proactive personality and employee silence behavior in hotel industry. *Tourism Management Perspectives*, 53, 101286.
- Lochab, A., & Nath, V. (2020). Proactive personality, goal orientation and meta-skills as predictors of protean and boundaryless career attitudes. *South Asian Journal of Business Studies*, 9(1), 130-143.
- Lu, W. C., Lin, S. H., Chen, M. Y., & Chen, C. H. (2024). Workplace learning: A context of college students' career exploration through sport internship. *Innovations in Education and Teaching International*, 61(1), 57-69.
- Macdonald, S. (2006). Mediating Heritage: tour guides at the former Nazi party rally grounds, Nuremberg. *Tourist Studies*, 6(2), 119-138.
- Mahir, I., Köhler, T., & Slamet, P.H. (2019). Career guidance shortages in Indonesian vocational high school. In 3rd UNJ International Conference on Technical and Vocational Education and Training 2018, KnE Social Science (pp.223–240).
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 927.

- Malhotra, N. K. (1996). The impact of the academy of marketing science on marketing scholarship: An analysis of the research published in Jams. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 24, 291-298.
- Mardia, K.V. (1985). *Mardia's test of multinormality*. John Wiley and Sons.
- Marsh, H.W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562-582.
- Messara, L., & Dagher, G.K. (2010). Proactive personality: Organization vs career commitment. *Business Studies Journal*, 2(2), 117-127.
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Miller, D., & Friesen, P.H. (1983). Strategy-making and environment: The third link. *Strategic Management Journal*, 4(3), 221-235.
- Mischel, W. & Shoda, Y. A. (1995). Cognitive–affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102, 246–268.
- Morgan, W. B., Walker, S. S., Wang, Y., & Aven Jr, F. F. (2012). Proactive and committed: Characteristics for retention. *Journal of Organizational Psychology*, 12(2), 97-108.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organization research: the case of work commitment. *The Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- Mowday, R.T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Mowen, J.C. & Spears, N. (1999). Understanding compulsive buying among collage students: A hierarchical approach. *Journal of Consumer Psychology*, 8(4), 407-430.
- Murniasih, F. (2023). Role of proactive personality on transformational leadership and innovative work behavior. *Psychocentrum Review*, 5(1), 29-41.

- Najib, H. H. M., & Aljanabi, A. (2020). The mediation role of career adaptability between career commitment and career motivation: An empirical investigation. *Information Management and Business Review*, 12(1(I)), 27-40.
- Nasir, R., & Lin, L.S. (2013). The relationship between self-concept and career awareness amongst students. *Asian Social Science*, 9(1), 193.
- Ndagi, M.M., Abdulrahman, I., Enagi, H.M., & Abubakar, D.A. (2024). Effect of family, school, environment and personality factors on career awareness and preference of secondary school students in Niger State. *Ceddi Journal of Education*, 3(1), 1-7.
- Ndung'u, O.N. (2018). *The role of career guidance and counselling in career awareness and planning among public secondary school students in Kenya* (Doctoral thesis). Agerton University.
- Nesje, K. (2016). Teach first Norway—Who joins and what are their initial motivations for teaching? *Acta Didactica Norge*, 10(2), 150–178.
- Ng, L. P., Choong, Y. O., Kuar, L. S., Tan, C. E., & Teoh, S. Y. (2019). The effects of psychological capital and proactive personality on undergraduate students' academic performance. In *Proceedings of the Second International Conference on the Future of ASEAN (ICoFA) 2017-Volume 1: Business and Social Sciences* (pp. 333-342). Springer Singapore.
- Numminen, O., Leino-Kilpi, H., Isoaho, H., & Meretoja, R. (2016). Newly graduated nurses' occupational commitment and its associations with professional competence and work-related factors. *Journal of Clinical Nursing*, 25(1-2), 117-126.
- Olçay, A. (2008). Türk turizminde eğitimin önemi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 383-390.
- Organ, D.W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135, 339–350.
- Orkibi, H. (2016). Highly artistic-social personalities buffer the effects of burnout on career commitment. *The Arts in Psychotherapy*, 50, 75-83.
- Önal, A. A., & Yeşilyaprak, B. (2020). Pozitif psikolojiye dayalı kariyer danışmanlığı grup uygulamasının etkililiğinin incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(28), 879-908.

- Özbezek, B.D., Sezer, B., & Gül, M. (2024). Proaktif kişiliğin yaratıcı performans üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 15(41), 1-13
- Özdemir, M., Çetin, G., İstanbullu Dinçer, F. F., & Akagün, T. (2018). Turist deneyiminde profesyonel turist rehberlerin rolü. İçinde N. Hacıoğlu, C. Avcıkurt, A. Kılıç, H. Ulusoy Yıldırım (Edt.), *Turist rehberliği üzerine güncel araştırmalar* (ss. 360-372). Akara: Detay Yayıncılık.
- Özer, G., & Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin etik oryantasyonlarının mesleki bağlılığa etkisi üzerine bir inceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 48, 89-100.
- Özoğul, G. (2017). *Profesyonel turist rehberlerinin kişilik özellikleri ile mesleki bağlılık arasındaki ilişki üzerine psikolojik sermayenin aracı etkisi* (Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.
- Özoğul, G., & Ege, Z. (2018). Mesleki bağlılık: Tanımı, boyutları ve turist rehberliği açısından önemi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(66): 366-384.
- Özsoy, A., & Tayfun, A. (2020). Profesyonel turist rehberlerinin kişilik özellikleri ile sundukları hizmet kalitesi arasındaki ilişki. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 1101-1116.
- Öztuzcu Küçükbere, R., & Balkar, B. (2021). Teacher accountability for teacher occupational professionalism: The effect of accountability on occupational awareness with the mediating roles of contribution to organization, emotional labor and personal development. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education And Science*, 14(3), 167-179.
- Öztürk, M. (2020). *Üniversite kariyer gelişim programının öğrencilerin kariyer farkındalığı, karar verme yetkinliği ve stresi üzerindeki etkisi* (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi.
- Öztürk, M., & Şirin, A. (2020). Kariyer farkındalık ölçeğinin geliştirilmesi ve geçerlilik-güvenirlilik çalışmasının gerçekleştirilmesi. 6. Uluslararası Sosyal Beşeri ve Eğitim Bilimleri Kongresi, İstanbul.
- Park, I.J. (2015). The role of affect spin in the relationships between proactive personality, career indecision, and career maturity. *Frontiers in Psychology*, 6, 1754.

- Parker, S. K., Wall, T. D., & Cordery, J. L. (2001). Future work design research and practice: Towards an elaborated model of work design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 413-440.
- Parker, S.K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835.
- Parker, S.K., & Sprigg, C. A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 925.
- Pedhazur, E. J. (1997). *Multiple regression in behavioral research* (3. Baskı). Orlando, FL: Harcourt Brace.
- Pelit, E., & Kabakulak, A. (2022). Behaviors of tourist guides to manage crises during the tour: a research on active tourist guides. In *Proceedings of the Conference on Managing Tourism Across Continents*: Volume 2, 142.
- Pelit, E., Kabakulak, A., & Ateş, M. (2020). Turist rehberi adaylarının kişilik özellikleri ile kültürel zekâ düzeyleri ve mesleki tutumları arasındaki ilişki: afyon kocatepe üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 8(Special Issue 4), 30-50.
- Petersen, D.A. (1985). *Work experience: A resource manual. job preparation for special education students*. Arizona State Dept. of Education, Phoen Special Education
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y., & Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Pond, K.L. (1993). *The professional guide*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Prabhu, V. P. (2013). Proactive personality and career future: Testing a conceptual model and exploring potential mediators and moderators. *American Journal of Management*, 13(1), 11-31.
- Regan, C.J. (1996). *The effects of an instructional program in Employability Skills on career awareness* (Doctoral thesis). University of Massachusetts Lowell.
- Robson, P. (2002). *The Economics of international integration*. Routledge.

- Sağsan, M., & Fırtına, B. (2015). Bilgi mesleğine bağlılık ve adanmışlık: platonik bir ilişkinin gelgitleri ve profesyonellikle imtihanı. *Bilgi Dünyası*, 16(1) 1-22.
- Salonen, A., Kärkkäinen, S., & Keinonen, T. (2018). Career-related instruction promoting students' career awareness and interest towards science learning. *Chemistry Education Research and Practice*, 19(2), 474-483.
- Sandıkcı, M., & Albayrak, A. N. (2024). Turizm rehberliği bölümlerinin müfredatlarında yer alan gastronomi ile ilgili derslerin incelenmesi. *Turist Rehberliği Dergisi (Tured)*, 7(1), 34-52.
- Saranapala, I. S., & Devadas, U. M. (2020). Factors influencing on career choice of management and commerce undergraduates in national universities in Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 15, 108.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Scholl, R.W., (1981). Differentiating commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 6, 589-599.
- Schultz, T.W. (1961). Education and economic growth. In N. B. Henry (ed.) *Social Forces Influencing American Education*, Chicago, IL: University of Chicago Press
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845-874.
- Senemoğlu, N. (1998). *Gelişim öğrenme ve öğretim, kuramdan uygulamaya*. Özsen Matbaası, Ankara, 228.
- Shi, J., Zhang, J. & Cai, L.A. (2021). Active learning for an introductory tourism course—a case study. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 21(1), 1-18.
- Shi, Y., Zhou, J. X., Shi, J. L., Pan, J. F., Dai, J. Y., & Gao, Q. (2023). Association between proactive personality and professional identity of nursing undergraduates: the mediating role of resilience and irrational belief. *Nurse Education in Practice*, 71, 103729.

- Snape, E., Wing-hung Lo, C., & Redman, T. (2008). The three-component model of occupational commitment: A comparative study of Chinese and British accountants. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 39(6), 765-781.
- Solmaz, S. A. (2019). Türkiye’de turizm eğitim-öğretiminde karşılaşılan sorunlar üzerine bir inceleme. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(63), 853-866.
- Solmaz, S.A. (2018). Girişimci kişilik özelliklerinin turizm endüstrisinde kariyer yapma isteği üzerindeki etkileri: Turizm eğitimi alan yükseköğrenim öğrencileri üzerine bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 11(56), 1131-1142.
- Somer, O. (1998). *Beş-faktör kişilik model*. Türk Psikoloji Yazıları.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş faktör kişilik envanterinin geliştirilmesi –1: Ölçek ve alt ölçeklerinin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Soybalı, H.H., Kabakulak, A., & Başar, B. (2020). Üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin rekreasyon faaliyetlerine katılım düzeyi üzerindeki etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi örneği. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 7(2), 107-134.
- Su, F., & Zhang, J. (2020). Proactive personality and innovative behavior: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(3), 1-12.
- Su, W., Xiao, F., Jiang, S., & Lyu, B. (2024). The impact of teacher– student relationship on knowledge sharing among Chinese graduate students: The moderating roles of proactive personality. *Psychology in the Schools*, 61(5), 1881-1896.
- Sun, J., Chang, W., Nazlan, N. H., Wang, C., & Wang, L. (2022). Chinese event students' career: The role of career awareness and career self-efficacy. *Event Management*, 26(4), 883-898.
- Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185–190.
- Szeliga, E.M.R. (2009). *Personality of servers: What kind of people wait tables?* (Master’s thesis). School of Professional Psychology, Pasific University, Hillsboro-Oregon.
- Şeker, B., & Özgen, H. (2022). Beş faktör ve proaktif kişilik özelliklerinin iş becerikliliği üzerindeki etkileri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 642-656.

- Şengel, Ü., Zengin, B., & Işkın, M. (2020). Turizm öğrencilerinin mesleki beklenti, mesleki bağlılık ve meslek değiştirme eğilimleri üzerine bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(39), 79-90.
- Şimşek, A., & Karahüseyinoğlu, F. (2024). Üniversite öğrencilerinin kişilik tipleri, kariyer farkındalığı ve gelecek kaygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 587-609
- Şimşek, M.Ş., & Aslan, Ş. (2012). Meslekî ve örgütsel bağlılığın, örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 414-454.
- Tak, B., & Çiftçioğlu, B.A. (. (2009). Üç boyutlu mesleki bağlılık ölçeğinin Türkçe’de güvenilirlik ve geçerliliğinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(1), 35-54.
- Tang, T. L., Cunningham, P. H., Frauman, E., Ivy, M. I., & Perry, T. L. (2012). Attitudes and occupational commitment among public personnel: Differences between Baby Boomers and Gen-Xers. *Public Personnel Management*, 41(2), 327-360.
- Tanrıverdi, H., Yılmaz, A., Pala, B., & Ercan, F. Z. (2019). Kişilik özellikleri, duygusal zekâ, kariyer uyum yeteneği ve turizmde kariyer yapma isteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi: İstanbul üniversitesinde turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi (IJTEBS)*, 3(1), 41-56.
- Tekeli, M. (2021). *Proaktif kişiliğin ve kontrol odağının yenilikçi iş davranışına etkisinde işe adanmanın aracı rolü: Yiyecek İçecek Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama* (Doktora tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
- Teng, H.Y., & Chen, C.Y. (2019). Proactive Personality And Job Crafting In The Tourism Industry: Does Job Resourcefulness Matter? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 110-116.
- Thomas, E.A. (2011). *Personality characteristics and behavioral outcomes associated with engagement in work-related roles* (doctoral thesis). Faculty of the Marshall Goldsmith School of Management Alliant International University.
- Tornau, K., & Frese, M. (2013). Construct clean-up in proactivity research: A meta-analysis on the nomological net of work-related proactivity concepts and their incremental validities. *Applied Psychology*, 62(1), 44-96.

- Töre, E., & Şen, F.M. (2022). Öğretmenlerin iş yaşam dengesi ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 5(1), 55-74.
- Tsai, C. F., Chang, C. P., Chen, T. L., & Hsu, M. L. (2024). Exploring the influence of personality traits, self-efficacy, and creativity on employability for hospitality and tourism college students. *Sustainability*, 16(4), 1490.
- Tsai, C.F., Chang, C.P., Chen, T.L., & Hsu, M.L. (2024). Exploring the influence of personality traits, self-efficacy, and creativity on employability for hospitality and tourism college students. *Sustainability*, 16(4), 1490.
- Tuckman, B.W. (1999). *Conducting educational research* (Fifth Edition). New York: Harcourt Brace College Publisher.
- Tunca, S., Elçi, M., & Murat, G. (2018). Proaktif kişilik yapısının ve yenilikçi davranışın görev performansına etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 325-335.
- Tutar, H. (2020). *Kariyer planlaması ve yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ucar, O., Ersoy, A., Aksu, A., & Ehtiyar, V. R. (2020). A field study on the relationship between personality and professional commitment. *International Journal of Business*, 3(1), 39-50.
- Ullah, I., Hameed, R. M., & Mahmood, A. (2024). The impact of proactive personality and psychological capital on innovative work behavior: evidence from software houses of Pakistan. *European Journal of Innovation Management*, 27(6), 1967-1985.
- Unur, K., & Köşker, H. (2015). Türkiye’de turizm eğitimi ve turizm eğitimi alan öğrencilerin turizme bakış açılarına yönelik araştırmaların incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 44-71.
- Uslu, D., & Mansur, F. (2017). Sağlık yönetici adaylarının bireysel-sosyal yenilikçilik ve proaktiflik özelliklerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (Special), 52.
- Ünüvar, Ş., Sarı, Ş., & Dağhan, M. (2021). Eysenck kişilik özelliklerinin kariyer yapma isteği üzerine etkisi: Turizm eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma. *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 1(1), 32-49.

- Üstün, O. (2022). *Spor bilimleri sınavlarına hazırlanan adayların kariyer farkındalıkları ile gelecek kaygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Valls, V., González-Romá, V., Hernandez, A., & Rocabert, E. (2020). Proactive personality and early employment outcomes: The mediating role of career planning and the moderator role of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103424.
- Van, T.P. (2022). Career awareness and career preparations of psychology students in the south of Vietnam. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(7), 3121-3126
- Vandenberghe, C., & Basak Ok, A. (2013). Career commitment, proactive personality, and work outcomes: A cross-lagged study. *Career Development International*, 18(7), 652672.
- Wan, J., Qin, M., Zhou, W., & Wu, Y. (2024). Effect of proactive personality on employees' pro-social rule breaking: the role of promotion focus and psychological safety climate. *Current Psychology*, 43(14), 12768-12781.
- Wang, H., & Lei, L. (2023). Proactive personality and job satisfaction: Social support and Hope as mediators. *Current Psychology*, 42(1), 126-135.
- Weiler, B., & Black, R. (2015). The changing face of the tour guide: One-way communicator to choreographer to cocreator of the tourist experience. *Tourism Recreation Research*, 40(3), 364-378.
- Weinstein, T. A. R., Capitanio, J. P. & Gosling, S. D. (2008). Personality in animals. In O. P. John; R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 328- 350), New York: The Guilford Press.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 256-265.
- Williams, M., & Sanchez, J.I. (1998). Customer service-oriented behavior: Person and situational antecedents. *Journal of Quality Management*, 3(1), 101- 116.
- Wise, R., Charner, I., & Randour, M.L. (1976). A conceptual framework for career awareness in career decision-making. *The counseling Psychologist*, 6(3), 47-53.
- Wong, C.P. (2022). Vocational awareness and aspiration of seafaring students in Taiwan. *Maritime Business Review*, 7(2), 127-144.

- Wu, H. Q., Chen, Y. W., & Liu, R. (2020). College education outcome expectation and proactive personality as predictors of Chinese college students' learning motivation, career adaptability as a mediator. In 2020 *International Conference on Modern Education and Information Management (ICMEIM)* (pp. 716721). IEEE.
- Wu, J., & Zhao, T. (2022). Encouraging China's college students to achieve sustainable careers: Evidence from structural equation modeling. *Sustainability*, 14(16), 9837.
- Wynn, J.R. (2010). City tour guides: Urban Alchemists at Work. *F City & Community*, 9(2), 145-164.
- Xiao, W., Zhou, L., Wu, Q., Zhang, Y., Miao, D., Zhang, J., & Peng, J. (2014). Effects of person-vocation fit and core self-evaluation on career commitment of medical university students: The mediator roles of anxiety and career satisfaction. *International Journal of Mental Health Systems*, 8, 1-6.
- Xue, X. (2012). *Career behaviors of tourism management students in China* (Master's thesis). Kent State University.
- Yang, B. C., Wong, J. W., & Destech Publicat, I. (2018). The role of experiential learning and proactive personality in enhancing students' learning satisfaction: The case of exchange students in the hospitality and tourism industry. In *international conference on education, social sciences and humanities (ICESSH)*, Chengdu.
- Yaşar, E. (2023). Turizm alanında kişilik özellikleri ile ilgili lisansüstü tezlerin bibliyometrik incelemesi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 13(1), 86-99.
- Yaşar, O. M., & Sunay, H. (2019). Spor bilimleri öğrencilerine yönelik kariyer farkındalığı ölçeğinin (KFÖ) geliştirilmesi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 7-22.
- Yaşar, O.M. (2019). *Spor eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer farkındalıklarının incelenmesi* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi
- Yeşiltaş, M. D., & Andiç, S. (2021). Mükemmeliyetçiliğin iş akış deneyimi üzerindeki etkisi: Proaktif kişilik ve yaygın kaygı bozukluğunun aracılık rolü. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 9(20), 335-351.
- Yetgin, D. (2017). *Turist rehberlerinin tükenmişlik ve ekonomik kaygı düzeylerinin mesleki bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi* (Doktora tezi), Anadolu Üniversitesi.

- Yolcu, İ. U., & Çakmak, A. F. (2017). Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirmenin etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 425-438.
- Yousaf, A., Sanders, K. & Shipton, H. (2013). Proactive and politically skilled professionals: What is the relationship with affective occupational commitment? *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 211-230.
- Yu, H., Dong, Z., Guan, X., Yan, C., Su, X., & Cheng, L. (2023). A multiple mediational meta-analysis of the influence of proactive personality on subjective career success at the career exploration stage. *Journal of Career Assessment*, 31(2), 236-261.
- Yu, S., Li, W., Yu, H., Ju, X., & Ling, C. (2023). The relationship between learning burnout, professional commitment, and psychological capital in undergraduate clinical medical students. *Medicine*, 102(37), E35207.
- Yu, X., Luo, N., Liu, X., Li, H., Li, L., & Mei, Y. (2021). Effect of proactive personality on career decidedness: the mediating role of career exploration and the moderating role of anticipated regret. *Frontiers in Psychology*, 12, 763224.
- Yumuk, Y., & Koçoğlu, C. M. (2020). Profesyonel turist rehberlerinin mesleki bağlılık düzeylerinin meslekten ayrılma niyetleri üzerine etkisi. *International Journal of Contemporary Tourism Research*, 4(2), 189-200.
- Zengin, B., Batman, O., & Yıldırğan, R. (2004). Seyahat acentalarının turist rehberlerinden beklentilerine yönelik bir araştırma. *I. Balıkesir Ulusal Turizm Kongresi*, (15-16 Nisan) Bildiriler Kitabı, 366-376.
- Zhang, C., Lu, L., Xiao, Y., Zheng, Z., Jia, Q., Luo, Y., & Luo, J. (2024). From the three-dimensional perspective of college students' school, family and themselves, exploring the mechanism of proactive personality on career exploration. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-22.
- Zhang, H., & 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.
- Zhang, H., Xin, Z., Wang, Q., Li, Q., Du, J., & Wang, M. (2023). Proactive personality and academic procrastination in graduate students: Their chain-mediation by research self-efficacy and learning adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 33(1), 63-68.

- Zhao, Y. (2023). Career awareness, job search self-efficacy and career planning ability of Tertiary students. *International Journal of Education and Humanities*, 11(3), 360-370.
- Zhu, H., Li, X., Zhang, H., Lin, X., Qu, Y., Yang, L., ... & Zhou, C. (2024). The association between proactive personality and interprofessional learning readiness in nursing students: the chain medication effects of perceived social support and professional identity. *Nurse Education Today*, 106266.
- Zhuang, M. Q., Chen, H. F., & Li, H. Z. (2020). Correlation between positive psychological capital and professional commitment and learning burnout in undergraduate nursing students. *Int J Clin Exp Med*, 4(4), 167-174.
- Zimmerman, B. J. (2008). Investigating self-regulation and motivation: historical background, methodological developments, and future prospects. *American Educational Research Journal*, 45(1), 166-183.
- Zopiatis, A., Savva, C. S., Lambertides, N., & McAleer, M. (2016). Tourism stocks in times of crises: an econometric investigation of non-macro factors (No. 16-104/III). Tinbergen Institute Discussion Paper.

EKLER

EK-1: Araştırmanın Anketi

Değerli Öğrenciler,

Turizm/turist rehberliği lisans öğrencilerinin proaktif kişilik özelliği, bilinçli kariyer farkındalığı ve mesleki bağlılıklarını incelemek için bilimsel bir araştırma yürütmekteyiz. Bu amaçla, bu anket tasarlanmış ve doldurmanıza sunulmuştur. Anket, **anonim (isimsiz)** olduğundan **verdiğiniz cevapların size ait olduğu anlaşılmayacaktır**. Dolayısıyla içinizden geldiği gibi (samimiyetle) bu anketi cevaplandırabilirsiniz. Anket, toplamda 4 bölümden ve 39 sorudan oluşmaktadır. Elde edilen **veriler sadece bilimsel bir araştırma için kullanılacaktır**. Araştırmaya verdiğiniz katkıdan dolayı teşekkür eder başarılar dileriz.

Dr. Öğr. Üyesi Alaattin Başoğlu & Abdullah Bayrak - Aksaray Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm Rehberliği Bölümü. E-posta:

Anketi Doldurma Yönergesi: Her bölüm altında ifadeler ve bu ifadelerin karşısında puanlamalar bulunmaktadır. Puanlama, olumsuzdan olumluya doğru sıralanmıştır. Her ifadeye denk gelen puanlandırmalardan size uygun olanını seçerek kutucuğu doldurunuz.

Araştırmaya gönüllü olarak katılıyor musunuz? Evet ☐ Hayır ☐

BİRİNCİ BÖLÜM

Cinsiyetiniz?	Kadın ☐	Erkek ☐	Turizm işletmelerinde çalıştınız mı?	Evett ☐	Hayır ☐
Sınıfınız?	1. Sınıf ☐	2. Sınıf ☐	3. Sınıf ☐	4. Sınıf ☐	Çalıştıysanız kaç ay çalıştınız? Lütfen buraya yazınız:.....
Staj yaptınız mı?	Evett ☐	Hayır ☐	Bölümü isteyerek mi seçtiniz?	Evett ☐	Hayır ☐
Yaşınız?	Lütfen buraya yazınız:.....	Gelecekte turist rehberi olarak kariyer yapmayı istiyor musunuz?	Evett ☐	Hayır ☐	Hayır ☐

İKİNCİ BÖLÜM

Puanlama: Lütfen her bir ifadeye denk gelen sağdaki puanlamalardan birini seçiniz!	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Katılıyorum	(4) Kesinlikle Katılıyorum
İfadeler:				
1.Bana göre turist rehberliğinin kazanımları oldukça fazladır	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
2.Turist rehberliğini seçtiğim için çok mutluyum	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
3.Gelecekte oğlumun/kızımın turist rehberliğini yapmasını isterim	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
4.Mezun olduktan sonra turist rehberliğini yapmak isterim	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
5.Mezun olduktan sonra herhangi bir yerde turist rehberliği yaparım	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
6.Mezun olduktan sonra kesinlikle turist rehberliği yapacağım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
7.Çevremdeki insanlara turist rehberliğini öneririm çünkü bu mesleğin bir parçası olmak çok güzel	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
8.Başka bir meslek yerine turist rehberliğini seçmeyi tercih ederim	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
9.Mesleki (profesyonel) geleceğimi turist rehberliğinde görüyorum	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
10.Çevremdeki insanlara turizm rehberliği bölümünde okumalarını tavsiye ederim	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
11.Benim için turizm rehberliği bölümünü seçmek doğru bir karardır	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
12.Gelecekte oğlumun/kızımın turizm rehberliği bölümünde okumasını isterim	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐

Lütfen arka sayfaya geçiniz.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Puanlama: Lütfen her bir ifadeye denk gelen sağdaki puanlamalardan birini seçiniz!	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kısmen Katılmıyorum Kısmen Katılıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
İfadeler:					
1.Kendi yaşamımı geliştirmek için sürekli yeni yollar araştırırım	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2.Hiçbir şey beni kendi düşüncelerimi gerçeğe dönüştürmekten daha çok heyecanlandıramaz	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3.Fırsatları belirleme ve tanımlamada mükemmelimdir	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4.Her zaman bir şeyin en iyisini yapmanın yollarını ararım	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5.Eğer bir şeye inanırsam, hiçbir şey onu gerçekleştirmemi engelleyemez	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6.Çevremdeki imkânları diğer insanlardan daha iyi tespit ederim	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Puanlama: Lütfen her bir ifadeye denk gelen sağdaki puanlamalardan birini seçiniz!	(1) Kesinlikle Katılmıyorum	(2) Katılmıyorum	(3) Kısmen Katılmıyorum Kısmen Katılıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
İfadeler:					
1.Turist rehberliği kariyerim için mesleki bilgiye nasıl erişebildiğimin farkındayım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2.Turist rehberliği kariyerim için mesleki planlarımı nasıl yönetebildiğimin farkındayım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3.Turist rehberliği kariyerim için mesleğimi daha iyi nasıl öğrenebildiğimin farkındayım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4.Turist rehberliği kariyerim için mesleki konularda çevremden nasıl destek alabildiğimin farkındayım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5.Turist rehberliği kariyerim için güncel mesleki gelişmeleri nasıl takip edebildiğimin farkındayım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6.Turist rehberliği kariyerim için gerekli olan mesleki nitelikleri nasıl geliştirebildiğimin farkındayım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
7.Turist rehberliği kariyerim için mesleği yakından tanımaya nasıl motive olabildiğimin farkındayım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
8.Turist rehberliği kariyerim için mesleki gelişimimle ilgili fırsatları nasıl değerlendirebildiğimin farkındayım.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

EK-2: Etik Kurulu Kararı

Karar 2023/06-19: Yürütücülüğünü Abdullah BAYRAK'ın yaptığı “Proaktif Kişiliğin Mesleki Bağlılığa Etkisinde Bilinçli Kariyer Farkındalığının Aracılık Rolü: Turist Rehberliği Eğitimi Alan Öğrencilere Yönelik Bir Araştırma” başlıklı araştırma ile ilgili 2023/06-19 protokol numaralı başvuru kurulumuz tarafından incelenmiş, Üniversitemiz İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi'nde belirtilen etik ilkelere uygun olduğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verilmiştir.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ TEZ DEĞERLENDİRME FORMU

Öğrencinin Adı Soyadı: Abdullah Bayrak

EVET

Kapak	
1	Tez Başlığı tutanaktaki başlıkla aynı mı? ✓
2	Kapaktaki ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı? ✓
3	Kapak format kılavuzdaki kapak formatına uygun mu? ✓
4	Kapakta yazılan tüm yazılar doğru olarak verilmiş mi? ✓
İçindekiler	
5	Sayfa numaraları tam verilmiş mi? ✓
6	Şekil, Çizelge vb. listeleri verilmiş mi? Sıralaması doğru mu? ✓
7	Özet, Abstract, Giriş, Sonuçlar vb. bölümler var mı? ✓
8	Yazım hataları kontrolü yapıldı mı? ✓
Giriş	
9	Hazırlanan tezin önemini anlatıyor mu? ✓
10	İkinci ve Üçüncü dereceden başlık içermemeli kuralına uyuldu mu? ✓
Özet/Abstract	
11	Kılavuza uygun mu? ✓
12	Ay ve yıl savunmaya girilen tarihle tutarlı mı? ✓
13	Özet; tek sayfa, tek aralık, tek paragraf kuralına uygun olarak yazıldı mı? ✓
14	Bilim kodu, sayfa adedi, anahtar kelimeler ve tez danışmanı yazıldı mı? ✓
Kaynakça	
15	Kaynakların tamamına metin içinde atıf yapıldı mı? ✓
16	Kaynak formatı kılavuzdaki kaynak formatına uygun olarak hazırlanmış mı? ✓
17	Atıf formatı kılavuzdaki atıf formatına uygun mu? ✓
Atıf Yöntemi APA 7	
Genel Değerlendirme	
18	Etik Beyan açıklaması okundu, uyuldu ve imzalandı mı? ✓
19	Kabul/Onay sayfası kılavuzdaki formata uygun olarak düzenlenmiş mi? ✓
20	Kabul /Onay sayfasında belirtilen oy birliği/oy çokluğu seçeneklerinden uygun olanı savunmayla tutarlı olacak şekilde belirlenmiş mi? ✓
21	Sayfa kenar boşlukları ve sayfa numaraları kılavuzdaki formatına uygun mu? ✓
22	Paragraf boşlukları ve metin satır aralığı kılavuza uygun olacak şekilde düzenlenmiş mi? ✓
23	Başlık yazımları kılavuzdaki başlık formatlarına uygun mu? ✓
24	Yazı tipi ve boyutu kılavuzdaki yazı tipi ve boyutu formatına uygun mu? ✓
25	Şekil, Çizelge vb. açıklama ve numaralandırmaları kılavuzdaki formata uygun olarak yazılmış mı? ✓

Danışman Adı Soyadı- İmzası

Doç. Dr. Alaattin Başoda