



Conference On Managing Tourism Across Continents

# MTCON'20

Kıtalararası Turizm Yönetimi Konferansı

# BİLDİRİLER KİTABI



Editörler

Prof. Dr. Orhan İçöz

Prof. Dr. Muzaffer Uysal

Prof. Dr. Muharrem Tuna

Dr. Öğr. Üyesi Alaattin Başoda

**DETAY**  
**YAYINCILIK**

## Editörler

Prof. Dr. Orhan İçöz

Prof. Dr. Muzaffer Uysal

Prof. Dr. Muharrem Tuna

Dr. Öğr. Üyesi Alaattin Başoda



# MTCON'20

Kıtalararası Turizm Yönetimi Konferansı

# BİLDİRİLER KİTABI



Ankara, 2020

**DETAY YAYINLARI** : 1220  
1. Baskı : Eylül 2020  
**ISBN** : 978-605-254-280-4  
Yayıncı Sertifika No : 46573  
Matbaa Sertifika No : 26649

© Detay Anatolia Akademik Yayıncılık Ltd. Şti.

*Her hakkı saklıdır. Yazarından ve yayınevinden yazılı izin alınmaksızın bu kitabın fotokopi veya diğer yollarla kısmen veya tamamen çoğaltılması, basılması ve yayınlanması yasaktır. Aksine davranış, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu gereğince, 5 yıla kadar hapis ve adli para cezaları ile fotokopi ve basım aletlerine el konulmasını gerektirir.*

Dizgi : Detay Yayıncılık  
Kapak Tasarım : Detay Yayıncılık  
Baskı ve Cilt : Bizim Büro Matbaacılık ve Basımevi  
1. Sanayi Caddesi Sedef Sokak No: 6/1 İskitler-Ankara

**DETAY**  
**YAYINCILIK**

**GENEL DAĞITIM ve İSTEME ADRESİ**  
**DETAY ANATOLIA AKADEMİK YAYINCILIK LTD. ŞTİ.**  
Adakale Sokak No: 14/4 Kızılay/ANKARA  
Tel : (0.312) 434 09 49 • Faks: (0.312) 434 31 42  
Web: www.detayyayin.com.tr • e-posta: detayyay@gmail.com

### Konferans Başkanları

Muzaffer UYSAL, Ph.D.	University of Massachussets - Amherst
Orhan İÇÖZ, Ph.D.	Yaşar University

### Konferans Koordinatörü

Ebru GÜNLÜ KÜÇÜKALTAN, Ph.D.	Dokuz Eylül University
------------------------------	------------------------

### Konferans Koordinatör Yardımcısı

Alaattin BAŞODA, Ph.D.	Selcuk University
------------------------	-------------------

### Düzenleme Kurulu

Andreas ZINS, Ph.D.	Modul University Vienna
Anna MATTILA, Ph.D.	Pennsylvania State University
Celil ÇAKICI, Ph.D.	Mersin University
Dimitrios BUHALIS, Ph.D.	Bournemouth University
Doğan GURSOY, Ph.D.	Washington State University
Frederic DIMANCHE, Ph.D.	Ryerson University, Canada
Hasan KILIÇ, Ph.D.	Eastern Mediterranean University
HS Chris CHOI, Ph.D.	University of Guelph
İbrahim BIRKAN, Ph.D.	Atılım University
Isabelle FROCHOT, Ph.D.	Univerité de Savoie
Kaye CHON, Ph.D.	The Hong Kong Polytechnic University
Kurtuluş KARAMUSTAFA, Ph.D.	Erciyes University
Levent ALTINAY, Ph.D.	Oxford Brookes University
Matthias FUCHS, Ph.D.	Mid-Sweden University
Muharrem TUNA, Ph.D.	Hacı Bayram Veli University
Necmi UYANIK, Ph.D.	Selcuk University
Nina K. PREBENSEN, Ph.D.	The Arctic University of Norway
Saleh ALSHOAIBI, Ph.D.	Sultan Qabos University
Salih KUŞLUVAN, Ph.D.	İstanbul Medeniyet University
Stanislav IVANOV, Ph.D.	Varna University of Management
Stefan KRUGER, Ph.D.	North-West University
Susanne BECKEN, Ph.D.	Griffith Business School
Yaqoob Salim AL BUSAIDI, Ph.D.	Sultan Qabos University
Zvi SCHWARTZ, Ph.D.	University of Delaware

### **Danışma Kurulu**

Agustin Santana TALAVERA, Ph.D.	Universidad de La Laguna, Spain
Ali YAYLI, Ph.D.	Hacı Bayram Veli University
Asım SALDAMLI, Ph.D.	Mardin Artuklu University
Azize HASSAN, Ph.D.	Hacı Bayram Veli University
Cevat TOSUN, Ph.D.	Macau University of Science and Technology
Cevdet AVCIKURT, Ph.D.	Balıkesir University
Cihan COBANOGLU, Ph.D.	University of South Florida
Derman KÜÇÜKALTAN, Ph.D.	İzmir Kavram MYO
Drew MARTIN, Ph.D.	University of South Carolina
Fevzi OKUMUS, Ph.D.	University of Central Florida
Irfan ARIKAN, Ph.D.	IMC University of Applied Sciences, Krems, Austria
Kemal BIRDİR, Ph.D.	Mersin University
Maria Dolores ALVAREZ, Ph.D.	Boğaziçi University
Meryem AKOGLAN KOZAK, Ph.D.	Anadolu University
Murat HANCER, Ph.D.	University of Central Florida
Nedim YÜZBAŞIOĞLU, Ph.D.	Akdeniz University
Olimpia BAN, Ph.D.	University of Oradea, Romania
Osman Eralp COLAKOGLU, Ph.D.	Aydın Adnan Menderes University
Osman KARATEPE, Ph.D.	Eastern Mediterranean University
Osman Nuri OZDOGAN, Ph.D.	Aydın Adnan Menderes University
Serena VOLO, Ph.D.	University of Bozen-Bolzano – Brunico (Bolzano)
Sung Hee (Ally) PARK, Ph.D.	Macau University of Science and Technology
Yüksel EKINCI, Ph.D.	University of Portsmouth

### Bilim Kurulu

Agustin Santana TALAVERA, Ph.D.	Universidad de La Laguna, Spain
Akın AKSU, Ph.D.	Akdeniz University
Albert ASSAF, Ph.D.	University of Massachusetts-Amherst
Ali YAYLI, Ph.D.	Hacı Bayram Veli University
Andreas ZİNS, Ph.D.	MODUL University Vienna
Anna MATTILA, Ph.D.	Pennsylvania State University
Asım SALDAMLI, Ph.D.	Mardin Artuklu University
Atila AKBABA, Ph.D.	İzmir Kâtip Çelebi University
Atila YÜKSEL, Ph.D.	Aydın Adnan Menderes University
Aytuğ ARSLAN, Ph.D.	İzmir Kâtip Çelebi University
Azize HASSAN, Ph.D.	Ankara Hacı Bayram Veli University
Beykan ÇİZEL, Ph.D.	Akdeniz University
Bilgehan GÜLCAN, Ph.D.	Ankara Hacı Bayram Veli University
Burcu Selin YILMAZ, Ph.D.	Dokuz Eylül University
Cafer TOPALOĞLU, Ph.D.	Muğla Sıtkı Koçman University
Celil ÇAKICI, Ph.D.	Mersin University
Cevat TOSUN, Ph.D.	The George Washington University (GWSB)
Cevdet AVCIKURT, Ph.D.	Balıkesir University
Cihan ÇOBANOĞLU, Ph.D.	University of South Florida
Derman KÜÇÜKALTAN, Ph.D.	İzmir Kavram Vocational School
Dimitrios BUHALİS, Ph.D.	Bournemouth University
Doğan GÜRSOY, Ph.D.	Washington State University
Düriye BOZOK, Ph.D.	Balıkesir University
Drew MARTIN, Ph.D.	University of South Carolina
Ebru GÜNLÜ KÜÇÜKALTAN, Ph.D.	Dokuz Eylül University
Elbeyi PELİT, Ph.D.	Afyon Kocatepe University
Emrah ÖZKUL, Ph.D.	Kocaeli University
Ercan SİRAKAYA TURK, Ph.D.	University of South Carolina
Erdoğan EKİZ, Ph.D.	Mohammed VI Polytechnic University
Fatma ARSLAN, Ph.D.	Necmettin Erbakan University
Fevzi OKUMUŞ, Ph.D.	University of Central Florida
Frederic DİMANCHE, Ph.D.	Ryerson University, Canada
Fusun İSTANBULLU DİNÇER, Ph.D.	İstanbul University
Gül GÜNEŞ, Ph.D.	Selçuk University
Güney ÇETİN GÜRKAN, Ph.D.	Trakya University

Hasan KILIÇ, Ph.D.	Eastern Mediterranean University
HS Chris CHOI, Ph.D.	University of Guelph
Irem ONDER, Ph.D.	University of Massachusetts
Isabelle FROCHOT, Ph.D.	Univerité de Savoie
Issam A. Ghazzawi, Ph.D.	University of La Verne
İbrahim BİRKAN, Ph.D.	Atılım University
İbrahim ÇETİN, Ph.D.	Akdeniz University
İrfan ARIKAN, Ph.D.	IMC University of Applied Sciences, Krems, Austria
İsmail KIZILIRMAK, Ph.D.	İstanbul University
Kamil UNUR, Ph.D.	Mersin University
Kemal BİRDİR, Ph.D.	Mersin University
Kemal BÜYÜKGÜZEL, Ph.D.	Zonguldak Bülent Ecevit University
Kurtuluş KARAMUSTAFA, Ph.D.	Erciyes University
Kutay OKTAY, Ph.D.	Kastamonu University
Levent ALTINAY, Ph.D.	Oxford Brookes University
Maria Dolores ALVAREZ, Ph.D.	Boğaziçi University
Matthias FUCHS, Ph.D.	Mid-Sweden University
Medet YOLAL, Ph.D.	Anadolu University
Mehmet SARIŞIK, Ph.D.	Sakarya Applied Sciences University
Meryem AKOĞLAN KOZAK, Ph.D.	Anadolu University
Muharrem TUNA, Ph.D.	Ankara Hacı Bayram Veli University
Murat AKSU, Ph.D.	Çanakkale Onsekiz Mart University
Murat ÇUHADAR, Ph.D.	Süleyman Demirel University
Murat DOĞDUBAY, Ph.D.	Balıkesir University
Murat HANÇER, Ph.D.	University of Central Florida
Murat YEŞİLTAŞ, Ph.D.	Burdur Mehmet Akif University
Mustafa TEPECİ, Ph.D.	Celal Bayar University
Nina K. PREBENSEN, Ph.D.	The Arctic University of Norway
Nuray Selma ÖZDİPÇİNER, Ph.D.	Pamukkale University
Oğuz DİKER, Ph.D.	Çanakkale Onsekiz Mart University
Oğuz TÜRKAY, Ph.D.	Sakarya Applied Sciences University
Oğuzhan İLBAN, Ph.D.	Balıkesir University
Oktay EMİR, Ph.D.	Anadolu University
Olimpia BAN, Ph.D.	University of Oradea, Romania
Onur GÜLBAHAR, Ph.D.	Batman University

Orhan BATMAN, Ph.D.	Sakarya Applied Sciences University
Osman Eralp ÇOLAKOĞLU, Ph.D.	Aydın Adnan Menderes University
Osman KARATEPE, Ph.D.	Eastern Mediterranean University
Osman Nuri ÖZDOĞAN, Ph.D.	Aydın Adnan Menderes University
Ömer ŞANLIOĞLU, Ph.D.	Erciyes University
Özlem GÜZEL, Ph.D.	Akdeniz University
H. Ridvan YURTSEVEN, Ph.D.	Ataşehir Adıgüzel Vocational School
Ruhet GENÇ, Ph.D.	Turkish-German University
Salih KUŞLUVAN, Ph.D.	İstanbul Medeniyet University
Selda UCA, Ph.D.	Kocaeli University
Selma MEYDAN UYGUR, Ph.D.	Ankara Hacı Bayram Veli University
Serena VOLO, Ph.D.	University of Bozen-Bolzano – Brunico (Bolzano)
Seyit KÖSE, Ph.D.	Bolu Abant İzzet Baysal University
Silvia SCARAMUZZI, Ph.D.	University of Florence
Stanislav IVANOV, Ph.D.	Varna University of Management
Stefan KRUGER, Ph.D.	North-West University
Suavi AHİPASAĞLU, Ph.D.	Sivas Cumhuriyet University
Şafak ÜNÜVAR, Ph.D.	Selçuk University
Şenol ÇAVUŞ, Ph.D.	Sakarya Applied Sciences University
Şeyhmus BALOĞLU, Ph.D.	University of Nevada
Şule AYDIN, Ph.D.	Nevşehir Hacı Bektaş Veli University
Umut AVCI, Ph.D.	Muğla Sıtkı Koçman University
Yan LIBO, Ph.D.	Macau University of Science and Technology
Yousery Nabil M. K. ELYASED, Ph.D.	Umm Alqura University and Helwan University
Yusuf AYMANKUY, Ph.D.	Balıkesir University
Yüksel EKİNCİ, Ph.D.	University of Portsmouth
Zafer ÖTER, Ph.D.	İzmir Kâtip Çelebi University
Zeynep ASLAN, Ph.D.	Adnan Menderes University
Zvi SCHWARTZ, Ph.D.	University of Delaware



### Organizasyon Kurulu

Alaattin BASODA, Ph.D. (Team Coordinator)	Selcuk University
Ahmet ÇAVUŞ, Ph.D.	Atatürk University
Ahmet VATAN, Ph.D.	İstanbul Medeniyet University
Aylin GUVEN, Res.Assist.	Akdeniz University
Ayşe ATAR, Ph.D.	Ondokuz Mayıs University
Ayşegül ACAR, Res.Assist.	Karabük University
Aziz BOSTAN, Ph.D.	Adnan Menderes University
Bahadır SEZER, Lec.	Trakya University
Başak ÖZYURT, Res.Assist.	Trakya University
Beyza UYANIK, Res.Assist.	Anadolu University
Burak ATASOY, Res.Assist.	Sakarya University of Applied Sciences
Caner GÜLTEKİN, Country Manager	Hotel Linkage
Demet AĞAOĞLU	TUADER
Demet TÜZÜNKAN, Ph.D.	İstanbul Kent University
Eda HAZARHUN	Dokuz Eylül University
Engin TENGLİMOĞLU, Res.Assist.	Selçuk University
Engin PULLUK, Lec.	Burdur Mehmet Akif Ersoy University
Erdem DAŞCI, Lec.	Mersin University
Erol DURAN, Ph.D.	Çanakkale Onsekiz Mart University
Eda GÜREL, Ph.D.	Bilkent University
Emrah ÖZKUL, Ph.D.	Kocaeli University
Erhan KAYA, President of Business Development and Marketing	Hotel Linkage
F. Kübra AYLAN, Ph.D.	Selcuk University
Filiz DALKILIC YILMAZ, Res.Assist.	Nevşehir Hacı Bektaş Veli University
Filiz GUMUS DONMEZ, Ph.D.	Muğla Sıtkı Koçman University
Gaye DENİZ, Ph.D.	Nevşehir Hacı Bektaş Veli University
Gökhan YILMAZ, Res.Assist.	Akdeniz University
Grant Altay TAŞKIN, Res.Assist.	Aksaray University
Güney ÇETİN GÜRKAN, Ph.D.	Trakya University
Havva ÇIVGIN	Ankara Hacı Bayram Veli University
Hüseyin ÇEKEN, Ph.D.	Muğla Sıtkı Koçman University
İpek İtir CAN, Res.Assist.	Anadolu University
İsmail ÇALIK, Ph.D.	Gümüşhane University
Lokman TOPRAK, Ph.D.	Mardin Artuklu University
Mehmet BAHAR, Ph.D.	Kapadokya University
Mehmet TUNCER, Ph.D.	Aksaray University
Muammer MESCİ, Ph.D.	Düzce University
Muhammet ÜSTÜN, Res.Assist.	Kastamonu University
Murat Alparslan KASALAK, Ph.D.	Akdeniz University
Murat ÇUHADAR, Ph.D.	Süleyman Demirel University
Necibe ŞEN, Ph.D.	Erzincan Binali Yıldırım University
Onur ÇELEN, Lec.	Bursa Uludağ University
Nahide Övgü DEMİRAL, Lec.	Çanakkale Onsekiz Mart University
Ömer Kürşat TÜFEKÇİ, Ph.D.	Isparta University of Applied Sciences
Seden DOĞAN, Ph.D.	Ondokuz Mayıs University

Selda YORDAM, Res.Assist.	Kastamonu University
Serdar ÇÖP, Ph.D.	İstanbul Gelisim University
Serkan AYLAN, Ph.D.	Selcuk University
Şule DURU ÖĞÜN	Kara Tourism
Şule ARDIÇ YETİŞ, Ph.D.	Nevşehir Hacı Bektaş Veli University
Şule GÜLERYÜZ, Direct Booking Trainee	Hotel Linkage
Tolga ALTAŞ	Ankara Hacı Bayram Veli University
Vahit Oğuz KİPER, Res.Assist.	Sakarya University of Applied Sciences
Vesile ALTUNTOP	Ankara Hacı Bayram Veli University
Yağmur ALTINAY, Connectivity and Web Development Agent	Hotel Linkage
Yusuf ACAR, Ph.D.	Aksaray University
Zeynep ÇOKAL, Ph.D.	Nevşehir Hacı Bektaş Veli University



## ÖNSÖZ

Türkiye Turizm Akademisyenleri Derneği (TUADER) öncülüğünde, 41 adet ulusal ve uluslararası üniversitenin ayrıca Hotel Linkage'nin desteği ve HESTOUREX Platformu iş birliği ile gerçekleştirilecek olan uluslararası nitelikteki birinci “*Kıtalararası Turizm Yönetimi Konferansı- MTCON*”, başlangıçta 2-4 Eylül 2020 tarihleri arasında “Daha iyi bir dünya için turizm” teması ile Antalya’da gerçekleştirilmek üzere planlanmıştı. Ancak, ilk belirtileri 2019 Aralık ayında ortaya çıkan ve 2020 Mart ayının ortalarında dünyadaki çok sayıda ülke ile birlikte Türkiye’nin de sınır kapılarını kapatarak önlem almaya başladığı Covid 19 Pandemisi nedeni ile Konferansın mekânsal olarak planlandığı şekilde gerçekleşme olanağının görünür bir gelecekte mümkün olmaması nedeni ile, kısaca MTCON olarak anılan Konferansın sanal ortamda ve 02 Eylül - 05 Eylül 2020 tarihleri arasında çevrimiçi (online) olarak yapılmasına Organizasyon Komitesi tarafından, karar verilmiştir. Böylece konferans konuşma ve bildiri sunumları ile ilgili program da gerek bildiri sahiplerinin gerekse konuk konuşmacıların mümkün olan en fazla katılımcı kitlesine ulaşabilmeleri amacıyla uygun olarak düzenlenmiştir. Diğer bir deyimle, ülkeler arasındaki saat farkları dikkate alınarak değişik ülkelerden katılacak olan konuk konuşmacılar ve sunum yapacak olan bildiri sahipleri ile izleyiciler için en uygun zaman dilimi dikkate alınarak konferans programı düzenlenmiştir.

MTCON konferansı ilk kez düzenlenecek olmasına karşın, ülke içinden ve ülke dışından oldukça fazla ilgi görmüş olup, planlanan süreç içerisinde toplam 340 adet bildiri sunum için gönderilmiş, hakem değerlendirme süreçleri sonucunda bunlar arasından 210 adet bildiri sunum için uygun bulunmuş ve elektronik kongre kitabında (e-proceedings) bu bildirilere yer verilmiştir. Toplam 210 adet bildirinin 65’i İngilizce, diğer 145 adet bildiri de Türkçe dilinde hazırlanmıştır. Covid 19 Pandemisinin yaratmış olduğu belirsizlik nedeni ile haklı olarak konferansa bildiri gönderen bazı yazarların bildirimlerini geri çekmiş olmaları nedeniyle çevrimiçi sunum için belirlenmiş net bildiri sayısı toplam 210 adet olmuş ve bu bildirimler de kitap da yer almıştır.

Konferans bildiri konularının dağılımı ve benzer bildirimlerin bir ana başlık altında toplanması bakımından aşağıdaki temel alanlar belirlenmiş ve konferans programı da bu ana başlıklar dikkate alınarak düzenlenmiştir.

- Turizm Ekonomisi
- Turizm İşletmeciliği ve Yönetimi
- Turizm Mimarisi
- Turizm Rehberliği
- Turizm Sosyolojisi,
- Turizm ve Antropoloji
- Turizm ve Arkeoloji
- Turizm ve Coğrafya
- Turizm ve Çevre
- Turizm ve Kültürel Miras
- Turizm ve Teknoloji (e-Turizm)

- Turizm ve Ulaştırma
- Ağırlama Endüstrisi
- Alternatif Turizm
- Destinasyon Yönetimi
- Gastronomi Turizmi
- Sağlık Turizmi

Konferans ana teması olarak belirlenmiş olan “*Daha iyi bir dünya için turizm*” başlığı, turizmde son yıllarda sıkça ifade edilen ve tartışılan çevre duyarlılığı, sürdürülebilirlik ve hem günümüzdeki toplumların birbirini daha yakından tanıyarak turizm üzerinden bir dostluk köprüsü kurmaları, hem de gelecek nesillere bu sayede daha barışçıl ve daha çevre bilinci yüksek bir dünya bırakılması amacına dönük olarak belirlenmiştir. Bu ana amaca dönük olarak, konferans dünyanın her ülkesinden turizm ve ilgili alanlardaki bilim insanlarını, turizm uzmanlarını ve turizm profesyonellerini bir araya getirerek, turizmin “*daha iyi bir dünya*” için nasıl katkı sağlayabileceğini tartışılmasını ve turizm alanındaki yenilik ve gelişmelerin çok kültürlü bilimsel bir ortamda paylaşılmasını sağlamayı da hedeflemiştir.

Konferansa dünyanın 4 farklı ülkesindeki önemli üniversitelerinde görev yapmakta olan ve turizm alanında yaptıkları araştırma ve yayınlar ile bu alana dünya çapında çok önemli katkılar yapmış olan 5 değerli akademisyen davetli uzman konuşmacı (keynote) olarak katılmayı kabul etmişler ve sanal ortamda aşağıda konu başlıkları belirtilen konuşmalarını yapmışlardır. Bu konuşmacıların görev yaptıkları üniversiteler ve konuşma başlıkları aşağıdaki gibidir.

- Prof. Dr. Nina Katrine Prebensen, The Arctic University of Norway, Norveç, “*Turizme Hızlı Yansıyan Yenilikler*”
- Prof. Dr. Serena Volo, University of Bozen - Bolzano – Brunico, İtalya. “*Büyük Veri İçin Araştırma Yöntemleri: Turizm İçin Fırsatlar ve Zorluklar*”
- Prof. Dr. Tanja Mihalič, University of Ljubljana, Slovenya “*Nereye? Sürdürülebilir ve Sorumlu Turizm Paradigması*”.
- Prof. Dr. Joseph Sirgy, Virginia Polytechnic Institute & State University (Virginia Tech), ABD. “*Öz Uyum ve Tüketici Davranışı*”
- Prof. Dr. Cihan Cobanoğlu, University of South Florida Sarasota-Manatee, ABD. “*Akıllı Turizm: Fırsatlar ve Zorluklar*”

2020 yılında ilk kez düzenlenen “*Kıtalararası Turizm Yönetimi Konferansı – MTCON*” tüm dünya olarak hep birlikte yaşamış olduğumuz ortak zorluklara karşın sanal ve çevrimiçi ortamda da olsa başarı ile gerçekleştirilmiş olup dünyanın 24 farklı ülkeden (Kurullar dahil 36 ülkeden) 210 bildiri sahibinin sunumları ve yukarıda isimleri yer alan çok değerli uzman davetli konuşmacıların çok değerli katkıları sayesinde başarı ile gerçekleştirilerek yukarıda belirtilen amacına önemli ölçüde ulaşmıştır.

Bu konferansın gerçekleşmesi için büyük çabalar gösteren Turizm Akademisyenleri Derneği ve değerli başkanı Prof. Dr. Muharrem Tuna başta olmak üzere, konferansın organizasyon paydaşları HESTOUREX Platformu ve

Profesyonel Otelciler Derneği'ne (POYD), konferans destekleyicisi üniversiteler olan University of Delaware, ETOUR Mid Sweden University, Macau University of Science and Technology, University of Massachusetts, University of South Carolina, Virginia Polytechnic Institute & State University (Virginia Tech), North West University (Güney Afrika), Akdeniz Üniversitesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Aksaray Üniversitesi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Balıkesir Üniversitesi, İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Doğu Akdeniz Üniversitesi (KKTC), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Düzce Üniversitesi, Erciyes Üniversitesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Gümüşhane Üniversitesi, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, Kastamonu Üniversitesi, Kayseri Üniversitesi, Kocaeli Üniversitesi, Mardin Artuklu Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Muğla Üniversitesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Pamukkale Üniversitesi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Yaşar Üniversitesi ve Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'ne, konferansın her aşamasında özverili ve disiplinli bir anlayışla emek veren Dr. Öğr. Üyesi Alaattin Başoda, Arş. Gör. Filiz Dalkılıç Yılmaz ve Tolga Altaş başta olmak üzere tüm operasyon ekibine ayrıca burada isimlerine yer veremediğimiz konferans düzenleme ve icra komitesinde yer alan değerli arkadaşlarımız olmak üzere konferansa emeği geçen herkese çok değerli katkı ve desteklerinden dolayı konferans eş başkanları olarak teşekkürlerimizi sunmak isteriz.

Konferans bildiri kitabının tüm akademisyenlere, turizm öğrencilerine ve sektör profesyonellerine yararlı olması dileğiyle.

Prof. Dr. Orhan İçöz, Yaşar Üniversitesi  
Prof. Dr. Muzaffer Uysal, University of Massachusetts - Amherst



# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	ix
KADINLARIN ÇİKOLATAYA İLİŞKİN ALGILARININ BELİRLENMESİ .....	1
<i>Bilal DEVECİ, Kaplan UĞURLU, Derya NEHİR</i>	
TURİST REHBERLİĞİ UZMANLAŞMA EĞİTİMLERİ NE KADAR UZMANLAŞTIRIYOR? .....	16
<i>Tolga Fahri ÇAKMAK, Ayşe EREN</i>	
YEREL HALKIN SAKİN ŞEHİR HAREKETİNİN EKONOMİK BOYUTUNA OLAN YAKLAŞIMI: BALIKESİR SINDIRGI İLÇESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....	30
<i>A. Burak ACAR, İsmet KAYA</i>	
CİTTASLOW DESTİNASYONLARINDA YEREL HALKIN TURİZMİN ETKİLERİNİ DEĞERLENDİRMELERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: VİZE ÖRNEĞİ .....	42
<i>Aydın ÜNAL, Onur ÇELEN, Sinan Baran BAYAR, Muharrem TUNA</i>	
YERLİ TURİSTLERİN DESTİNASYONDA ALGILADIKLARI MEMNUNİYETLERİNİN TEKRAR ZİYARET NİYETLERİNE ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: SİDE ÖRNEĞİ .....	59
<i>Aydın ÜNAL, Sinan Baran BAYAR, Onur ÇELEN, Muharrem TUNA</i>	
REKREASYONEL TURİZME YÖNELİK ARAŞTIRMALARIN İÇERİK ANALİZİ .....	77
<i>Duygu TAŞ, Belma SUNA</i>	
OTEL İŞLETMELERİNİN ÇEVRE FAKTÖRLERİ KAPSAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR: AKÇAKOCA ÖRNEĞİ .....	89
<i>Muammer MESÇİ, İstemi ÇÖMLEKÇİ, Emrah ÖZTÜRK, Orhan BATMAN</i>	
ORDU İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN 4 VE 5 YILDIZLI OTELLERİN TRIVAGO.COM WEB SİTESİNDEKİ PUANLAMA VE YORUMLARA GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ .....	93
<i>Cavit YAVUZ</i>	
DESTİNASYON REKABETÇİLİĞİ: 2019 ULUSLARARASI SEYAHAT VE TURİZM REKABETÇİLİK ENDEKSİ VERİLERİ KAPSAMINDA AKDENİZ HAVZASINDA YER ALAN DESTİNASYONLARA YÖNELİK KÜMELEME ANALİZİ .....	106
<i>Serpil KOCAMAN</i>	
YAPAY ZEKÂ GELİŞİMİNİN TURİZM SEKTÖRÜ AÇISINDAN ÖNEMİ: KAVRAMSAL BİR YAKLAŞIM .....	123
<i>Songül ÖZER, Ayça Sena ÖNALAN</i>	



TURİZMDE KADIN İŞGÜCÜNÜN CİNSİYET AYRIMCILIĞI ALGISI: EDİRNE İLİNDE BİR ARAŞTIRMA.....	131
<i>Ceylan ÇİÇEN, Ebru Z. BOYACIOĞLU, Adil OĞUZHAN</i>	
KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL GÜVEN DÜZEYİNİN SANAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI ÜZERİNE ETKİSİ.....	151
<i>Şule AYDIN, Duygu EREN, Akif ALAŞHAN</i>	
“DOKUFEST” ULUSLARARASI BELGESEL VE KISA FİLM FESTİVALI’NIN KOSOVA TURİZMİNE ETKİSİ .....	171
<i>Merve BABUNA, Necmi UYANIK</i>	
TURİZM GELİŞİMİNE DESTEK TUTUMU İLE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: MUĞLA YEŞİLYURT KÖYÜ ÖRNEĞİ .....	185
<i>Tülin KILINÇ, Uğur ÇALIŞKAN</i>	
YÖRESEL NE KADAR YÖRESEL? CUMALIKIZIK ÖRNEĞİ .....	200
<i>Saadet Pınar TEMİZKAN, Emrah YILDIZ</i>	
YATLARDA KULLANILAN YENİLENEBİLİR ENERJİ KAYNAKLARINDAN GÜNEŞ ENERJİSİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME .....	206
<i>Kürşad ÖZBAY, Mehmet SARIŞIK</i>	
KAZAKİSTAN’IN TÜRKİSTAN EYALETİNDEKİ TURİZM POTANSİYELİ VE TURİSTİK ÜRÜN ÇEŞİTLERİNİN BELİRLENMESİ.....	219
<i>Aktolkin ABUBAKİROVA, Aziza SYZDYKOVA</i>	
AVRUPA BİRLİĞİ’NİN TURİZM POLİTİKASI ÇERÇEVESİNDE AVRUPA AKILLI TURİZM BAŞKENTLERİ .....	240
<i>Sibel MEHTER AYKIN</i>	
TURİZM ENDÜSTRİSİNDE YENİ BİR TREND: BLEİSURE SEYAHATLER.....	258
<i>Burçin Cevdet ÇETİNSÖZ, Eda HAZARHUN</i>	
İŞGÖRENLERİN MEŞRU İHBARCILIK ALGILARININ X, Y VE Z NESİLLERİNE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI: KONAKLAMA SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ .....	268
<i>Ebru GÖZEN, Gözde Seval ERGÜN</i>	
HİTİT EKMEK KÜLTÜRÜ VE HİTİT EKMEKLERİ .....	282
<i>Emrah KESKİN, Tuğba DAĞ, Büşra DÖNMEZ</i>	
MUTFAK ÇALIŞANLARININ DOĞRAMA TEKNİKLERİNE YÖNELİK KAVRAMSAL DEĞİŞİM SÜREÇLERİNİN İNCELENMESİ .....	293
<i>Mehmet SARIOĞLAN, Cevdet AVCIKURT, Düriye BOZOK</i>	

TURİZMİN SÜRDÜRÜLEBİLİR PAZARLAMASINDA ARTIRILMIŞ GERÇEKLİK UYGULAMALARI BİR ARAÇ OLARAK KULLANILABİLİR Mİ? .....	300
<i>Selma MEYDAN UYGUR, Betül AKYOL</i>	
ÖĞRENCİLERİN KURUMSAL İMAJ ALGISININ MEMNUNİYET VE TAVSİYE ETME NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ MANAVGAT TURİZM FAKÜLTESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA .....	320
<i>Abdullah USLU, Filiz KARAKOYUNLU</i>	
TURİST REHBERLİĞİ SAHA DENETLEMELERİNDE KARŞILAŞILAN UYGUNSUZLUKLARIN ÖNCELİKLERİNİN PARETO ANALİZİ İLE BELİRLENMESİ .....	326
<i>Mehmet BAHAR, Emrullah CANSU</i>	
SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR TURİZM ALTERNATİFİ OLARAK DOĞA TURİZMİ VE ÇANAKKALE ÖRNEĞİ.....	337
<i>Mesut BOZKURT, Neşe KAFA</i>	
PATERNALİST LİDERLİK TARZININ YÖNETİM İNOVASYONU ÜZERİNE ETKİSİ: ERZURUM'DAKİ DÖRT VE BEŞ YILDIZLI KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA .....	344
<i>Tuba TÜRKMENDAĞ</i>	
TURİZMDE SEKTÖRÜNDE KULLANILAN SERTİFİKASYONLAR .....	359
<i>Yakup ERDOĞAN, Canan TANRISEVER</i>	
OTEL İŞLETMELERİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİR TURİZM KAPSAMINDA YAPILAN UYGULAMALAR: ÖRNEK OLAY İNCELEMESİ .....	373
<i>Engin ZOR, Zeynep MESCİ, Muammer MESCİ</i>	
AKDENİZ BÖLGESİNDE BULUNAN DÖRT VE BEŞ YILDIZLI OTELLERİN WEB SİTE İÇERİKLERİNİN ANALİZİ .....	383
<i>Gizem KARA, Mete SEZGİN</i>	
AZERBAYCAN TURİZM ENDÜSTRİSİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ .....	395
<i>Mehriban İMANOVA</i>	
KUŞADASI'NDA BULUNAN 5 YILDIZLI KONAKLAMA İŞLETMELERİNE YÖNELİK YAPILAN SOSYAL MEDYA YORUMLARININ İNCELENMESİ .....	401
<i>Hatice ŞAHİN, Osman E. ÇOLAKOĞLU, Hakan ATAY, Fatih EPİK</i>	
YOZGAT İLİ TURİZM İLİŞKİSİNE ARKEOLOJİK ALAN ÜZERİNDEN BAKMAK: KERKENES ANTİK KENTİ.....	417
<i>Sinem TAPKI</i>	

KONYA-ILGIN-YALBURT SU ANITI'NİN KÜLTÜREL MİRAS TURİZMİ YÖNÜNDEN İNCELENMESİ .....	433
<i>Fatma CANÖZ, Yeliz PEKERŞEN</i>	
KIŞ TURİZMİNDEN BEKLENEN FAYDALAR: Y KUŞAĞI ÖRNEĞİ.....	449
<i>Sevda BİRDİR, Mağdana PAKSADZE, Kemal BİRDİR</i>	
İSTANBUL'DAKİ YERLİ VE YABANCI MARKA ZİNCİR OTEL İŞLETMELERİNİN STRATEJİK YÖNETİM YAKLAŞIMLARININ KARŞILAŞTIRILMASI .....	458
<i>Binali KILIÇ, Tuna USLU</i>	
KONAKLAMA SEKTÖRÜNDE MESLEKİ ETİK ALGISININ İNCELENMESİ .....	482
<i>Ömer SARI, Halime Göktaş KULUALP</i>	
TÜKETİCİ TEMELLİ OTEL MARKA DEĞERİNİN MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ VE AĞIZDAN AĞZA İLETİŞİME ETKİSİ .....	503
<i>Özgür DAVRAS, Gonca Manap DAVRAS</i>	
TURİZMİN GELECEĞİNDE TOPLUM 5.0 VE ALFA KUŞAĞI KAVRAMLARI ÜZERİNE ELEŞTİREL BİR DEĞERLENDİRME .....	516
<i>Pınar YALÇINKAYA, Barış YALÇINKAYA, Füsun İSTANBULLU DİNÇER, Mithat Zeki DİNÇER</i>	
RESTORANLARDA DİJİTAL DÖNÜŞÜM UYGULAMALARI: TOUCH RESTORAN ÖRNEĞİ .....	538
<i>Eda HAZARHUN, Özgür Devrim YILMAZ</i>	
TURİZM DESTİNASYONLARININ MARKALAŞAMAMASI: ERDEK ÖRNEĞİ.....	545
<i>Füsun ESENKAL ÇÖZELİ, Cevdet AVCIKURT, Necdet HACIOĞLU</i>	
OTEL YÖNETİCİLERİNİN İŞ ETİĞİ KAPSAMINDAKİ UYGULAMALARININ İŞGÖRENLERİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNE ETKİSİ: BEŞ YILDIZLI OTEL İŞLETMELERİ ÖRNEĞİ.....	570
<i>Nihan YARMAÇI, Elbeyi PELİT</i>	
TURİSTİK DESTİNASYON PAZARLAMASI KAPSAMINDA SOSYAL MEDYANIN TEKNE TURU SATIŞLARINA ETKİSİ: ÖZEL TUR KAPTANLARI BAKIŞ AÇISI.....	589
<i>Filiz Özlem ÇETİNKAYA, Ayşe ATAR, Seda ÖZDEMİR AKGÜL</i>	
TERMAL OTEL İŞLETMELERİNE YÖNELİK MÜŞTERİ ŞİKÂyetLERİNİN İNCELENMESİ: KÜTAHYA YONCALI TERMAL TURİZM MERKEZİNDE BİR ARAŞTIRMA.....	605
<i>Ömer Zafer GÜVEN, Fatih ÇAVUŞOĞLU</i>	
ŞEHİR TURİZMİNDE KİMLİĞİN ÖNEMİ: ÇANAKKALE'NİN KENT KİMLİĞİ AÇISINDAN İNCELENMESİ .....	621
<i>Berna KOÇHAN, Duygu Nedret ÇETİN, Mutlu CAN, Erol DURAN</i>	

KRAKOW'A GELEN GENÇ TÜRK TURİSTLERİN PROFİLİ VE SEYAHAT MOTİFLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....	627
<i>Osman Eralp ÇOLAKOĞLU, Sibel KILIÇDERE</i>	
KASTAMONU EFSANELERİNİN İNANÇ TURİZMİ KAPSAMINDA COĞRAFİ DAĞILIŞI.....	639
<i>Canan TANRISEVER, Erhan ALADAĞ, Dilara Eylül KOÇ</i>	
ZİYARETÇİLERİN KONAKLAMA İŞLETMELERİNDEN MEMNUNİYETLERİNİN GELECEĞE YÖNELİK DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KONYA ÖRNEĞİ.....	658
<i>Ali KURNAZ, Gamze TEMİZEL</i>	
NİĞDE YÖRESEL MUTFAĞINA YENİ BİR LEZZET KAZANDIRMA: NİĞDE PATATESİ LOKUMU.....	675
<i>Şinasi ÖZMEN, Betül ÇETİN, Mevlüt ÖLMEZ</i>	
MİZAHLA DOĞAN YEREL BİR LEZZET: "GÜRİ AMCANIN YERİ" ÜZERİNE SÖZLÜ TARİH ARAŞTIRMASI .....	685
<i>Aziz DEMİRTAŞ, Vildan Bakır ERTAŞ, Sedat ÇELİK</i>	
DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN YEREL HALKIN TURİZM ALGISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: EDİRNE SINIR ÖTESİ ALIŞVERİŞ TURİZMİ ÖRNEĞİ .....	696
<i>Güney ÇETİN GÜRKAN, Gülsel ÇİFTÇİ, Uğur YESİRLİLİ</i>	
OTEL İŞLETMELERİNİN ÇEVİRİMİÇİ YORUMLARINA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA: SAKARYA ÖRNEĞİ .....	710
<i>Gülçin ÖZBAY, Sinem HALLAÇ</i>	
VEJETARYEN VE VEGAN BESLENME BİÇİMİNİ TERCİH EDEN TÜKETİCİLERİN RESTORANLARDAN BEKLENTİLERİ VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR.....	720
<i>Mehtap ÇERKEZ, Sedat BALKAN, Ash ALBAYRAK</i>	
COĞRAFİ İŞARETLİ GASTRONOMİ ÜRÜNLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR İNCELEME: KARADENİZ BÖLGESİ ÖRNEĞİ .....	737
<i>Yener OĞAN, Savaş BÖYÜKYIMAZ</i>	
YİYECEK İÇECEK İŞLETMELERİNE İLİŞKİN YORUMLARIN İÇERİK ANALİZİ.....	751
<i>Muzaffer ÇAKMAK, Mehmet SARIŞIK</i>	
EGE OTLARININ YÖRESEL MUTFAKLARDA KULLANIMI.....	766
<i>Alperen KÖK, Alper KURNAZ, Hande AKYURT KURNAZ, Selda KARAHAN</i>	
AÇIK VERİ İDEOLOJİSİ İLE TURİZM X.0 STRATEJİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ .....	782
<i>Şule KAYA, Turan OKUL, Güntekin ŞİMŞEK</i>	

DÜZGÜN İŞ KAVRAMI BAĞLAMINDA TÜRKİYE'DEKİ TURİZM İŞ GÖRENLERİNİN MAAŞLARINA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME .....	797
<i>İsmail ÇALIK, Murat ÖDEMİŞ</i>	
İSTANBUL'A GELEN YABANCI TURİSTLERİN YENİ YEMEKLERİ DENEME KORKUSUNUN YEREL YEMEK TERCİHİNE ETKİSİ .....	804
<i>Ayşe SÜNNETÇİOĞLU, A. Celil ÇAKICI, S. Haluk ERDEM</i>	
TURİZM ÖĞRENCİLERİNİN ENDÜSTRİ 4.0 KAVRAMSAL FARKINDALIK DÜZEYLERİNİ VE TEKNOLOJİ KULLANIM ALIŞKANLIKLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA .....	813
<i>Ersin ARIKAN, Ali Turan BAYRAM, Hasan Tahsin KAVLAĞ, Gül ERKOL BAYRAM</i>	
ZİYARETÇİ YORUMLARI ÜZERİNDEN DESTİNASYON GELİŞTİRME: SİNOP ÖRNEĞİ .....	822
<i>Ersin ARIKAN, Ali Turan BAYRAM, Hasan Tahsin KAVLAĞ, Gül ERKOL BAYRAM</i>	
SEYAHAT ACENTELEERİ MARKA EKOSİSTEMİ .....	830
<i>Anıl KÜTÜK</i>	
TERMAL KONAKLAMA TESİSLERİNİN ENGELLİLERE YÖNELİK UYGULAMALARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: AFYONKARAHİSAR ÖRNEĞİ.....	850
<i>Mustafa SANDIKCI, Fehmi ÖZKAN</i>	
GASTRONOMİ TURİZMİNDE VEGAN, VEJETARYEN VE PESKETARYEN YÖRESEL YEMEK ALTERNATİFLERİ: EGE BÖLGESİ ÖRNEĞİ.....	861
<i>Uğur AKDU, Öznur TABU</i>	
TURİZM EĞİTİMİNİ YÖNETENLER: TÜRKİYE'DEKİ YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ÜZERİNE BİR İNCELEME .....	869
<i>OlcaY KILINÇ</i>	
KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE DENEYİMSEL PAZARLAMA UYGULAMALARI VE FARKINDALIĞI: İSTANBUL OTELLERİ ÖRNEĞİ.....	887
<i>Yasin BİLİM, Zeynep YILMAZ MEMİŞ</i>	
GASTRONOMİ Mİ YİYECEK İÇECEK İŞLETMECİLİĞİ Mİ? .....	899
<i>Duran CANKÜL, Emrah YILDIZ</i>	
GÖKÇEADA'NIN DESTİNASYON ÇEKİCİLİK UNSURLARININ BELİRLENMESİNE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI .....	915
<i>Oğuz DİKER, Murat AKSU, Erdem TEMELOĞLU, Ecevit SAYILIR</i>	
TURİZM VE DİJİTALLEŞME: HASKOVO-EDİRNE KÜLTÜREL VE TARİHİ DESTİNASYONLAR PROJESİ ÖRNEĞİ .....	923
<i>Burak ERKMEN, Emel GÖNENÇ GÜLER</i>	

KAPIKAYA FEST'E KATILANLARIN FESTİVALE İLİŞKİN KALİTE VE DEĞER ALGILARININ BELİRLENMESİ .....	937
<i>Yasin KELEŞ, Mutlu KAYA, Burak ARSLAN, Asena KURT</i>	
YEREL YİYECEK TÜKETİCİLERİNİN TİPOLOJİSİ: GIDA TEMELLİ YAŞAM TARZINA GÖRE PAZAR BÖLÜMLERİNİN İNCELENMESİ .....	943
<i>Merve ÇETİN, Kadir ÇETİN</i>	
RESTORAN MÜŞTERİLERİNDE BAHŞIŞ VERME DAVRANIŞININ DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERLE İLİŞKİSİ .....	961
<i>A.Celil ÇAKICI, Sevinç MÖREL</i>	
HİZMET SEKTÖRÜNDE YALIN ÜRETİM VE DEĞER AKIŞI HARİTALANDIRMA YÖNTEMİNİN ÖNEMİ .....	972
<i>Semih BÜYÜKİPEKÇİ, Gamze ŞENEL</i>	
"CITTASLOW" ÜNVANI KENT TURİZMİNE YENİ BİR SOLUK GETİRİR Mİ? YALVAÇ ÖRNEĞİ .....	981
<i>Ömer Kürşad TÜFEKÇİ, Leyla AKBAŞ</i>	
ONLINE YORUMLARA YÖNETİM TARAFINDAN VERİLEN CEVAPLARIN BENZERLİĞİ: TRIPADVISOR ÖRNEĞİ .....	990
<i>Engin TENGİLİMOĞLU, Simge ŞALVARCI, Ramazan GÖRAL, Yüksel GÜRSOY</i>	
TURİZMDE İSTİHDAM İLE İLGİLİ İNCELENEN SORUNLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ .....	1003
<i>Gencay SAATCI, Samet AKSU, Nahide Övgü DEMİRAL</i>	
TURİZMDE TEKNOLOJİ ÇALIŞMALARI .....	1013
<i>Ahmet ÇELİK, Ebru GÜNLÜ KÜÇÜKALTAN</i>	
TİYATRONUN BOŞ ZAMAN TATMİNİNE VE YAŞAM DOYUMUNA ETKİSİ .....	1032
<i>Ercan KARAÇAR, Hasan Tahsin KAVLAK, Ertuğrul DÜZGÜN, Hüseyin Fatih ZARARSIZ</i>	
DEĞER İNANÇ NORM TEORİSİ TEMELİNDE YAVAŞ ŞEHİRLERDEKİ KONAKLAMA İŞLETMESİ YÖNETİCİLERİNİN ÇEVREYE DUYARLI DAVRANIŞLARININ ÖLÇÜMÜ .....	1039
<i>Feriyal FARHADİ ANDARABİ, Azize HASSAN</i>	
AKILLI OTEL ENDEKSİNE GÖRE BİŞKEK'TEKİ OTELLERİN SIRALANMASI .....	1057
<i>Erkan AKGÖZ, Kimbat ASANOVA, Aikanış AİDARBEBEK KYZY</i>	
TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞMA KOŞULLARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ .....	1074
<i>Erkan AKGÖZ, Naringül MARGAZİEVA, Aicholpon NARMATOVA</i>	

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN KARİYER YAPMA İSTEĞİ ÜZERİNE ETKİSİ: TURİZM EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA .....	1091
<i>Şafak ÜNÜVAR, Şeyda SARI, Merve DAĞHAN</i>	
SIKLIK TABİAT PARKI'NA GELEN ZİYARETÇİLERİN MOTİVASYONLARI VE MEMNUNİYET DÜZEYLERİ .....	1111
<i>Ahmet AKNAR, Yusuf ORMANKIRAN, Ayhan BAŞÇI</i>	
ŞEFLERİN KARŞILAŞTIKLARI İŞYERİ NEZAKETSİZLİKLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....	1128
<i>Mehmet SARIİŞİK, Mustafa İnanç KAPUCUOĞLU, Hasan Önal ŞEYHANLIOĞLU</i>	
TURİZM AKADEMİSYENLERİNİN “KONGRE” KAVRAMI İLE İLGİLİ KULLANDIKLARI METAFORLAR ARACILIĞIYLA KONGRELERE İLİŞKİN ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ .....	1140
<i>Murat GÖRAL, Üzeyir KEMENT, Aziz BÜKEY</i>	
YÜKSEKÖĞRETİMDE YENİLİKÇİ EĞİTİM-ÖĞRETİM YÖNTEMLERİ: TURİZM FAKÜLTELERİ ÖRNEĞİ .....	1146
<i>Emine TATLI, Kutay OKTAY</i>	
YEREL HALKIN TURİZME BAKIŞ AÇISI: MARDİN ÖRNEĞİ .....	1159
<i>Doğan ATAMAN, Özgür ÖZER</i>	
BEŞ YILDIZLI OTEL İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARININ KRONİZM ALGILARI İLE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ .....	1171
<i>Gonca KILIÇ, Fatma DOĞANAY ERGEN, Şeyda ÇETİN</i>	
TURİZM REHBERLİĞİ ÖĞRENCİLERİNİN GASTRONOMİ REHBERLİĞİNE BAKIŞ AÇISI .....	1178
<i>Alperen KÖK, Selda KARAHAN, Hande AKYURT KURNAZ, Alper KURNAZ</i>	
YEŞİL YILDIZ OTELLERDE YENİLİĞİN YAYILMASI TEORİSİ KAPSAMINDA SÜRDÜRÜLEBİLİR İNOVASYONUN İNCELENMESİ.....	1184
<i>Funda ALDOĞAN ŞENOL, Azize HASSAN</i>	
4 VE 5 YILDIZLI KONAKLAMA İŞLETMELERİ YÖNETİCİLERİNİN BLOCK CHAIN'E BAKIŞ AÇISI: SAMSUN ÖRNEĞİ .....	1196
<i>Yetkin BULUT, Cihan CANBOLAT, Emre CANDAN</i>	
TURİZM ENDÜSTRİSİNDE YENİ TREND: BLOCKCHAIN STARTUP PROJELERİ	1211
<i>Seda KARAGÖZ ZEREN, Engin DEMİREL</i>	
TÜRKİYE'NİN TANITIMINDA GÖSTERGEBİLİMSEL BİR ANALİZ: 'GO TURKEY' YOUTUBE KANALI ÖRNEĞİ.....	1227
<i>Ahmet Emre DERİNKÖK, Hulusi BİNBAŞIOĞLU</i>	

KIRGIZİSTAN AÇISINDAN FASULYE FESTİVALİNİN PERSFEKTİFLERİ.....	1234
<i>Nurudin KIDIRALİYEV</i>	
MUĞLA'DAKİ OTEL İŞLETMELERİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORLARININ İNCELENMESİ.....	1240
<i>Melih KABADAYI, Şenol ÇAVUŞ, Hilâl KANIPEK</i>	
ÖĞRETİM ELEMANLARININ BAKIŞ AÇISIYLA TURİZM PROGRAMLARINDA İNGİLİZCE DİLİNDE EĞİTİM .....	1257
<i>Mustafa TEPECİ, Ceren İŞÇİ, Selim KIROVA, Zehra Gökçe SEL</i>	
SİNOP İLİNDEKİ YİYECEK İÇECEK İŞLETMELERİNDE HAMSİ TÜKETİMİNİN MÜŞTERİ TERCİHLERİ AÇISINDAN ÖNEMİ.....	1265
<i>Ercan KARAÇAR, Şaban KARGİGLİOĞLU, Emre AKMANOĞLU</i>	
UNESCO GASTRONOMİ ŞEHİRİ HATAY ÖZEL GÜN YEMEKLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA.....	1275
<i>Buket YAŞAR, Alper KURNAZ, Hande AKYURT KURNAZ</i>	
ULAŞIM ALTYAPISININ TURİZM HAREKETLERİ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ: TOKAT İLİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA .....	1287
<i>Emin ARSLAN, Aziz Gökhan ÖZKOÇ</i>	
KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE SOSYAL MÜŞTERİ İLİŞKİLERİ YÖNETİMİ: ESKİŞEHİR ÖRNEĞİ.....	1298
<i>Gürkan ÇALIŞKAN, Tuğçe Hesna AFŞAR</i>	
ANTALYA İLİNİN EKOTURİZM POTANSİYELİNİN İNCELENMESİ.....	1321
<i>Mehmet Mert PASLI, Melda AKBABA, Seher KARAKURT</i>	
YEREL HALKIN SÜRDÜRÜLEBİLİR TURİZME YÖNELİK TUTUMU: FETHİYE ÖRNEĞİ.....	1335
<i>Erkan GÜNEŞ, Gürkan ALAGÖZ, Abdullah USLU</i>	
TURİZMDE YENİ ARZ KAYNAKLARININ GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: TOKAT İLİ ÖRNEĞİ.....	1340
<i>Hakan KENDİR, Aziz Gökhan ÖZKOÇ</i>	
SAĞLIK TURİZMİ KAPSAMINDA MAĞARA TEDAVİSİ (SPELEOTERAPİ): TOKAT BALLICA MAĞARASI.....	1351
<i>Ediz GÜRİPEK</i>	
YARATICI TURİZM KAPSAMINDA KARAGÖZ VE MEDDAHLIK GELENEĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	1359
<i>Serap AKDU, Seren Nur ÖZŞAHİN</i>	



KARBON AKREDİTASYONU: ANTALYA HAVALİMANI ÖRNEĞİ .....	1369
<i>Musa GÜNGÖREN, A.Celil ÇAKICI</i>	
DESTİNASYON MARKA KİMLİĞİ OLUŞTURULMASINDA SEMBOLLER: ERZİNCAN LOGOLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ .....	1384
<i>Necibe ŞEN, Yener SİLAHŞÖR</i>	
GASTRONOMİ VE MUTFAK SANATLARI ÖĞRENCİLERİNİN GURME KAVRAMINA YÖNELİK METAFORİK ALGILARI .....	1411
<i>Mehtap YÜCEL GÜNGÖR, Ozan GÜNGÖR</i>	
YEŞİL NESİL RESTORANLARA YÖNELİK MÜŞTERİ YORUMLARININ İÇERİK ANALİZİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ .....	1416
<i>Mehmet Sedat İPAR, Erhan BABAÇ, Alperen KÖK</i>	
OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞE ADANMIŞLIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ .....	1429
<i>Şule AYDIN, Duygu EREN, Mehmet ÇONTU</i>	
BALIKESİR İLİ GASTRONOMİ POTANSİYELİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ ÜZERİNE NİTEL BİR İNCELEME.....	1453
<i>Engin PULLUK, Yener OĞAN</i>	
ÇEVİRİMİÇİ TÜKETİCİ DEĞERLENDİRMELERİNDE YER ALAN TÜKETİCİ DEĞERLENDİRME KRİTERLERİNİN İNCELENMESİ: ANKARA'DAKİ 4 VE 5 YILDIZLI OTELLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	1470
<i>İsa UĞUR, Ayşegül ACAR, Ertuğrul DÜZGÜN</i>	
MESLEK AŞKI, İŞİN ANLAMLIĞI VE MUTLULUK İLİŞKİSİ: TURİZM EĞİTİMİ ALAN ÖĞRENCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA .....	1486
<i>Ali SOLUNOĞLU, Emrah ÖRGÜN, Günay EROL</i>	
BİREYSEL SEYAHATTEN DENEYİM TURİZMİNE: GEZGİN ÇİFT ÖRNEĞİ.....	1499
<i>Figen SEVİNÇ</i>	
AĞIRLAMA ENDÜSTRİSİNDE ROBOTLAR: BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ.....	1510
<i>Ayşe AKYILDIZ, Gamze KAYA, Seden DOĞAN, Cihan ÇOBANOĞLU</i>	
MÜŞTERİ DENEYİMİ, DENEYİMSEL DEĞER VE DAVRANIŞSAL NİYETLER ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: GAZİANTEP'TE YER ALAN RESTORAN İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA .....	1516
<i>Sinan ÇAVUŞOĞLU, Bülent DEMİRAÇ</i>	
MARİNALARDAKİ YİYECEK-İÇECEK İŞLETMELERİNİN TERCİHLERİNE YÖNELİK GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA .....	1535
<i>Mehmet SARIOĞLAN, Hilal BAŞTÜRK</i>	

KASTAMONU İLİNDE BULUNAN KANYONLARIN TURİZM POTANSİYELİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ ÜZERİNE BİR İNCELEME .....	1564
<i>Savaş BÖYÜKYIMAZ, Yener OĞAN</i>	
TÜRKİYE'NİN COĞRAFİ BÖLGELERİNDE TURİSTİK DESTİNASYON MARKALAŞMASINA ETKİ EDEN FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİ .....	1579
<i>M. Oğuzhan İLBAN, M. Tahsin LİCELİ, Burak DORAK</i>	
SOSYAL SORUMLULUK KAPSAMINDA KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE ÇEVREYE DUYARLI UYGULAMALAR: MARMARİS ÖRNEĞİ .....	1590
<i>Zeynep MESCİ, Aslıhan KIZILKAYA</i>	
TÜRKİYE'DE PAKET TUR HARCAMALARININ BELİRLEYİCİLERİ: HANEHALKI BÜTÇE ANKETİ ÜZERİNE BİR İNCELEME .....	1602
<i>Nail HOŞCAN, Işıl Şirin SELÇUK</i>	
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞIN KARANLIK YÜZÜNÜN ÖLÇÜMÜNDEKİ ZORLUKLAR: TURİZM SEKTÖRÜNDE ÖRGÜTSEL SAPMA BAĞLAMINDA BİR İNCELEME .....	1609
<i>Ömer Emre ARSLAN, Mustafa YILDIRIM</i>	
MARMARİS DESTİNASYONUNDA YAŞAM BİÇİMİ GÖÇMENİ OLAN YERLEŞİK YABANCILAR İLE YEREL HALK ARASINDAKİ SOSYAL MESAFE .....	1618
<i>Gizem ÖZGÜREL, Cevdet AVCIKURT</i>	
MANAVGAT DESTİNASYONUNDA TURİST SAĞLIĞI HİZMETLERİ .....	1638
<i>Ramazan EREN, Mehmet Can ORAKCI</i>	
OTELLER VE YENİ MEDYA: ZİNCİR OTELLERİN INSTAGRAM PAYLAŞIMLARI ÜZERİNE BİR ANALİZ .....	1642
<i>Hicran Özlem İLGİN, Övgü DEMİRAL, Bilge ÇAVUŞGİL KÖSE</i>	
TÜRKİYE'NİN FESTİVAL TURİZMİ REKABETÇİLİĞİNİN BELİRLENMESİ .....	1655
<i>Ceren İŞCİ, Mustafa TEPECİ, Eda HAZARHUN</i>	
PAYDAŞLAR PERSPEKTİFİNDEN DESTİNASYON REKABETÇİLİĞİ: KAPADOKYA BÖLGESİ ÖRNEĞİ .....	1667
<i>Kurtuluş KARAMUSTAFA, Yüksel ÖZTÜRK, Mehmet Halit AKIN</i>	
GÜMELİ TABİAT ALANI VE PORSUK AĞACININ TURİZM POTANSİYELİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ .....	1676
<i>Zeynep KURTULAY, Makbule CİVELEK, Merve GÜRGE, Kemal BÜYÜKGÜZEL</i>	
GÖRÜNTÜ TABANLI 3 BOYUTLU MODEL İLE SOMUT KÜLTÜREL MİRASIN BELGELENMESİ: ÖZBEKİSTAN CHASHMA-AYUB TÜRBEŞİ ÖRNEĞİ .....	1690
<i>Abdurahman Yasin YİĞİT, Ali ULVİ, Fatih VAROL</i>	

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN REKREATİF FAALİYETLERE KATILIM ENGELLERİ.....	1694
<i>Mehmet Mert PASLI, Nazik ÇELİKKANAT PASLI</i>	
BİR DEN FAZLA ÖRNEKLEME SAHİP ULUSLARARASI TURİZM ARAŞTIRMALARININ BİLEŞENLERİ: JOURNAL OF TRAVEL RESEARCH'TE YAYINLANAN MAKALELERİN BİBLİYOMETRİK ANALİZİ .....	1700
<i>İbrahim AKÇA, Elif Tuba TAMER</i>	
TÜRKİYE'NİN GASTRONOMİ DİYARI BOLU'NUN TURİSTLER TARAFINDAN TERCİH EDİLME DERECEŚİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA .....	1717
<i>Gözde ÖZDEMİR, Yunus ÇELEBİ</i>	
DOĞAL VE KÜLTÜREL BİR MİRAS OLAN BATIK KENT KEKOVA'NIN ZİYARETÇİ BAKIŞ AÇISI İLE İNCELENMESİ.....	1736
<i>Fatmanur Kübra AYLAN, Hatice SARI GÖK</i>	
TURİST REHBERLERİNİN ANLATIM BECERİLERİNDE HİKÂYELEŞTİRMENİN YERİ VE ÖNEMİ.....	1747
<i>İbrahim Hakkı KAYNAK, Sinan USLU</i>	
SÜRDÜRÜLEBİLİR TURİZMİN BİR ARACI OLARAK BİSİKLET TURİZMİ: AVRUPA BİRLİĞİ (AB) ÖRNEĞİ .....	1753
<i>Oğuz TÜRKAY, Burak ATASOY</i>	
TÜRKİYE'DE SPOR TURİZMİ İLE İLGİLİ TEZLERE YÖNELİK BİBLİYOMETRİK BİR DEĞERLENDİRME (1987-2019).....	1770
<i>Serkan AYLAN, Alaattin BAŞODA</i>	
SOMUT KÜLTÜREL MİRASIN 3 BOYUTLU SANAL MODEL İLE DİJİTAL ARŞİVLENMESİ: MAGHOKİ-ATTAR CAMİİ UYGULAMASI.....	1796
<i>Fatih VAROL, Abdurrahman Yasin YİĞİT, Ali ULVİ</i>	
GÖLYAKA KÖYÜ'NÜN (BEYŞEHİR/KONYA) EKOTURİZM POTANSİYELİNİN İNCELENMESİ.....	1799
<i>Abdurrahman DİNÇ, Serap ARI</i>	
İNGİLTERE'NİN İLK MİLLİ PARKI PEAK DISTRICT'TE EKOTURİZM.....	1812
<i>Abdurrahman DİNÇ, Fatma YILMAZ</i>	
TURİST REHBERLERİNİN İŞE ADANMIŞLIK DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA .....	1824
<i>Filiz DALKILIÇ YILMAZ, Gaye DENİZ, Zeynep ÇOKAL</i>	
GASTRONOMİK BİR ÜRÜN OLARAK LAKERDANIN RAF ÖMRÜ: POTASYUM SORBAT ETKİSİ .....	1841
<i>Hünkar Avni DUYAR, Aysun GARGACI KINAY, Yasemin SÜMER</i>	

PANDEMİ DÖNEMİ ULUSLARARASI MEDYADA TÜRKİYE ALGISI: TURİZM SEKTÖRÜNE YÖNELİK BİR DEĞERLENDİRME .....	1845
<i>Gülüm Burcu DALKIRAN, Zühal DEMİR</i>	
SANAT TURİZMİNİ KÜLTÜR TURİZMİNDEN AYIRMAK MÜMKÜN MÜ? BILBAO GUGGENHEIM VE TAZMANYA MONA ÖRNEKLERİ .....	1861
<i>Defne AKDENİZ</i>	
AZERBAYCAN TURİZM TANITIM FİLMİNİN GÖSTERGEBİLİMSEL ANALİZ YÖNTEMİ İLE İNCELENMESİ .....	1878
<i>Şule ARDIÇ YETİŞ</i>	
TAKİPÇİLERİN SOSYAL MEDYA FENOMENLERİNİN ÖZELLİKLERİNE YÖNELİK TUTUMLARININ DESTİNASYONU ZİYARET ETME NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ .....	1892
<i>Ebru AVCI, Bilsen BİLGİLİ</i>	

## OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞE ADANMIŞLIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE ETKİSİ

Sule AYDIN\*  
Duygu EREN\*\*  
Mehmet ÇONTU\*\*\*

### Öz

Bu araştırma Nevşehir il sınırları içerisinde faaliyet gösteren 4-5 yıldızlı ve butik otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeyleri üzerinde etkisi olup olmadığını tespit edebilmek amacı ile yapılmıştır. Araştırma kapsamında anket yöntemi ile elde edilen birincil veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında ilişki olup olmadığını tespit edebilmek için korelasyon analizi; bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde herhangi bir etkisinin olup olmadığını tespit etmek için ise regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre; Beş faktör kişilik özelliklerinin boyutlarından, dışa dönüklük ve deneyime açıklığın dinçlik boyutuna olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkarken, uyumluluk, sorumluluk ve nevroitiklik boyutlarının dinçlik boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklığın adanma boyutuna olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu, nevroitikliğin etkisinin ise negatif yönlü olduğu ortaya çıkarken, dışa dönüklük boyutunun adanma boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkan bir diğer sonuçtur. Son olarak da; uyumluluk ve deneyime açıklığın yoğunlaşma boyutunu olumlu yönde, nevroitikliğin ise negatif yönde etkilediği ortaya çıkarken, dışa dönüklük ve sorumluluk boyutunun yoğunlaşma boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu elde edilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda faydalı olabileceği düşünülen çeşitli öneriler sunulmuştur. Bu araştırmanın turizm sektörüne ve akademik yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Turizm, Otel İşletmeleri, Kişilik Özellikleri, İşe Adanmışlık

### THE EFFECT OF PERSONALITY TRAITS OF EMPLOYEES' IN HOTEL BUSINESSES ON LEVELS OF WORK ENGAGEMENT

#### Abstract

This research was carried out to determine whether the personality traits of employees working in 4-5 star and boutique hotel businesses operating within the provincial borders of Nevşehir had an impact on their level of work engagement. Within the scope of the research, primary data obtained by the

\* Prof. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, 0000-0002-8760-643X

\*\* Doç. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, 0000-0002-9959-9521

\*\*\* İletişim Kurulacak Yazar: Öğr. Gör., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Ürgüp Sebhat ve Erol Toksöz Meslek Yüksekokulu, Otel, Lokanta ve İkrım Hizmetleri Bölümü, 0000-0001-9387-6308, mehmetcontu@nevsehir.edu.tr

survey method were analyzed in computer environment. Correlation analysis to determine whether there is a relationship between dependent and independent variables; Regression analysis was carried out to determine whether the independent variable had any effect on the dependent variable. According to the findings obtained as a result of the analysis; While the five factors revealed that the effect of extroversion and openness to experience on the vigor dimension from the dimensions of personality traits, it was concluded that the dimensions of compatibility, responsibility and neuroticism had no significant effect on the vigor dimension. In addition, it is revealed that the effect of compatibility, responsibility and openness to experience on the devotional dimension is linear and positive, whereas the effect of neuroticism is negative, while the extroversion dimension does not have any significant effect on the devotional dimension. Last but not least; While it was revealed that compatibility and openness to experience positively affected the dimension of condensation and neuroticity negatively, it was obtained that the extroversion and responsibility dimension had no significant effect on the dimension of condensation. As a result of the study, various suggestions that are thought to be useful are presented. This research is thought to contribute to the tourism sector and academic literature.

**Keywords:** Tourism, Hotel Businesses, Personality Traits, Work Engagement

## GİRİŞ

Turizm sektörü hızla gelişmekte ve ekonomik anlamda ülkelere ciddi katkılar sağlamaktadır. Bu sektörün büyük oranda insan emeği odaklı çalışmasından dolayı ve istihdam edilen insanların yetkinlikleri ve özellikle insan ilişkileri konusundaki becerileri hizmet kalitesinin yükseltilmesi ve buna bağlı olarak rekabet avantajının elde edilmesi açısından büyük önem arz etmektedir (Gürlek, 2018). Zira turizm alanında istihdam edilen kişiler misafirlerle birebir iletişime girmekte ve hizmet kalitesini doğrudan etkilemektedir (Yeh, 2013).

Hizmet sektörü altında faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışanların kişilik özellikleri, misafirler ile direkt olarak iletişim içerisinde bulunmaları sebebiyle hizmet kalitesi ve misafir memnuniyeti açısından büyük önem arz etmektedir. Bir çalışanın pozitif davranışları misafir memnuniyetini artırırken, negatif davranışları ise tam tersi bir etkiye sebep olabilmektedir. Kişilik; kişiye özel ve kişiyi diğer insanlardan ayıran ruhsal öz, tutum ve davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Yazında mizaç ve huy bu kavramla eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Belli başlı kişilik özellikleri ise; ağırkanlı, agresif, heyecanlı, duygusal vb. şeklinde sınıflandırılmıştır. Ayrıca 'Big Five Factor (Beş Büyük Faktör)' olarak yazına geçen ve Dışa dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik ve Deneyime Açıklık alt başlıkları altında incelenen kişilik tipleri; A ve B tipi kişilikler; Popüler Optimistler ve Mükemmeliyetçi Melankolikler gibi farklı kişilik sınıflandırmaları iş yaşamında araştırılan başlıca kişilik tipleridir (Soysal, 2008). Bu araştırma kapsamında beş faktör kişilik özellikleri bağımsız değişken olarak ele alınmaktadır.

İşe adanmışlık, Kahn tarafından 1990 yılında yapılan tanıma göre; iş görenlerin yaptıkları işe performans anlamında en üst düzeyde uyum sağlamaları olarak

ifade edilmektedir (Yavan, 2016). Yazında, işe angaje olma, işe cezbolma, çalışmaya tutkunluk, işle bütünleşme vb. isimlerle anılan işe adanmışlığı, Goffman (1961) bireyin iş yerindeki rolünü kabul ederek benimsemesi olarak açıklamaktadır (Başoda, 2017). Örgütlerin başarılı olabilmesi açısından işe adanmışlığın önemli bir role sahip olan pozitif bir örgütsel davranış olduğu vurgulanmaktadır (Taşlıyan vd., 2016).

Bu çalışmada otel işletmeleri çalışanlarının kişilik özelliklerinin, işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkisi incelenmektedir. Yazında, bu konuya ilişkin araştırmalar bulunmakla beraber, turizm alanında konuyla ilgili yapılmış bir araştırma bulunamaması sebebiyle, bu çalışma ile yazına ve bundan sonra bu konuya ilişkin yapılacak olan araştırmalara katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

## **KURAMSAL ÇERÇEVE**

### ***Kişilik Özellikleri***

Kişilik, insanların duygu, düşünce ve davranışlarını şekillendiren sebeplerin öznel bir görünüşüdür. Dış çevre ve içsel uyaranlara karşı duyarlı olan kişilik kavramı, kişiye has, doğuştan gelen ve gelişim gösteren, fizyolojik ve psikolojik davranış ve tutumları olarak ifade edilebilir (Baş ve Kurtpınar, 2011). Kişilik kavramı ile ilgili yapılan çalışmalarda, beş önemli faktörün bu kavramı açıkladığı öne sürülmüştür. Bu beş önemli faktör; Dışa dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik ve Deneyime Açıklık olarak ifade edilmektedir (Somer ve Goldberg, 1999). Kişilik özelliklerini açıklayan bu kavram akademik yazında büyük beş kişilik modeli olarak ifade edilmektedir. Çok fazla unsurdan etkilenen kişilik özellikleri bu beş faktör ile özetlenmeye çalışılmaktadır (Öngöre, 2015).

Kişilik özelliklerini etkileyen beş faktör aşağıda alt başlıklar halinde açıklanmaktadır (Topcu, 2015):

### ***Kişilik Özelliklerini Etkileyen Faktörler***

- *Dışa dönüklük:* Bu faktör; bireyin sıcak kanlı olma, sosyal yönü güçlü olma, etkili iletişim kurabilme, girişken ve toplum içerisinde gruplara çok kolay adapte olabilme özelliklerini ifade etmektedir (McCrae ve Costa, 1985). Dışa dönük insanlar çok enerjik ve hareketli bir yapıya sahip olmakla birlikte olumsuz olaylar ve stres karşısında pozitif bir duruş sergileyerek rahat bir şekilde çözüm yolu bulabilirler (Mete, 2006). Toplum içerisinde öne çıkma, dikkat çekme, beğenilme ve kazanma isteği dışa dönük yapıya sahip bireylerin genel karakteristik özelliklerindedir (Barrick, Steward ve Piotrowski, 2002).
- *Uyumluluk:* Bu kavramda hümanistlik ön plana çıkmaktadır. Bu yapıya sahip olan bireylerin genel özellikleri; kolay kabullenme, bağışlayıcılık, direktleme, anlayışlılık, ekip çalışmasına yatkınlık, hoşgörme, yumuşak başlılık ve benzeridir (Barrick ve Mount, 1991). Bu yapıya sahip bireylerin iş hayatında adanma eylemine yatkın oldukları öne sürülmektedir (Öngöre, 2015). Uyumlu bireylerin genel karakteristik özellikleri ise şefkatli olmalarıdır (Burger, 2006).

- *Sorumluluk*: Bu faktör özelliklerini taşıyan bireyler, hedefleri olan, başarı odaklı, tertipli, sistemli, planlı hareket eden, organize ve karmaşık işlerde kolaylıkla sonuca ulaşabilen, ayrıntılara dikkat eden ve planlı çalışan bir yapıya sahiptir. Örgütlerde bu yapıdaki çalışanlar kariyer planlamasına dâhil edilir, yönetici kadrolarına hazırlanır ve bu yolda çabuk ilerlerler (McCrea ve Costa, 2003). Bu kişilik özelliği deneyimle beslenir, öğrenerek ve sosyalleşerek gelişim gösterir (Çetin ve Basım, 2013).
- *Nevrotiklik*: Bu yapıya sahip bireyler sağlıklı düşünemeyen, yaşadıkları olumsuz durumlarda ani ve sert tepkiler verebilen, tutarsız davranışlar sergileyen, kriz ve stres anlarında kontrolü kaybedebilen ve süreci yönetemeyen kişilik özelliği sergilerler (Somer, Korkmaz ve Tartar, 2002). Yüksek stres seviyesine sahiptirler ve bu durum sağlıklı ilişkiler kurmasına engel olur. Ayrıca bu tür bireyler iş ve aile yaşamında çatışmaya meyillidirler (Mete, 2006).
- *Deneyime Açıklık*: Bu kavramla anlatılmak istenen, bireyin yeniliklere karşı direnç gösterme düzeyidir. Deneyime açık bir yapıya sahip olan bireyler entelektüel zekâsı gelişmiş, merak eden, araştıran, yeni kavramlar ve uygulamalar öğrenmekten haz duyan, güncel bilgiyi takip eden ve hayatının her evresinde bu davranış biçimini benimseyen, özgünlüğü benimsemişlerdir. Konu ile ilgili araştırmalarda, iş yaşamında deneyime açık bireylerin, işe adanma konusunda eğilimli oldukları vurgulanmaktadır (Öngöre, 2015).

### ***İşe Adanma***

İnsan faktörünün büyük önem taşıdığı turizm sektöründe son dönemlerde hizmet kalitesini doğrudan etkileyen ve araştırmacıların üzerine eğildiği bir konu ise işe adanmadır. Literatürde örgütsel davranış konusuna bağlı olarak incelenmekte olan işe adanma kavramı, uluslararası literatürde work engagement adı altında incelenmektedir (Şahinbaş, 2018). Ulusal literatürde işe tutkunluk, işe angaje olma, işe cezbolma vb. isimler altında incelenen işe adanma kavramı son dönemlerde akademisyenler tarafından ilgi duyulan bir konu haline gelmiştir (Bakker ve Demerouti, 2008). İşe adanma kişinin, işi ile ilgili pozitif duygulara sahip olması ve işini en sağlıklı biçimde yapabilmesi olarak ifade edilmektedir (Schaufeli vd., 2002).

Başka bir tanıma göre ise, işe adanma, işgörenlerin iş rollerinin gereklerini yapma konusunda tam anlamıyla fiziken, ruhen ve aklen motive olmaları olarak ifade edilmektedir (Kahn, 1990). Diğer yandan işe adanma, kişinin yaptığı işe tam olarak odaklanarak, coşku ile işini yaparak kendisinden umulandan daha fazla gayret ve başarı göstermesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Macey ve Schneider, 2008). Son dönemlerde yapılan araştırmaların sonuçlarına göre işe adanma örgütler açısından bazı önemli faydalar sağlamaktadır. Bu faydalar; örgütsel bağlılığın, iş tatmininin, işgören performansının artması, tükenmişlik duygusunun ve işten ayrılma düşüncesinin azalması şeklinde örneklendirilebilir. Bununla birlikte yine yapılan bazı araştırmaların sonuçlarına göre ise; işletmelerin çoğunda işe adanma düzeyinin oldukça düşük seviyelerde olduğu öne sürülmektedir. Bu olumsuzluğu gidermek için ise işe



adanmışlığı engelleyen unsurların tespit edilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Yerli yazın incelendiğinde işe adanma kavramı ile aynı anlamda kullanılan bazı ifade şekilleri bulunmaktadır. Bu ifadeleri, 'işle bütünleşme', 'işe gönülden bağlanma', 'işe cezbolma' şeklinde sıralamak mümkündür (Gürlek, 2018). Diğer bir tanımlamaya göre işe adanma, kişinin işine karşı olumlu duygular beslemesi, o işe yoğunlaşarak bağlanması olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2002).

### ***İşe Adanmanın Boyutları***

Shirom (2010) işe adanmışlık kavramını; enerjik olma, işe bağlılık ve kendini işe verme olarak üç farklı boyutta incelemiştir. Bu kapsamda işgörenin işe adanmışlık düzeyi bu üç boyutun gerçekleşme düzeyine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir.

- *Dinçlik*; bu boyuta göre işgörenin işinde başarılı olabilmesi için, fiziksel güç açısından yüksek bir performansa sahip olması, bilişsel açıdan ise zihinsel olarak işle ilgili rolünü yerine tam anlamıyla getirebilecek düzeyde olması ve duygusal olarak da bu duruma kendini adapte edebilmesi gerekmektedir.
- *Adanma*; bu boyutta ise, işgörenin psikolojik olarak işi ile bütünleşmesi kastedilmektedir. Bireyin işinde başarılı olabilmesi için, yaptığı işi değerli görmesi, o işle özdeşleşmesi, işle ilgili rolünü yerine getirirken de işe bağlanması ve yaptığı işten haz duyması gerekmektedir.
- *Yoğunlaşma*; kişinin yaptığı işle ilgili yoğunlaşması olarak ifade edilen kendini işe verme boyutunda, iş görenin işini yaparken düşünce gücünü yaptığı iş için kullanması, işi yaparken vakit konusunda sıkıntı yaşamaması, yani zamanın hızlı geçtiğini düşünmesi işe adanması konusunda önemli bir faktör olarak öne sürülmektedir. Bu sayede işgörenin yaptığı işe tam anlamıyla motive olabileceği savunulmaktadır.

İşgörenler bu üç boyutta da konsantre olmayı başarabildikleri takdirde, işlerinde mutlu olabilecekleri, işe adanma konusunda uygun ortamın sağlanabileceği öne sürülmektedir (Shirom, 2010).

### ***İşe Adanmayı Sağlayan Unsurlar***

İşe adanma kavramı literatürde benzer kavramlarla karıştırılmaktadır. Bu kavramları Mesleki adanma, örgütsel adanma, iş arkadaşlarına adanma şeklinde sıralamak mümkündür. Literatür incelendiğinde işe adanma kavramının gerçekleşebilmesinin iki farklı unsura bağlı olduğu öne sürülmektedir. Bu unsurlar örgütsel unsurlar ve kişisel unsurlar olmak üzere iki alt başlık altında incelenmektedir (Şahinbaş, 2018).

- *Örgütsel Unsurlar*: İşgörenlerin işe adanmasında önemli rol oynayan bazı önemli örgütsel unsurlar mevcuttur. Bu unsurlar işgörenin işi ile ilgili rolünü tam olarak yerine getirebilmesi, yaptığı işte başarılı olabilmesi, kendisine değer verildiğini hissetmesi, ait olduğu örgütte önemli bir yere sahip olduğunu düşünmesi ve nihayetinde de işine adanmasını sağlamaktadır. İşgörenin verimli çalışması ve kendini işine adaması için gerekli olan örgütsel unsurlar; adaletli bir yönetim, terfi ve

ödül sistemi, psikolojik, teknik ve sosyal destek, liderlik, personel güçlendirme, kişisel gelişimin desteklenmesi vb. olarak ifade edilmektedir (Alarcon, 2009).

- *Kişisel Unsurlar:* İşe adanmayı etkileyen diğer bir unsur ise kişisel unsurlardır. Bir örgüte bağlı olarak faaliyet gösteren bireylerin teknik becerisinin, etkili iletişim yeteneğinin, sosyal ilişki becerisinin, pozitif bir düşünce tarzına sahip olmasının, takım çalışmasına yatkın bir kişiliğe sahip olmasının olumlu bazı kişisel özellikler olarak tanımlanmaktadır. Bu kişisel özelliklerin, işgörenin bağlı olduğu örgüte olan aidiyet duygusunun ve buna bağlı olarak da işe adanmışlık düzeyinin artmasında önemli katkılar sağladığı ifade edilmektedir (Şahinbaş, 2018).

### ***İşe Adanmanın Örgütsel Sonuçları***

İşine adanmış bir işgören topluluğuna sahip işletmelerin başarılı olma konusunda oldukça avantajlı olduğu yapılan araştırmaların sonucunda öne sürülmektedir. İşine adanmış bir işgören; öncelikle yaptığı işten keyif alacak, mutlu olacak, örgütüne önemli katkılar sağlayacaktır. Ancak işe adanma işgörenin tek başına sağlayabileceği bir durum değildir. İşgörenin bu duygu hissedebilmesi ve örgütünü pozitif yönde etkileyebilmesi için örgütün de bu konuda bazı görevleri yerine getirmesi gerekmektedir (Bakker ve Demerouti, 2008). Örgütün işgörenleri için uygun çalışma ortamını sağlaması, onların beklentilerini ve ihtiyaçlarını yeteri derecede karşılaması, başarılı olmaları konusunda teknik ve sosyal destek sağlaması işgörenin işine ve örgütüne adanması konusunda büyük önem arz etmektedir. Bu unsurlar sağlandığı ve işgörenin işine ve örgütüne adanması durumunda örgütsel açıdan çok olumlu sonuçlara ulaşılabilmesi mümkün görünmektedir. Bu sonuçların şu şekilde sıralanması mümkündür:

- Örgüte karşı pozitif duyguların oluşması sağlanır
- İşgörenler psikolojik açıdan kendilerini iyi hissederler
- İşgörenlerin iş doyumuna ulaşmaları sağlanır
- İşgörenlerde örgütsel bağlılık düzeyi artar
- İşgörenler proaktif davranışlar sergileyebilirler (Bakker ve Demerouti, 2008).

### ***Kişilik Özellikleri ile İşe Adanma Arasındaki İlişki***

Yazın taraması kapsamında incelenen araştırmalarda, kişilik kavramının doğuştan gelen ve öğrenme yolu ile gelişen bir özelliğe sahip olduğu öne sürülmektedir. Bireylerin kişilik özelliklerinin buldukları çevreden etkilendiği ve aynı zamanda bu çevreyi etkilediği yazında belirtilen bir diğer durumdur. İş hayatında ise çalışanların işe adanma düzeylerinin kişilik özelliklerinden etkilendiği vurgulanmaktadır (Eroğluer ve Kahraman, 2019).

İncelenen araştırmalarda, kişilik özelliklerinin işe adanma ile ilişkisi araştırılırken, kişilik özelliklerinin alt boyutları olan dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrozizm ve deneyime açıklığın ayrı ayrı ele alındığı tespit edilmiştir. Kişilik özellikleri ile işe adanma arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara ait özet bilgilere aşağıdaki paragraflarda yer verilmiştir.

Erogluer ve Kahraman (2019)'ın yapmış olduğu çalışma sonucunda, dışa dönük ve uyumlu kişilik özelliklerinin işe adanma düzeyini olumlu etkilediği; sorumluluğun işe adanmayı olumsuz etkilediği, bununla beraber Nevrotiklik ve gelişime açıklığın işe adanma üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir. Yapılan başka bir araştırma sonucunda; çalışanlardan dışa dönük olanların iş ortamında diğerlerine göre daha sağlıklı iletişim kurabildikleri, ekip çalışmasında daha başarılı oldukları ve bir gruba ait olmaktan haz duydukları tespit edilmiştir (Karapınar vd., 2013). Vanam (2009)'ın çalışmasında; çalışanlardan dışa dönük kişilikte olanların işe adanma düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Phan'ın 2007 yılında yaptığı çalışmada; kişilik yapısı açısından dışa dönük özelliği olan çalışanların işe adanma düzeylerinin diğer çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Konuyla ilgili yapılmış bir diğer çalışmada ise; çalışanlardan işe adanmış olanların stres seviyelerinin düşük olduğu ve kişilik yapılarının dışa dönüklüğü dikkat çekmiştir (Langelaan vd., 2006).

Forrester ve Armen 2010 yılında yaptıkları çalışmanın sonucunda; uyumlu ve sorumluluk sahibi kişilik yapısına sahip olan bireylerin ekip çalışmasında başarılı olduklarını ve bundan haz duyduklarını, buna bağlı olarak adanmışlık düzeylerinin arttığını ve sonuç olarak da ekibe önemli katkı sağladıklarını ifade etmişlerdir. Soysal (2008) yaptığı çalışmada; çalışanların kişiliklerinin iş ortamındaki çevresinden etkilendiği ve aynı zamanda kişiliği ile iş çevresini etkilediği; kişilik özelliği açısından uyumsuz çalışanların diğer çalışanları da olumsuz etkilediği sonuçlarına ulaşmıştır. Uyumlu kişilik yapısına sahip çalışanlar eşgüdüm gerektiren ve ekip ile yapılan işlerde, bireyler arası başarı düzeyini etkilemektedir (Mount vd., 2006). Meta analizi yapılan bir çalışmada; dışa dönük, uyumlu ve deneyime açık çalışanların her işte başarı düzeyini etkileyemediği, çünkü sayılan bu kişilik özelliklerinin uygun şartlar oluştuğunda etkili olabildiği öne sürülmüştür (Barrick vd., 2001).

Beş faktör kişilik özelliklerinden olan sorumluluğun, işe adanma düzeyi üzerinde olumlu etkisinin olduğunu öne süren bir çalışma Ansari vd. tarafından 2013 yılında yapılmıştır. Sulea vd. 2012 yılında yaptıkları çalışmada, işe adanma düzeyi üzerinde art niyetli yöneticilerin olumsuz etkilerinin olduğu tespit edilmekle beraber; sorumluluk duygusunun olumlu etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan başka bir çalışmada; sorumluluk duygusu gelişmiş olan çalışanların, bütün dikkat, enerji ve gayretlerini işe vererek profesyonelce davranıp işlerine adandıkları vurgulanmıştır. Aynı çalışmada Nevrotiklik ile işe adanma arasında da olumsuz yönde güçlü bir ilişki tespit edilmiştir (Kim vd., 2009).

Nevrotik kişilik yapısına sahip çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiş ve buradan hareketle, nevrotikliğin işe adanma düzeyi üzerinde olumsuz yönde bir etkisinin olduğu kanaatine ulaşılmıştır (Langelaan vd., 2006). Güney Afrika polisleri üzerine yapılan bir çalışmada, Nevrotiklik düzeyi düşük olan polislerin işe adanma oranlarının yüksek olacağı öne sürülmektedir (Mostert ve Rothman 2006).

Kişilik özelliklerinden deneyime açıklık özelliğine sahip olan çalışanlar esnek davranma özelliği ile yeniliklere çabuk uyum sağlayarak stres düzeyini

düşürmekte, yeni yöntemler geliştirmekte ve çözüme çabuk ulaşabilmektedir. Buradan hareketle, çalışanların deneyime açık olma özelliklerinin işe adanma düzeyleri üzerinde olumlu etki gösterdiği düşünülmektedir (Çetin vd., 2015). Sánchez-Cardona vd. 2012 de üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada, deneyime açıklığın akademik çalışmaya bağlanmada (işe adanmada) etkin rol oynadığını öne sürmüşlerdir. Deneyime açıklık, itimat duygusu ile birlikte otantik liderlik konusuna destek veren ve dolaylı olarak da işe adanmayı olumlu yönde etkileyen bir özelliktir (Hassan ve Forbis, 2011). Vanam (2009), örgütlerde deneyime açık kişiliğe sahip çalışanlara lider desteği ve kendi kendini yönetme fırsatı sunulmasının, bu kişilerin işe adanmalarını olumlu yönde etkilediğini öne sürmektedir.

Yazın taraması kapsamında incelenen araştırma sonuçları, bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturan, çalışanların kişilik özelliklerinin işe adanma düzeyleri üzerine etkili olabileceği düşüncesini destekler niteliktedir.

## **YÖNTEM**

### ***Araştırmanın Amacı ve Önemi***

Araştırmanın temel amacı, otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkisi olup olmadığını ortaya koymak veya kişilik özellikleri alt boyutlarının, işe adanmışlık alt boyutlarını etkileyip etkilemediğini belirlemektir. Literatürde kişilik özellikleri ve işe adanmışlık konularını ayrı ayrı ele alan araştırmaların olduğu fakat her iki konunun birlikte ele alındığı sınırlı sayıda araştırma olduğu ve söz konusu araştırmaların eğitim, finans ve mobilya vb. sanayii alanlarında yapıldığı, turizm işletmeleri bazında bu konu ile ilgili çalışmaların olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışma ile turizm alanındaki yazına katkı sağlanacağı ve konu ile ilgili gelecek araştırmalara yön verileceği düşünülmektedir.

### ***Araştırmanın Değişkenleri***

Araştırmada, beş faktör kişilik özelliklerinin işe adanmışlık üzerindeki etkisi ele alınacaktır. Bu bağlamda araştırmanın bağımsız değişkeni beş faktör kişilik özellikleri, bağımlı değişkeni ise işe adanmışlık olarak ele alınacaktır.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği: Jhon ve Martinez (1998) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 44 ifade ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinalinde, 5 aralıklı Likert kullanılmıştır. Değerlendirmeler, 'kesinlikle katılmıyorum' seçeneğine 1, 'kesinlikle katılıyorum' seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

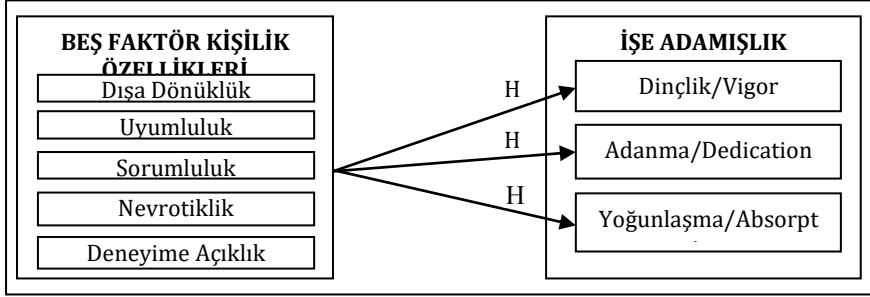
İşe Adanmışlık Ölçeği: Schaufeli and Bakker (2004) tarafından geliştirilen ölçek Türkçeye uyarlanarak kullanılmıştır. Bu ölçek 17 ifade ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Orijinalinde, 7 aralıklı likert tipi olan ölçek 5 aralıklı likert tipi olarak kullanılmıştır. Değerlendirmeler, 'kesinlikle katılmıyorum' seçeneğine 1, 'kesinlikle katılıyorum' seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

### ***Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri***

Araştırma sürecinde belirlenen ilişkisel önermeler ışığında, mevcut değişkenler dikkate alınarak bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Model, bu araştırma

sonucunda ulaşılmak istenen amaca uygun olarak şekillendirilmiş olup; nicel verilerin rasyonel ve sağlıklı bir biçimde değerlendirilmesini sağlayacaktır (Bkz: şekil 1).

**şekil 1: Araştırma Modeli**



Araştırma modelinin çözümlenmesini sağlayacak, araştırmanın kavramsal çerçevesine uygun araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Geliştirilen hipotezler aşağıdaki şekildedir:

**H<sub>1</sub>:** Beş faktör kişilik özelliklerinin (BFKÖ) dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1a</sub>:** BFKÖ'nin dışa dönüklük boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1b</sub>:** BFKÖ'nin uyumluluk boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1c</sub>:** BFKÖ'nin sorumluluk boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1d</sub>:** BFKÖ'nin nevroitiklik boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>1e</sub>:** BFKÖ'nin deneyime açıklık boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2</sub>:** Beş faktör kişilik özelliklerinin adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2a</sub>:** BFKÖ'nin dışa dönüklük boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2b</sub>:** BFKÖ'nin uyumluluk boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2c</sub>:** BFKÖ'nin sorumluluk boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2d</sub>:** BFKÖ'nin nevroitiklik boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>2e</sub>:** BFKÖ'nin deneyime açıklık boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3</sub>:** Beş faktör kişilik özelliklerinin yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3a</sub>:** BFKÖ'nin dışa dönüklük boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3b</sub>:** BFKÖ'nin uyumluluk boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3c</sub>:** BFKÖ'nin sorumluluk boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3d</sub>:** BFKÖ'nin nevroitiklik boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

**H<sub>3e</sub>:** BFKÖ'nin deneyime açıklık boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

### ***Evren ve Örneklem***

Araştırmanın evrenini Nevşehir'de faaliyet gösteren otel işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örnek grubu ise Nevşehir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nden alınan verilere göre Nevşehir'deki 6 adet 5 yıldızlı, 16 adet 4 yıldızlı ve 355 butik otel işletmelerinin çalışanlarından oluşup, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden, yargısal örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Ağaoğlu (1992), Türkiye'de, üç yıldızlı otel işletmeleri için yatak başına 0,36, dört yıldızlı işletmeler için 0,38 ve beş yıldızlı işletmeler için 0,59 çalışan düştüğünü belirlemiştir. Yapılan hesaplamalara göre 4 ve 5 yıldızlı otel çalışan sayısı 3.102 olarak bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında 3.102 otel işletmesi çalışanın 346'sı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

### ***Veri Toplama Yöntem ve Analizi***

Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmanın konusu, amacı, önemi, kapsamı ve konu ile ilgili yazın taramasına değinilmiştir. İkinci bölümde ise çalışanların kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeylerini etkileyip etkilemediğini belirlemeye yönelik bir uygulama yapılmıştır.

Veriler, yukarıda tanımlanan bağımlı ve bağımsız değişkenlerle ilgili ölçek maddelerini ve işgörenlerin demografik özellikleri ile ilgili soruları içeren anket yolu ile toplanmıştır. Anket, Nevşehir ilindeki 4-5 yıldızlı ve butik otel işletmelerindeki çalışanlara uygulanmıştır. Toplanan veriler, bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Araştırmada verilerin normal dağılım gösterip göstermediği çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak tespit edilmiştir. Araştırma verileri normal dağılım gösterdiği için, parametrik analizlerle devam edilmiştir. Araştırmada, kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizleri ile tanımlayıcı istatistiksel analizlerden, kişilik özellikleri ile işe adanmışlık arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak üzere korelasyon analizinden ve kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeyleri üzerinde etkili olup olmadığını ölçmek üzere regresyon analizinden yararlanılmıştır. Dolayısıyla araştırmanın bu bölümünde söz konusu analizlere ilişkin sonuçlar paylaşılmıştır. Bu bağlamda öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları belirtilmiştir. Daha sonra katılımcılara ait demografik bulgulara ve en son olarak korelasyon analizi ile regresyon analizleri sonuçlarına yer verilmiştir.

## BULGULAR VE TARTIŞMA

### Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Araştırma çerçevesinde beş faktör kişilik özelliği ölçeğine faktör analizi uygulanarak nasıl bir faktör yapısına sahip olduğu araştırılmıştır. Yapılan faktör analizinde ifadelerin yeterli faktör yüküne sahip olmalarından dolayı herhangi bir ifadenin ölçekten çıkarılmamasına karar verilmiştir. Bu aşamadan sonra yapılan analizler yine 44 ifade üzerinden yapılmıştır.

Beş faktör kişilik özelliği ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda 44 ifade 5 faktör altında toplamış ve toplam varyansın % 49,18'ini açıklamıştır. Yapılan analiz Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliğini % 88,3 olarak vermektedir. Bartlett küresellik test değeri, 5686,467 olup; bu değer 0,000 düzeyinde anlamlıdır. Bu durum, faktör analizine devam etme açısından herhangi bir sakınca olmadığını ortaya koymaktadır (Nakip, 2013). Tablo 1'de beş faktör kişilik özelliği ölçeğine yapılan faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 1: Beş Faktör Kişilik Özeliği Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları**

FAKTÖRLER	İfade Sayısı	Özdeğer	Varyans (%)
<b>Deneyime Açıklık</b>	10	7,059	20,168
<b>Uyumluluk</b>	9	2,910	8,314
<b>Dışa Dönüklük</b>	8	2,771	7,918
<b>Sorumluluk</b>	9	2,481	7,088
<b>Nevrotiklik</b>	8	1,996	5,702

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği: %88,3; Bartlett küresellik testi:  $X^2$ : 5686,467; s.d.: 946,  $p < 0.000$ ;

Açıklanan Toplam Varyans: %49,19

Ölçek: 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum

Elde edilen birinci faktör, 10 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın % 20,168'ini açıklamaktadır. Birinci faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, bu faktör 'Deneyime Açıklık' faktörü olarak adlandırılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucu, elde edilen ikinci faktör 9 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın % 8,314'ünü açıklamaktadır. İkinci faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, bu faktör 'Uyumluluk' olarak adlandırılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen üçüncü faktör de 8 ifadeden oluşmaktadır. Bu faktör, toplam varyansın % 7,918'ini açıklamaktadır. Üçüncü faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, bu faktör 'Dışa Dönüklük' olarak isimlendirilmiştir. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinden elde edilen dördüncü faktör, toplam varyansın % 7,088'sini açıklamakta ve 9 ifadeden oluşmaktadır. Bu faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, 'Sorumluluk' şeklinde adlandırılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen beşinci faktör 8 ifadeden oluşmaktadır. Bu faktör, toplam varyansın % 5,702'sini açıklamaktadır. Bu faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, 'Nevrotiklik' şeklinde adlandırılmıştır.

Araştırma çerçevesinde işe adanmışlık ölçeğine faktör analizi uygulanarak nasıl bir faktör yapısına sahip olduğu araştırılmıştır. Yapılan faktör analizinde

ifadelerin yeterli faktör yüküne sahip olmalarından dolayı herhangi bir ifadenin ölçekten çıkarılmamasına karar verilmiştir. Bu aşamadan sonra yapılan analizler yine 17 ifade üzerinden yapılmıştır.

İşe adanmışlık ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda 17 ifade 3 faktör altında toplamış ve toplam varyansın % 55,966'sını açıklamıştır. Yapılan analiz Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliğini % 92,1 olarak vermektedir. Bartlett küresellik test değeri, 2423,956 olup; bu değer 0,000 düzeyinde anlamlıdır. Bu durum, faktör analizine devam etme açısından herhangi bir sakınca olmadığını ortaya koymaktadır (Nakip, 2013). Tablo 2 işe adanmışlık ölçeğine yapılan faktör analizi sonuçlarını göstermektedir.

**Tablo 2: İşe Adanmışlık Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları**

FAKTÖRLER	İfade Sayısı	Özdeğer	Varyans (%)
<b>Dinçlik/Vigor</b>	6	4,058	23,870
<b>Yoğunlaşma/Absorption</b>	6	3,338	19,636
<b>Adanma/Dedication</b>	5	2,118	12,460

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği: %92,1; Bartlett küresellik testi:  $X^2$ : 2423,956; s.d.: 136,  $p < 0.000$ ;

Genel Açıklanan Toplam Varyans: %55,96

Ölçek: 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum

İşe adanmışlık ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda elde edilen birinci faktör, 6 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın % 23,870'ini açıklamaktadır. Birinci faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, 'Dinçlik/Vigor' faktörü olarak adlandırılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucu, elde edilen ikinci faktör 6 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın % 19,636'sını açıklamaktadır. İkinci faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, 'Yoğunlaşma/Absorption' olarak adlandırılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen üçüncü faktör ise 5 ifadeden oluşmakta ve toplam varyansın % 12,460'ini açıklamaktadır. Üçüncü faktör altında toplanan ifadeler incelenerek, 'Adanma/Dedication' olarak isimlendirilmiştir.

*Bilimsel bir araştırmada, yapılacak ölçümlerin geçerliliği ve güvenilirliği veri toplama aracının temel niteliğini oluşturur. Araştırmacının veri toplama sürecinde yapacağı rastlantısal ya da sistematik hatalar araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği üzerinde önemli bir rol oynar. Geçerlilik, ölçme aracının, ölçmek istenilen şeyi gerçekten ölçüp ölçmediğini ifade eden bir kavram iken, güvenilirlik ölçme aracının aynı örneklem üzerinde tekrarlanarak uygulanması durumunda sonucun değişip değişmediğini ifade eden bir kavramdır. Güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır ve bu değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik oranı artar (Ural ve Kılıç, 2013).*

Bu bağlamda araştırma dâhilinde oluşturulan beş faktör kişilik özelliği ve işe adanmışlık ölçeklerine yönelik güvenilirlik analizi yapılmıştır. Buna göre katılımcılara uygulanan ölçeklerin güvenilirlik katsayıları: beş faktör kişilik özelliği ölçeği güvenilirlik katsayısı, Alpha ( $\alpha$ )= 0,86; işe adanmışlık ölçeğinin



güvenilirlik katsayısı, Alpha ( $\alpha$ )= 0,90'dır. Cronbach Alfa değerinin sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda 0.70 ve üzeri olması gerekmektedir. Bu değer 0.60-0.70 arası olması ise kabul edilebilir bir ölçüttür (Kayış, 2010: 405; Hair vd., 2014: 107). Buna göre, çalışmada kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu söylemek mümkündür. Tablo 3'te güvenilirlik analizi sonuçları sunulmaktadır.

**Tablo 3: Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları**

Ölçekler	Cronbach's Alpha	İfade sayısı (N)
<b>BFKÖ</b>	<b>0,86</b>	<b>44</b>
Dışa Dönüklük	0,66	8
Uyumluluk	0,62	9
Sorumluluk	0,69	9
Nevrotiklik	0,64	5
Deneyime Açıklık	0,78	8
<b>İşe Adanmışlık</b>	<b>0,90</b>	<b>17</b>
Dinçlik/Vigor	0,77	6
Adanma/Dedication	0,67	5
Yoğunlaşma/Absorption	0,84	6

### **Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular**

Araştırmanın evreni ve örneklem büyüklüğü kısmında belirtildiği gibi bu çalışma, Nevşehir İlinde faaliyet gösteren 4, 5 yıldızlı ve butik otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Örnekleme ilişkin demografik ve kişisel özellikler Tablo 4'te detaylı bir biçimde gösterilmiştir.

**Tablo 4: Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik ve Kişisel Özelliklerine İlişkin Bilgiler**

Değişken	Sayı	%	Değişken	Sayı	%		
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	155	45,6	<b>İşletmede Çalışma Süresi</b>	1 yıldan az	91	26,8
	Erkek	185	54,4		1-3 yıl arası	132	38,8
<b>Medeni Durum</b>	Evli	138	40,6	<b>İşletme Statüsü</b>	4-6 yıl arası	73	21,5
	Bekar	202	59,4		7-9 yıl arası	30	8,8
<b>Yaş</b>	20 den az	37	10,9	10 yıl ve fazlası	14	4,1	
	20-29	174	51,2	<b>İşletme Statüsü</b>	4 Yıldız	73	21,5
	30-39	106	31,2		5 Yıldız	174	51,2
	40-49	22	6,5	<b>Departman</b>	Butik	93	27,3
	50 ve üzeri	1	0,3		Önbüro	77	22,6
<b>Eğitim</b>	İlköğretim	11	3,2		Yiyecek İçecek	122	35,9
	Lise	73	21,5	Kat Hizmetleri	63	18,5	
	Önlisans	165	48,5	Satış	51	15,0	
	Lisans	74	21,8	Pazarlama			
	Lisansüstü	17	5,0	Diğer	27	7,9	
<b>Sektörde Çalışma Süresi</b>	1 yıldan az	47	13,8	<b>İşletmedeki Pozisyon</b>	Çalışan	195	57,4
	1-3 yıl arası	82	24,1		Şef	69	20,3
	4-6 yıl arası	94	27,6		Yönetici	40	11,8
	7-9 yıl arası	63	18,5		Yardımcısı		
	10 yıl ve fazlası	54	15,9		Yönetici	36	10,6
<b>TOPLAM</b>	<b>340</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>340</b>	<b>100</b>		

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde toplam 340 çalışanın %45,6'sının (n= 155) kadınlardan, %54,4'ünün (n= 185) erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Çalışanların medeni durumları incelendiğinde, %40,6'sının (n= 138) evli, %59,4'ünün (n= 202) ise bekar olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yaşa göre dağılımları incelendiğinde, önemli bir kısmının %51,2'sinin (n= 174) 20-29 yaş aralığında ve %31,2'sinin (n= 106) 30-39 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Araştırma dahilindeki çalışanların eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, büyük bölümünün önlisans (%48,5, n= 165) ve (%21,8, n= 74) lisans eğitimi aldıkları tespit edilmiştir. Buldukları işletme statüsüne ilişkin veriler incelendiğinde, %51,2'sinin (n= 174) 5 yıldızlı, %21,5'inin (n= 73) 4 yıldızlı ve %27,3'ünün (n= 93) ise butik otel işletmesinde çalıştıkları görülmektedir.

Katılımcıların sektörde çalışma sürelerine göre dağılımlarına ilişkin veriler incelendiğinde sırasıyla; %13,8'inin (n= 47) 1 yıldan az; %24,1'inin (n= 82) 1-3 yıl arası; %27,6'sının (n= 94) 4-6 yıl arası; %18,5'inin (n= 63) 7-9 yıl arası ve %15,9'unun (n= 54) 10 yıl ve daha fazla olduğu görülmektedir. İşletmede çalışma sürelerine göre dağılımlarına ilişkin veriler incelendiğinde ise sırasıyla; %26,8'inin (n= 91) 1 yıldan az; %38,8'inin (n= 132) 1-3 yıl arası; %21,5'inin (n= 73) 4-6 yıl arası; %8,8'inin (n= 30) 7-9 yıl arası ve %4,1'inin (n= 14) 10 yıl ve daha fazla olduğu görülmektedir.

Araştırma dâhilindeki katılımcıların hizmet verdiği departmanlara göre dağılımlarına ilişkin veriler incelendiğinde; %35,9'unun (n= 122) yiyecek içecek; %22,6'sının (n= 77) önbüro; %18,5'inin (n= 63) kat hizmetleri; %15,0'inin (n= 51) satış pazarlama ve %7,9'unun (n= 27) diğer departmanlarda çalışıyor olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların işletmedeki pozisyonlarına göre dağılımlarına ilişkin veriler incelendiğinde; çoğunluğunun işgören (%57,4; n= 195) ve şef (%20,3; n= 69) pozisyonunda olduğu görülmektedir.

#### *Değişkenlerarası İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları*

Konaklama işletmelerinde çalışanların kişilik özellikleri ile işe adanmışlık düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını tespit etme amaçlı korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5: Beş Faktör Kişilik Özelliği ve İşe Adanmışlık İlişkinine Yönelik Korelasyon Katsayıları**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>Dışa Dönüklük (1)</b>	1							
<b>Uyumluluk (2)</b>	,340**	1						
<b>Sorumluluk (3)</b>	,601**	,525**	1					
<b>Nevrotiklik (4)</b>	,410**	,306**	,406**	1				
<b>Deneyime Açıklık (5)</b>	,551**	,436**	,593**	,140	1			
<b>Dinçlik/Vigor (6)</b>	,428**	,308**	,417**	,193**	,483**	1		
<b>Adanma/Dedication (7)</b>	,404**	,438**	,501**	,118*	,548**	,732**	1	
<b>Yoğunlaşma/Absorption (8)</b>	,283**	,262**	,258**	,003	,427**	,753**	,710**	1

\*\* Korelasyon (p<0.01), \* Korelasyon (p<0.05) seviyesinde anlamlı (2-üçlü).

\*N=340

Yapılan korelasyon analizinde, beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık değişkenlerini oluşturan boyutlar arasında genel olarak düşük ve orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin dışa dönüklük boyutunun, işe adanmışlık boyutlarından dinçlik/vigor ( $r=0,428$ ,  $p=,000<0,05$ ), adanma/dedication ( $r=0,404$ ,  $p=,000<0,05$ ) ve yoğunlaşma/absorption ( $r=0,283$ ,  $p=,000<0,05$ ) boyutları ile arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Uyumluluk boyutunun, işe adanmışlık boyutlarından dinçlik/vigor ( $r=0,308$ ,  $p=,000<0,05$ ), adanma/dedication ( $r=0,438$ ,  $p=,000<0,05$ ) ve yoğunlaşma/absorption ( $r=0,262$ ,  $p=,000<0,05$ ) boyutları ile arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Sorumluluk boyutunun, işe adanmışlık boyutlarından dinçlik/vigor ( $r=0,417$ ,  $p=,000<0,05$ ), adanma/dedication ( $r=0,501$ ,  $p=,000<0,05$ ) ve yoğunlaşma/absorption ( $r=0,258$ ,  $p=,000<0,05$ ) boyutları ile arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Nevrotiklik boyutunun, işe adanmışlık boyutlarından dinçlik/vigor ( $r=0,193$ ,  $p=,000<0,05$ ) ve adanma/dedication ( $r=0,118$ ,  $p=,000<0,05$ ) boyutları ile arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Nevrotiklik boyutunun, işe adanmışlığın yoğunlaşma/absorption boyutu ile arasında herhangi anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Deneyime açıklık boyutunun, işe adanmışlık boyutlarından dinçlik/vigor ( $r=0,483$ ,  $p=,000<0,05$ ), adanma/dedication ( $r=0,548$ ,  $p=,000<0,05$ ) ve yoğunlaşma/absorption ( $r=0,427$ ,  $p=,000<0,05$ ) boyutları ile arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. İlişkinin pozitif yönlü olması, değişkenlerden birinin artarken diğerinin de artması anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016).

### ***Değişkenlerarası Uygulanan Regresyon Analizi Sonuçları ve Hipotez Testleri***

Beş faktör kişilik özelliklerinin işe adanmışlık üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığını belirleyebilmek için regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizlerinden çoklu regresyon tercih edilmiştir. Çoklu regresyon, bir bağımlı değişken üzerinde birden fazla bağımsız değişkenin etkisini incelemek olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 275). Bu nedenle araştırmanın bu bölümünde çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin her bir boyutunun, işe adanmışlığın her bir boyutu üzerinde anlamlı herhangi bir etkisi olup olmadığını belirleyebilmek için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Tablo 6'da beş faktör kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkisini inceleyen çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 6: Beş Faktör Kişilik Özelliğinin Dinçlik/Vigor Üzerine Etkisini İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi**

<b>BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER</b>	<b>BETA</b>	<b>T</b>	<b>SİG. (P)</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VİF</b>
Dışa Dönüklük	,177	2,787	,006**	,531	1,882
Uyumluluk	,062	1,102	,271	,682	1,467
Sorumluluk	,089	1,287	,199	,451	2,216
Nevrotiklik	,023	,432	,666	,734	1,362
Deneyime Açıklık	,302	4,773	,000**	,536	1,866
<b>F</b>	26,269				
<b>R</b>	,531				
<b>R<sup>2</sup></b>	,282				
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	,272				
<b>Durbin-Watson</b>	1,774				

\* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır \*\* Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır

Dinçlik/Vigor= f (Dışa Dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik, Deneyime Açıklık)

Model dinçlik/vigor düzeyleri değişiminin % 27,2 (adjusted R<sup>2</sup>)'sini açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, otel işletmeleri çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri dinçlik/vigor düzeylerindeki değişimin % 27,2'sini açıklamaktadır. Tablo 6'ya göre, dışa dönüklük ve deneyime açıklığın dinçlik/vigor boyutuna olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkarken, uyumluluk, sorumluluk ve nevroitiklik boyutlarının dinçlik/vigor boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Dışa dönüklük puanı bir birim arttığında dinçlik/vigor boyut puanını 0,177 (Beta1) kadar arttıracakını, deneyime açıklık puanı bir birim arttığında dinçlik/vigor boyut puanını 0,302 (Beta1) kadar arttıracakını söylemek mümkündür. Fakat uyumluluk, sorumluluk ve nevroitiklik puanlarının artması durumunda dinçlik/vigor boyut puanının artacağını söylemek mümkün değildir. Bu bilgiler ışığında H1 hipotezini, H1a, H1b, H1c, H1d ve H1e alt hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan regresyon modeli H1 hipotezini destekler niteliktedir. Ayrıca H1a ve H1e alt hipotezleri kabul edilirken, H1b, H1c, H1d alt hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7'de beş faktör kişilik özelliklerinin ile işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkisini inceleyen çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitiklik ve deneyime açıklık bağımsız değişkenler olup; adanma/dedication ise bağımlı değişkendir.

**Tablo 7: Beş Faktör Kişilik Özelliğinin Adanma/Dedication Üzerine Etkisini İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi**

<b>BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER</b>	<b>BETA</b>	<b>T</b>	<b>SİG. (P)</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VİF</b>
Dışa Dönüklük	,088	1,485	,139	,531	1,882
Uyumluluk	,199	3,812	,000**	,682	1,467
Sorumluluk	,206	3,208	,001**	,451	2,216
Nevrotiklik	-,106	-2,102	,036*	,734	1,362
Deneyime Açıklık	,306	5,207	,000**	,536	1,866
<b>F</b>	41,111				
<b>R</b>	,617				
<b>R<sup>2</sup></b>	,381				
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	,372				
<b>Durbin-Watson</b>	1,778				

\* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır \*\* Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır

Adanma/Dedication= f (Dışa Dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik, Deneyime Açıklık)

Model adanma/dedication düzeyleri değişiminin % 37,2 (adjusted R<sup>2</sup>)'sini açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, otel işletmeleri çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri adanma/dedication düzeylerindeki değişimin % 37,2'sini açıklamaktadır. Tablo 7'ye göre, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklığın adanma/dedication boyutuna olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu, nevrotiliğin etkisinin ise negatif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkarken, dışa dönüklük boyutunun adanma/dedication boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Uyumluluk puanı bir birim arttığında adanma/dedication boyut puanını 0,199 (Beta1) kadar arttıracığını, sorumluluk puanı bir birim arttığında adanma/dedication boyut puanını 0,206 (Beta1) kadar arttıracığını, deneyime açıklık puanı bir birim arttığında adanma/dedication boyut puanını 0,306 (Beta1) kadar arttıracığını ve nevrotilik puanı bir birim arttığında adanma/dedication boyut puanını -0,106 (Beta1) kadar azaltacağını söylemek mümkündür. Fakat dışa dönüklük puanının artması durumunda adanma/dedication boyut puanının artacağını söylemek mümkün değildir. Bu bilgiler ışığında H2 hipotezini, H2a, H2b, H2c, H2d ve H2e alt hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan regresyon modeli H2 hipotezini destekler niteliktedir. Ayrıca H2b, H2c, H2d ve H2e alt hipotezleri kabul edilirken, H2a alt hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 8'de beş faktör kişilik özelliklerinin ile işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkisini inceleyen çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Burada dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotilik ve deneyime açıklık bağımsız değişkenler olup; yoğunlaşma/absorption ise bağımlı değişkendir.

**Tablo 8: Beş Faktör Kişilik Özelliğinin Yoğunlaşma/Absorption Üzerine Etkisini İnceleyen Çoklu Regresyon Analizi**

<b>BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER</b>	<b>BETA</b>	<b>T</b>	<b>SİG. (P)</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VİF</b>
Dışa Dönüklük	,122	1,827	,069	,531	1,882
Uyumluluk	,126	2,136	,033*	,682	1,467
Sorumluluk	-,037	-,514	,607	,451	2,216
Nevrotiklik	-,118	-,2077	,039*	,734	1,362
Deneyime Açıklık	,343	5,146	,000**	,536	1,866
<b>F</b>	17,136				
<b>R</b>	,452				
<b>R<sup>2</sup></b>	,204				
<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	,192				
<b>Durbin-Watson</b>	1,843				

\* Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır \*\* Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır

Yoğunlaşma/Absorption= f (Dışa Dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nevrotiklik, Deneyime Açıklık)

Model yoğunlaşma/absorption düzeyleri değişiminin % 20,4 (adjusted R<sup>2</sup>)'ünü açıklamaktadır. Diğer bir deyişle, otel işletmeleri çalışanlarının beş faktör kişilik özellikleri yoğunlaşma/absorption düzeylerindeki değişimin % 20,4'ünü açıklamaktadır. Tablo 8'e göre, uyumluluk ve deneyime açıklığın yoğunlaşma/absorption boyutuna olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu, nevrotiliğin etkisinin ise negatif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkarken, dışa dönüklük ve sorumluluk boyutunun yoğunlaşma/absorption boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Uyumluluk puanı bir birim arttığında yoğunlaşma/absorption boyut puanını 0,126 (Beta<sub>1</sub>) kadar arttıracakını, deneyime açıklık puanı bir birim arttığında yoğunlaşma/absorption boyut puanını 0,343 (Beta<sub>1</sub>) kadar arttıracakını ve nevrotilik puanı bir birim arttığında yoğunlaşma/absorption boyut puanını - 0,118 (Beta<sub>1</sub>) kadar azaltacakını söylemek mümkündür. Fakat dışa dönüklük ve sorumluluk puanlarının artması durumunda yoğunlaşma/absorption boyut puanının artacağını söylemek mümkün değildir. Bu bilgiler ışığında H<sub>3</sub> hipotezini, H<sub>3a</sub>, H<sub>3b</sub>, H<sub>3c</sub>, H<sub>3d</sub> ve H<sub>3e</sub> alt hipotezlerini test etmek amacıyla oluşturulan regresyon modeli H<sub>3</sub> hipotezini destekler niteliktedir. Ayrıca H<sub>3b</sub>, H<sub>3d</sub> ve H<sub>3e</sub> alt hipotezleri kabul edilirken, H<sub>3a</sub> ve H<sub>3c</sub>, alt hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmada kapsamında öne sürülen hipotezlere dair sonuçları Tablo 9'da özet şeklinde sunulmuştur;

**Tablo 9: Araştırma Hipotez Sonuçları**

HİPOTEZLER	KABUL	RED
<b>H1:</b> Beş faktör kişilik özelliklerinin dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	
<b>H1a:</b> BFKÖ'nin dışa dönüklük boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	
<b>H1b:</b> BFKÖ'nin uyumluluk boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.		✓
<b>H1c:</b> BFKÖ'nin sorumluluk boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.		✓
<b>H1d:</b> BFKÖ'nin nevroitiklik boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.		✓
<b>H1e:</b> BFKÖ'nin deneyime açıklık boyutunun dinçlik/vigor üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	
<b>H2:</b> Beş faktör kişilik özelliklerinin adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	
<b>H2a:</b> BFKÖ'nin dışa dönüklük boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.		✓
<b>H2b:</b> BFKÖ'nin uyumluluk boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	
<b>H2c:</b> BFKÖ'nin sorumluluk boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	
<b>H2d:</b> BFKÖ'nin nevroitiklik boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	
<b>H2e:</b> BFKÖ'nin deneyime açıklık boyutunun adanma/dedication üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	
<b>H3:</b> Beş faktör kişilik özelliklerinin yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	
<b>H3a:</b> BFKÖ'nin dışa dönüklük boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.		✓
<b>H3b:</b> BFKÖ'nin uyumluluk boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	
<b>H3c:</b> BFKÖ'nin sorumluluk boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.		✓
<b>H3d:</b> BFKÖ'nin nevroitiklik boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	
<b>H3e:</b> BFKÖ'nin deneyime açıklık boyutunun yoğunlaşma/absorption üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	✓	

## SONUÇ

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmeler açısından insan faktörü, rekabet üstünlüğü açısından büyük önem arz etmektedir. Bunun sebebi hizmet sektöründe çalışanların müşteriler ile bire bir iletişim halinde olması ve hizmet kalitesini doğrudan etkilemeleridir (Yeh, 2013). Bu noktada çalışanların kişilik özellikleri önem kazanmaktadır. Çünkü hizmet sektöründe istihdam edilen çalışanların kişilik özellikleri, çalışma ortamındaki ve müşterilere olan iletişimlerdeki tutumlarına yansımaktadır. (Soysal, 2008).

İşe adanma kavramı, Kahn (1990) tarafından ortaya atılmış ve çalışanın yaptığı işle bütünleşmesi, fiziksel ve duygusal olarak kendini işine vermesi olarak ifade edilmiştir. Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren otel işletmelerde çalışanların işe adanmışlık düzeylerinin müşteri ilişkilerine ve hizmet kalitesine önemli etkilerinin olduğu öne sürülmektedir. İşe adanmanın duygusal

tükenmeyi ve işten ayrılma niyetini düşürdüğü, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi unsurları artırdığı vurgulanmaktadır (Gürlek, 2018). Yapılan yazın taramasında kişilik özelliklerinin işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkilerinin olduğunu öne süren farklı sektörlerde yapılmış araştırmalar olduğu tespit edilmiştir (Öngöre, 2015; Topcu, 2015; Atik,2018; Baş ve Kurtpınar, 2011; Eroğlu ve Kahraman, 2019).

Bu çalışmada otel işletmeleri çalışanlarının kişilik özelliklerinin, işe adanmışlık düzeyleri üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırma Nevşehir ilinde faaliyet gösteren 4-5 yıldızlı ve butik otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmış ve toplanan veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenini çalışanların beş faktör kişilik özellikleri ve alt boyutları; bağımlı değişkenini ise çalışanların işe adanmışlık düzeyleri ve alt boyutlarıdır.

Yapılan korelasyon analizinde, beş faktör kişilik özellikleri ile işe adanmışlık değişkenlerini oluşturan boyutlar arasında genel olarak pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin işe adanmışlık üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığını belirleyebilmek için regresyon analizi uygulanmıştır.

Beş faktör kişilik özelliklerinin boyutlarından, dışa dönüklük ve deneyime açıklığın dinçlik/vigor boyutuna olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu sonucu ortaya çıkarken, uyumluluk, sorumluluk ve nevrotilik boyutlarının dinçlik/vigor boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bir başka deyişle; çalışanların dışa dönük ve deneyime açık olma özellikleri arttıkça dinçlik düzeylerinin de artacağı söylenebilir. Özellikle dışa dönüklük ile ilgili elde edilen bu sonuç, konuyla ilgili yazında yer alan diğer çalışmaların (Eroğlu ve Kahraman 2019; Karapınar vd., 2013; Vanam, 2009; Phan, 2007; Langelan vd., 2006; Çetin vd., 2015; Sánchez-Cardona vd. 2012; Hassan ve Forbis, 2011; Vanam, 2009) sonuçlarını destekler niteliktedir. Ayrıca uyumluluk, sorumluluk ve nevrotilik boyutlarının dinçlik/vigor boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktada otel işletmelerinde işe alım süreçlerinde dışa dönük ve deneyime açık kişilik özelliklerine sahip kişilerin tercih edilmesi önerilebilir.

Diğer bir regresyon analizi sonucuna göre; beş faktör kişilik özelliklerinden uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklığın adanma/dedication boyutuna olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu, nevrotiliklik etkisinin ise negatif yönlü olduğu ortaya çıkarken, dışa dönüklük boyutunun adanma/dedication boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Başka bir söylemle işe adanma düzeyi yüksek olan çalışanların uyumlu, sorumluluk sahibi ve deneyime açık bireyler olduğu; adanma düzeyi düşük olan çalışanların ise nevrotilik bir kişiliğe sahip olduğu söylenebilir. Elde edilen bu sonuçlar, daha önce yapılmış olan diğer çalışma sonuçları (Forrester ve Armen, 2010; Soysal, 2008; Mount vd., 2006) tarafından da desteklenmektedir. Bu sonuçlar ışığında uyumlu ve sorumluluk sahibi çalışanların otel işletmelerinde istihdam edilmesinin hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyetini artıracığı düşünülerek eleman seçiminde bu hususlara dikkat edilmesi önerilebilir.



Yapılan son regresyon analizi sonuçlarına göre; beş faktör kişilik özelliklerinden, uyumluluk ve deneyime açıklığın yoğunlaşma/absorption boyutunu olumlu yönde, nevrozluğun ise negatif yönde etkilediği ortaya çıkarken, dışa dönüklük ve sorumluluk boyutunun yoğunlaşma/absorption boyutu üzerine herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçtan hareketle uyumlu ve deneyime açık kişilikteki çalışanların yoğunlaşma düzeylerinin daha yüksek olacağı; nevrozlu yapıya sahip çalışanların ise yoğunluk düzeylerinin düşük seviyelerde olacağı çıkarımı yapılabilir. Ayrıca bu analiz sonuçları ile daha önceki çalışmaların (Eroğluer ve Kahraman 2019; Karapınar vd., 2013; Vanam, 2009; Phan, 2007; Langelan vd., 2006; Çetin vd., 2015; Sánchez-Cardona vd. 2012; Hassan ve Forbis, 2011; Vanam, 2009) sonuçları da örtüşmektedir. Bu analizin sonucunda sunulabilecek öneri ise; otel işletmeciliğinde büyük önem arz eden, çalışanların işe yoğunlaşma düzeylerini artırmak için hizmet içi eğitimler ve çalışanların nevrozlu düzeylerinin azaltılabileceği etkinlikler düzenlenmesinin faydalı olabileceğidir.

Bu çalışmanın kısıtı ise, uygulamanın sadece Nevşehir bölgesinde yer alan otel işletmeleri çalışanları ile ve düşük yoğunluktaki bir sezonda yapılmış olmasıdır. Farklı bölgelerde, farklı dönemlerde ve seyahat işletmeleri, rehberlik hizmetleri ve yiyecek içecek işletmeleri gibi farklı işletmelerin çalışanları ile yapılmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmanın, bu konuda daha önce yapılmış çalışmaların sınırlı sayıda olması ve turizm alanında daha önce bu tarz bir çalışmanın yapılmaması olması sebebi ile yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, O.K. (1992). *İşgücünü Verimli Kullanma Tekniklerinin Turizm Sektörüne Uygulanması*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: 457, Ankara.
- Alarcon, G.M. (2009). The Development of The Wright Work Engagement Scale. Ph.D. Dissertation, Wright State University.
- Ansari, M.E., M.V. Shokoofeh ve M. Shirin (2013). An Analysis of Factors Affected on Employees' Counterproductive Work Behavior: The Moderating Role of Job Burnout and Engagement. *Journal of American Science*, 9(1), s.350-359.
- Atik, Z. B. (2018). Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri, İş Doyumu ve Öznel İyi Oluşla İlişkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Bakker, A.B. & E. Demerouti (2008). 'Toward A Model of Work Engagement', *Career Development International*, 13 (3), 209-223.
- Barrick, M.R. & M.K. Mount, (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, 44 (1), s. 1-26.
- Barrick, M.R., K.M. Michael & A. Judge. Timothy (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1/2), 9-30.

- Barrick, M.R., G.L. Stewart & M. Piotrowski (2002). Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives, *Journal of Applied Psychology*, 87 (1), s.43-51.
- Baş, T. ve M. Kurtpınar (2011). Birey-Örgüt Uyumu ve Sonuçları, İşe Adanmışlık ve Kişilik Özelliklerinin Etkisi. *19.Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, 26-28 Mayıs, Çanakkale.
- Başoda, A. (2017). İşe Tutkunluk: Kavramsal Açıdan Bir İnceleme, *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (17), s.71-98.
- Burger J. M., (2006). *Kişilik/Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*, (İ. D. Erguvan Sarıoğlu, Çev.), Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Çetin, F. ve H.N. Basım (2013). *Örgütte Bireysel Farklılıklar, Örgütsel Davranış*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Çetin, F., H.O. Yeloğlu ve H.N. Basım (2015). Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30(75), s.81-92.
- Eroğluer, K. ve Ç.A. Kahraman (2019). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşe Cezbolma Algıları Üzerine Etkisi: Bir Firma Uygulaması, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 5(1), s.21- 33
- Forrester, W.R. & T. Armen (2010). Effects of Personality on Attitudes Toward Academic Group Work. *American Journal of Business Education*, 3(3), s.39-46.
- Gürbüz, S. ve F. Şahin (2016) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gürlek, M. (2018). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun İşe Adanma Üzerindeki Etkisinde Algılanan Dışsal Prestijin ve Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Hair, J.F., W.C. Black, B.J. Babin & R.E. Anderson (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition*. Essex: Pearson Education Limited.
- Hassan, A. & A. Forbis (2011). Authentic Leadership, Trust and Work Engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), s.164-170.
- John, O.P. & V.B. Martinez (1998). Los Cinco Grandes Across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English, *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(3), s.729-750.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), s.692-724.
- Karapınar, P. B., S.M. Camgöz & A. Ergeneli (2013). The Moderating Effects of Big-Five Personality traits in Banking Employees. *İktisat İşletme ve Finans*, 28 (322), 35-60.
- Kim, H.J., H.S. Kang & N. Swanger (2009). Burnout and Engagement: A Comparative Analysis Using the Big Five Personality Dimensions. *International journal of Hospitality Management*, 28, s.96-104.

- Langelaan, S., B.B. Arnold, J.P. Lorenz & B.S. Van Doornen Wilmar (2006). Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference? *Personality and Individual Differences*, 40, s.521-532.
- Macey, W.H. & B. Schneider (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), s.3-30.
- McCrae, R.R. & P.T. Costa (2003). *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective*. New York: Guilford Press.
- McCrae, R.R. & P.T. Costa (1985). 'Openness to Experience' (Hogan, R. and Hones, W.H. *Perspectives in Personality: A Research Annual*). USA: JAI Press.
- Mete, C. (2006). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mostert, K. ve R. Sebastiaan (2006). Work-related well-being in the South African police Service. *Journal of Criminal Justice*, Mostert, K., & Rothmann, S. (2006). Work-related well-being in the South African Police Service. *Journal of Criminal Justice*, 34(5), s.479-491.
- Mount, M., I. Remus & E. Johnson (2006). Relationship of Personality Traits and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-622.
- Nakip, M. (2013). *SPSS Uygulamalı - Pazarlama Araştırmalarına Giriş, 3. Baskı*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Öngöre, Ö. (2015). Hizmet Sektöründe Çalışanların Kişilik Özelliklerine Göre İşle Bütünleşme Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Phan, T. (2007). Predictors of job engagement with extraversion as the moderating variable. A Thesis Presented to The Faculty of the Department of Psychology San Jose State University, California.
- Schaufeli, W. & A. Bakker (2004). *UWES (Utrecht Work Engagement Scale), Preliminary Manual, Version 1.1*, Utrecht University Press, Netherlands.
- Schaufeli, W., M. Salanova V. Gonzalez-Roma & A. Bakker (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, s.71-92.
- Sánchez-Cardona, I., R. Rodriguez-Montalbán, E. Acevedo-Soto, K. Nieves Lugo, F. Torres-Oquendo & J. ToroAlfonso (2012). Self-Efficacy and Openness to Experience as Antecedent of Study Engagement: An Exploratory Analysis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, s.2163 – 2167.
- Shirom, A. (2010). Feeling Energetic At Work: On Vigor's Antecedents, Work Engagement, *A Handbook of Essential Theory and Research*, Psychology Press, New York.
- Somer, O., M. Korkmaz ve A. Tatar (2002). Beş Faktör Kişilik Envanterinin Geliştirilmesi-I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), s.21-36.

- Somer, O. & L.R. Goldberg (1999). Personality Processes and Individual Differences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 431-450.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 1(22), 4-19.
- Sulea, C., G. Fischmann & R. Filipescu (2012). Conscientious, Therefore Engaged in Work? Don't Take It For Granted: the Moderating Role of Workplace Mistreatment. *Psihologia Resurselor Umane*, 10 (2), s.23-32.
- Şahinbaş, M. (2018). Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı Ve İşe Adanma İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taşlıyan, M., B. Hırlak, G.E. Çiftçi & E. Fidan (2016). Etik Liderliğin Örgütsel Güven ve İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi. *I. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu*, 13-15 Ekim, 2541-2562.
- Topcu, M., K. (2015). Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ural, A.ve İ. Kılıç (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve Spss İle Veri Analizi*, 4. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Vanam, S. (2009). *Job Engagemet: Examining the Relationship with Situational and Personal Factors*. A Thesis Presented to The Faculty of the Department of Psychology San Jose State University, California.
- Yavan, Ö. (2016). Örgütsel Davranış Düzleminde Adanmışlık, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), s:278-296
- Yeh, C.M. (2013). Tourism Involvement, Work Engagement and Job Satisfaction Among Frontline Hotel Employees. *Annals of Tourism Research*, 42, 214-239.