

Kişilik özelliklerinin kişilik-iş uyumuna etkisi: Turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde bir uygulama *

Elif Küçük Elevli, Eda Özgül Katlav

ÖZET

Günümüzde emek-yoğun bir sektörde faaliyet gösteren turizm işletmeleri için başarılı olup rakiplerine karşı üstünlük sağlamada insan faktörü oldukça önemlidir. Bu nedenle sektörde işgören adayları olan öğrencilerin iş uyumlarının olması, iş yaşamında başarılı olmalarında etkili olmaktadır. Çalışmada potansiyel işgören konumundaki lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin kişilik-iş uyumları üzerindeki etkilerini gösteren bir model ortaya konmuş ve regresyon analizi ile test edilmiştir. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden amaca göre örnekleme yöntemi kullanılmış ve araştırmanın kapsamına giren Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesinde lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrenciler dâhil edilmiştir. Araştırmada kullanılan veriler anket tekniği ile elde edilmiştir. Araştırma sonucunda potansiyel işgören durumundaki lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özellikleri dışa dönüklük ve nevrotik kişilik alt boyutlarının kişilik-iş uyumları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip oldukları tespit edilirken sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık boyutlarının kişilik-iş uyumları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelime: Kişilik, Kişilik- iş Uyumu, Turizm Eğitimi, Turizm Sektörü, Nevşehir
Gönderilme Tarihi:27.04.2021; Kabul Tarihi:17.12.2021. Araştırma Makalesi

The effect of personality traits on personality-job fit: An application on tourism education students

ABSTRACT

Today, the human factor is very important for tourism businesses operating in a labor-intensive sector to be successful and to gain an advantage over their competitors. For this reason, the work compatibility of the students who are candidates for employment in the sector is effective in their success in business life. In the study, a model showing the effects of the personality traits of the undergraduate tourism education students, who are in the position of potential employees, on the personality-job compatibility was put forward and tested by regression analysis. Purpose sampling, one of the non-random sampling methods, was used as the sampling method in the research, and students who received tourism education at the undergraduate level at Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, which was included in the scope of the research, were included. The data used in the research were obtained by the questionnaire technique. As a result of the research, it was determined that the personality traits of the students who received tourism education at the undergraduate level as potential employees, extraversion and neurotic personality sub-dimensions had a significant effect on the personality-work adjustments, while the dimensions of responsibility, agreeableness and openness to experience did not have a significant effect on the personality-work adjustments.

Keywords: Personality, Personality-Job, Tourism education, Tourism sector, Nevşehir
Submitted: 27.04.2021; Accepted: 17.12.2021. Research Paper

Giriş

Turizm sektörünün ülkelerin ekonomilerine önemli katkılar sağlamaktadır. Sektör talebinin her yıl artması, büyük döviz girdisi ile ekonomiye katkı sağlaması, emek yoğun bir sektör olması yönüyle istihdam yaratması ve ticaret açığına pozitif katkı sağlamasından dolayı dünyada olduğu kadar ülkemizde de turizm sektörüne ilgi giderek artmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) turizm istatistikleri verilerine göre 2018'de 29,5 milyar dolar olan toplam turizm geliri 2019 yılında yüzde 17 artarak 34 milyar dolara çıkmıştır. Türkiye'de 2018 yılında ise ülkedeki toplam istihdamın yaklaşık %8'ni doğrudan karşılamıştır. (Tuik, 2018). Dünyada 2011 yılında her 11 kişiden 1'i turizm sektöründe istihdam edilmiştir (UNWTO, 2012). 2013 yılında 98 milyondan fazla kişinin istihdam edildiği ve dünyada istihdamın yaklaşık %3'ü turizm sektöründe istihdam

Elif Küçük Elevli*	Şebinkarahisar Türk Telekom Çok Programlı Anadolu Lisesi	0000-0003-4734-0806	e.kucuk.89@hotmail.com	Turkey
Eda Özgül Katlav	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	0000-0002-4168-909X	edaozgul@nevsehir.edu.tr	Turkey

*Sorumlu Yazar

*Bu çalışma "Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Kişilik Özelliklerinin Kişilik-iş Uyumuna Etkisi: Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Örneği" isimli tezden üretilmiştir.

edildiği görülmektedir. 2019 yılında sektör genelinde 272 milyon kişi istihdam edilmiştir. WTTC'nin 2019 verilerine göre sektörden, küresel GSYİH'nın %10,3'ü elde edilmiş ve birçok insanın geçim kaynağını destekleyerek art arda dokuz yıl boyunca küresel ekonominin büyümüşür (WTTC, 2020). O yıllarda bu rakamların daha da büyümesi öngörülürken UNWTO (2020) açıklamalarında belirttiği gibi tüm turizm endüstrisi için Covid-19 pandemisi yıkıcı bir etki yaratmış ve 2020 yılında sektörde 62 milyon iş kaybı yaşanmıştır. Aslında 2019 yılında en hızlı büyüyen sektörlerden biri olan turizm, son beş yıl yaratılan her dört yeni işten birine sahip olması nedeniyle sektörün yavaşlaması diğer sektörlerde de yıkıcı dalgalanma etkisi yaratacaktır. Hem uluslararası turizm örgütleri hem de ülkeler bu anlamda önlemler almışlardır. Sektörün daha iyi hale gelmesi ve kaybettiği eski günlerine dönmesi için başta UNWTO olmak üzere önlemler almaktadır. Ancak pandemi nedeniyle gelecekte tüm dünyada turizm sektörü kalifiye personel sonunu ile karşı karşıya kalacaktır. Sektörde çalışan personeller pandemi sırasında karşılaştıkları ekonomik sorunlar nedeniyle farklı endüstrilerde çalışmaya başlamış ve turizm sektörü nitelikli personeli kaybetmiştir. WTTC (2020) raporu incelendiğinde gelecekte nitelikli turizm çalışanına ihtiyaç olacağı bu nedenle de turizm sektöründe çalışacak kişilerin önümüzdeki bir iki yıl içinde eğitim ihtiyaçlarının planlanması gerektiği vurgulanmıştır.

Tüm bu göstergelere bakıldığında turizm sektörü için kalifiye personel oldukça önemli olduğu söylenebilir. Hizmet ağırlıklı bir endüstri olan turizm sektöründe işletmelerin başarısı çoğunlukla çalışanlarına bağlıdır. İşletmeler hizmet vermek istedikleri profilde müşterileri ağırlayabilmek, rakipleri ile rekabet edebilmek için kalifiye personele ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle bu sektörde çalışanların kişilik özelliklerinin sektöre uyumlu olması önemlidir. Turizm sektöründe ikili ilişkilerin yoğun olduğu göz önüne alındığında müşteri ile şahsen iletişimde bulunan hizmet çalışanı, işletmeyi temsilen müşteri ile ilk iletişimi sağladığından hizmet verme sürecinde oldukça önemli olmaktadır. Buna bağlı olarak, turistik işletmelerde müşterilerle yüz yüze iletişimde bulunan çalışanların öneminin oldukça büyük olduğu görülmektedir. Bu nedenle özellikle ön kısımlarla müşteriye hizmet sunacak personelin kişilik özelliklerinin yapacağı işe uygun olması önemlidir. Yapılan çalışmalar turizm işletmelerinde müşterilerle şahsen iletişimde bulunan işgörenlerin yumuşak başlı, dışadönük kişiler olmaları gerektiği belirtilmektedir (Teng, 2008; Leung ve Law, 2010; Aslan, Ünüvar ve Başoda, 2012; Köroğlu, 2014; Temeloğlu ve Aksu, 2016).

Turizmin sektörel ve endüstriyel gelişimi turizm eğitime de yansımaktadır. Böylece, turizm alanında tahsil gören veya bu alandan mezun olmuş bireylerin geçmişte olduğu gibi gelecekte de turizm sektöründe bulunan iş olanaklarındaki yerinin hızla artacağı tahmin edilmektedir. Gelecekte konaklama işletmelerinde ve yiyecek-içecek işletmelerinde görev yapacak potansiyel çalışan konumundaki turizm lisans öğrencilerinin kişilik özelliklerinin belirlenmesi, öğrencilerin kişilik özelliklerinin sektöre uyumunun tespiti önem taşımaktadır (Aslan, Ünüvar ve Başoda, 2012). Bu düşünceden hareketle hazırlanan çalışmanın amacı, turizm sektöründe çalışacak lisans öğrencilerinin kişilik özelliklerinin iş uyumu üzerinde etkisi olup olmadığını belirlemektir.

Literatür Taraması

Kişilik iş uyumu üzerine yapılan bu araştırma kişilik ve iş uyumu özellikleri arasında bir etkinin olduğu teorilere dayanmaktadır. Bu teorilere göre, kişinin işe uyumu bireyin kişisel özellikleri ve çevresi arasındaki eşleşmeye dayanmaktadır. Bu araştırmanın odak noktası kişilerin işe uyum algılarını geliştirirken kendi özelliklerini ve işin özelliklerine ilişkin bir değerlendirmeyi dikkate aldıklarıdır. Bu çalışmada kullanılan Beş Faktör Kişilik Modeli kültürler ve kullanılmış ve sonuçları kabul görmüştür (Goldberg, 1990; McCrae ve

Costa, 1987; Dunn, Mount, Barrick ve Ones, 1995). Beş Faktör Kişilik Modeline göre kişilik özellikleri dışadönüklük, nevrozizm, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık olmak üzere beş boyutta incelenmektedir. McCrae ve Costa, (1987)'ya göre bu boyutlar şöyle açıklanmaktadır; dışadönüklük boyutu, bireylerin ne ölçüde baskın, cesur ve iddialı olduklarının yanı sıra sosyallik, yakınlık ve sosyallik gibi nitelikleri içermektedir. Yumuşak başlılık, fedakâr, işbirlikçi ve sıcak olma eğilimini ifade etmektedir. Bu kişilik özelliğine sahip kişiler başkalarına hizmet etmeye ve yardım etmeye yatkındır. Nevrotizm boyutu, güvensiz, kararsız ve gergin gibi özellikleri içermektedir. Deneyime açıklık boyutu ise yaratıcı, meraklı ve özgün kişilik özelliklerine sahip olmaktadır. Kişilik özelliklerinin iş uyumunu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda dışa dönük kişilik özelliği ile iş uyumu üzerinde anlamlı bir etki olduğu görülmektedir (Donavan, Brown ve Mowen, 2004; Ehrhart, 2006).

İş uyumu ise kişi ve iş arasındaki nitelik ve gereksinimler arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Edwards, 1991). Kişi iş uyumunda kişi işiyle ilgili sorumluluklarını yerine getirebilmesi için işe uygun özelliklere sahip olması gerekmektedir. Örneğin insan ilişkileri konusunda başarı olmayan bir kişinin turizm işletmelerinde müşterilerle birebir iletişim kuracağı işlerde yer alması doğru olmayacaktır. Bu konuda turizm çalışanları ya da potansiyel çalışanları üzerine yapılan çalışmalarda kişilik ve iş uyumu arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermektedir (Saks ve Ashforth, 2002; Teng, 2008; Leung ve Law, 2010; . Aslan, vd., 2012, Köroğlu, 2014; Temeloğlu ve Aksu, 2016; Ahmetoğulları ve Güneş, 2017; Keleş ve Keleş, 2017; Arslan, Güripek ve İnce, 2017; Tanrıverdi, Yılmaz, Pala, ve Ercan, 2019). Tüm bu çalışmalar incelendiğinde dışa dönük, deneyime açık, yumuşak başlı kişilerin turizm sektöründe çalışanlarda görülen ortak kişilik özelliği olduğu görülmektedir. İncelenen çalışmaların sonuçları kişilik özellikleri dışa dönük, deneyime açık, yumuşak başlı olanların turizm sektörüne daha kolay uyum sağladıkları tespit edilmiştir.

Araştırma Yöntemi

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın amacı turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kişilik-iş uyumları üzerindeki etkisini tespit etmektir. Yukarıda açıklandığı gibi turizm öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kişilik-iş uyumu üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar mevcuttur (Temeloğlu ve Aksu, 2016; Keleş ve Keleş, 2017; Ahmetoğulları ve Güneş, 2017; Aslan, vd., 2012). Ancak bu çalışmalarda öğrencilerin sadece kişilik özelliklerinin turizm sektörüne uyumu, ileride turizm mesleğine bakışları ve meslekte kariyer yapma istekleri değerlendirilmiş kişilik-iş uyumları ölçülmemiştir. Turizm eğitimi alan öğrenciler üzerinde yürütülen çalışmada ise öğrencilerin kişilik özellikleri ve kişilik-iş uyumları arasındaki etkileşime odaklanılmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini NEVÜ Turizm Fakültesi öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmanın NEVÜ Turizm Fakültesi öğrencilerine yapılmasının nedeni okulun turizm alanında birçok çalışan ve yönetici yetiştirmesi ve sektörde birçok mezununun çalışıyor olmasıdır. Çalışmada tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden soru formuna cevap vermek isteyen herkesin örneklem içerisine dahil edilebileceği kolayda örnekleme başvurulmuştur. 2018-2019 akademik yılında Turizm Fakültesi'nde kayıtlı öğrenci sayısı 1011'dir. Örneklem hacmi hesaplama araçları ile %95 güven düzeyinde örnek hacmi hesaplandığında araştırmaya katılacak kişi sayısının en az 279 olarak hesaplanmıştır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım., 2007; surveymonkey.com).

Araştırma verileri anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğrencilere soru formu ders saatlerinde uygulanmıştır. Öğrencilere toplamda 500 anket formu dağıtılmış ve 2018-2019 akademik yılının ikinci(bahar) döneminde kayıtlı 91'i Turizm ve Otel işletmeciliği, 121'ü Turist Rehberliği ve 77'i Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümü toplam 289 öğrenciden veriler elde edilmiştir. Anketlerin geri dönüş oranı % 58'dir.

Araştırmanın Yöntemi

Veri edinme yöntemi olarak anket tekniğinden faydalanılmıştır. Uygulanan anket Ek 1.de sunulmuştur. Anket formunda yer alan değişkenleri hepsi 5'li Likert tipi ölçek kullanılarak ölçülmüştür. (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Hazırlanan anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Araştırmada Costa ve McCrae, (1992) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek; nevrotiliklik, dışa dönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık olmak üzere beş faktörden oluşmaktadır. Toplam 60 madde altında toplanan beş faktörün her biri 12'şer maddeden oluşmaktadır. Araştırmanın ikinci bölümünde kişilik-iş uyumu ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Turizm eğitimi alan lisans düzeyindeki öğrencilerin kişilik-iş uyumlarını belirlemek için Brkich, Jeffs ve Carless (2002) tarafından getirilen kişi-iş uyumu ölçeği kullanılmıştır. Uçanok (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Anket kişi-iş uyumuna ilişkin 9 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmanın üçüncü bölümünde öğrencilere ilişkin cinsiyet, yaş, medenidurum, bölümleri, sınıfları, annelerinin ve babalarının meslekleri, ailelerinin gelir seviyeleri, yaşadıkları yer, daha önce bir turizm işletmesinde çalışma durumları, süreleri departmanları, turizm bölümünü tercih sıraları, tercih şekilleri ve ileride turizm sektöründe çalışmayı isteyip istememe durumlarından oluşan 17 tane demografik soru yer almaktadır.

Yapılan çalışmanın güvenilir olup olmadığını belirlemek amacıyla her bir ölçeğin ayrı ayrı Cronbach's Alpha değerine bakılmıştır. Bütün ölçeklere ilişkin ve her bir ölçek için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları (Cronbach's Alpha Değeri) **Tablo 1**'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Kişi İş Uyumu	0,960	9
Nevrotiklik	0,858	12
Dışa dönüklük	0,867	12
Sorumluluk	0,938	12
Yumuşak başlılık	0,859	12
Deneyim açıklık	0,850	12
Beş Faktör Kişilik Analizi (Genel)	0,932	60

Tablo 1 incelendiğinde araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir. Bu araştırma kapsamındaki örneklem için kişilik-iş uyumu Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,96 ve Beş faktör kişilik Ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı 0,93 bulunmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının yüksek ve istenilen seviyede ($\alpha > 0.80$) olduğu görülmüştür (Coşkun, Bayraktaroğlu, Yıldırım ve Altunışık, 2012: 123). Kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumu ölçeklerinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi yapılmış ve ölçek maddelerine uygulanmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre çalışmada kullanılan

kişilik özellikleri (KMO=0,942 , Barlett's X²=11248,201 , p=,000 ,Açıklanan Varyans Oranı= 55,024) ve kişi iş uyumu (KMO=0,865 , Barlett's X²=1264,912 , p=,000 ,Açıklanan Varyans Oranı= 66,001) ölçeklerin yapı geçerliliğinin olduğu görülmüştür (Ek1 ve Ek2).

Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı, lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin kişilik-iş uyumuna etkisini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda oluşturulan çalışmanın hipotezleri ise şöyle sıralanmıştır;

H1a1: Nevtotiklik kişilik boyutunun kişilik-iş uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a2: Dışa dönüklük kişilik boyutunun kişilik-iş uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a3: Sorumluluk kişilik boyutunun kişilik-iş uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a4: Yumuşak başlılık kişilik boyutunun kişilik-iş uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1a5: Deneyime açıklık kişilik boyutunun kişilik-iş uyumu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Bulgular

Tanımlayıcı İstatistikleri

Araştırmaya katılan 289 katılımcıya ait tanımlayıcı özellikler Tablo 4' de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcılara ait tanımlayıcı özellikler

Sosyodemografik Özellikler	N	%
Cinsiyeti		
Erkek	138	47,8
Kadın	151	52,2
Yaşadığı Yer		
Merkez	144	49,8
İlçe	145	50,2
Yaş Grubu		
17-19 Yaş	36	12,5
20-22 Yaş	169	58,5
23 Yaş Ve Üzeri	84	29,1
Gelir Durumu		
1000-1500	24	8,3
1500-2000	49	17,0
2000-2500	55	19,0
2500 ve Üzeri	161	55,7
Bölüm		
Turizm ve Otel İşletmeciliği	91	31,5
Turizm Rehberliği	121	41,9
Gastronomi ve Mutfak Sanatları	77	26,6
Sınıf		
1.Sınıf	48	16,6
2,Sınıf	46	15,9

3. Sınıf	90	31,1
4.Sınıf	105	36,3

Tablo 2' deki sonuçlar değerlendirildiğinde; katılımcıların çoğunun kadın, 18-21 yaşlarında, turist rehberliği programında okudukları ve 4. Sınıf öğrencisi oldukları, ailelerinin gelir durumları bakımından ise katılımcıların çoğunun 2500 TL ve üzerinde gelire sahip olduğu görülmektedir.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği ve Kişilik-iş Uyumu Ölçeklerine Ait Ortalamalar

Tablo 3'te öğrencilerin kişilik özellikleri ve kişilik-iş uyumu ölçeklerine ait bazı tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 3. Beş faktör kişilik ölçeği ve kişilik-iş uyumu ölçeklerine ait ortalamalar

Ölçekler	n	\bar{x}	SS
Nevrotiklik Alt Boyut ¹	289	2,56	,79
Dışa dönüklük Alt Boyut ¹	289	3,26	,58
Sorumluluk Alt Boyut ¹	289	3,88	,58
Yumuşak başlılık Alt Boyut ¹	289	3,58	,55
Deneyime Açıklık Alt Boyut ¹	289	3,64	,57
KİU ¹	289	3,17	,44

Ölçek¹ :1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum Ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum.

Tablo 3'te beş faktör kişilik ölçeğine verilen cevapların genel ortalaması incelendiğinde alt boyutlarından nevroitik alt boyut ortalamasının 2,56 dışa dönüklük alt boyutunun ortalaması 3,26 sorumluluk alt boyutunun ortalaması 3,88 yumuşak başlılık alt boyutunun ortalaması 3,58 ve deneyime açıklık alt boyutunun ortalaması 3,64 olduğu görülmektedir. Öğrencilerin beş faktör kişilik analizi alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek sorumluluk alt boyut puan ortalaması 3,88 olarak elde edilmiştir. En düşük alt boyut puan ortalaması ise 2,56 ile nevroitik alt boyut puan ortalamasıdır. Çalışmanın sonuçları incelendiğinde turizm öğrencilerinin baskın kişilik özelliklerinin sorumluluk ve deneyime açıklık olduğu görülmüştür. Bu sonuç literatürdeki diğer çalışmaların sonuçlarını desteklemektedir.

Turizm Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ve Kişilik-iş Uyumları Arasındaki İlişki

Turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin kişilik özelliklerinin alt boyutları ve kişilik-iş uyumları arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon katsayısına bakılmıştır. Korelasyon katsayısı iki değişken arasındaki ilişkiyi göstermek için kullanılan bir değerdir. Korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasındadır. Eğer katsayı pozitif bir değer ise pozitif ilişki olduğunu negatif bir değer ise negatif ilişkiyi göstermektedir. Korelasyon katsayısının mutlak değeri ilişkinin gücünü ifade etmektedir. Korelasyon katsayısının mutlak değeri en fazla 1,0 ve en düşük olarak da 0,0 olabilir. Bu değer 1'e ne kadar yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişki o kadar kuvvetlenir (Köklü, Büyükoztürk ve Bökeoğlu, 2007). Korelasyon analizinde analize tabi tutulan değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyi, korelasyon katsayısının 0-0,29 arasında olması durumunda zayıf veya düşük; 0,30-0,64 arasında olması durumunda orta; 0,65-0,84 arasında olması durumunda kuvvetli/yüksek ve 0,85-1 arasında olması durumunda ise oldukça kuvvetli/çok yüksek şeklinde tabir edilebilir (Ural ve Kılıç 2006: 248). Araştırma verilerine ilişkin korelasyon katsayıları ile ilgili bulgular Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin kişilik özellikleri ve KİU'ları arasındaki korelasyon analizi sonuçları

		Nevrotik	Dışa dönüklük	Sorumluluk	Yumuşak Başlılık	Deneyime Açıklık
KIU	r	,161*	,204*	,098*	,155*	,151*
	p	,021	,000	,037	,014	,010

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (Çift Yönlü).

Tablo 4'te kişilik özellikleri boyutları (nevrotik, dışa dönük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık) ve kişi-iş uyumu arasındaki korelasyon katsayıları verilmiştir. Tablo incelendiğinde nevrotik, dışa dönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık boyutları ile kişi-iş uyumu arasındaki korelasyon katsayıları p=0.05 düzeyinde pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Kişilik-İş uyumu ile en yüksek korelasyonun dışa dönüklük arasında olduğu gözlenmektedir (0,204). Nevrotiklik (r=0,161) yumuşak başlılık (r= ,155), sorumluluk (r=0,098), deneyime açıklık (r= 0,151) puan ortalamaları arasında pozitif yönlü zayıf ilişki tespit edilmiştir.

Turizm Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin Kişilik Özelliklerinin Kişilik-İş Uyumu Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Araştırmanın bu kısmında bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi fonksiyonel olarak açıklamak için regresyon analizine başvurulmuştur ((Coşkun, Bayraktaroğlu, Yıldırım ve Altunışık, 2012: 223). Regresyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni nasıl açıkladığını ortaya koymaya çalışır. Araştırmamızda bir bağımlı ve birden fazla bağımsız değişken olduğu için çoklu doğrusal regresyon analizine başvurulmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Araştırma modeli test edilmeden önce bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı (multicollinearity) problemi olup olmadığı incelenmiştir. Çoklu bağlantı problemi, bağımsız değişkenlerin bazıları arasında yüksek derecelerde korelasyon olması durumudur. Birden fazla bağımsız değişken içeren regresyon modellerinin hemen hemen hepsinde ortaya çıkabilecek bir durumdur. Hosmer vd. (2000) çoklu bağlantının bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin yorumlanmasında yanlış hükümlere varılmasına neden olabileceğini belirtmişlerdir. Bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı olup olmadığını belirlemek için varyans artış faktörüne (variance inflation factor-VIF) ve tolerans değerlerine bakılmıştır. VIF değerinin 10'un altında, tolerans değerinin de 0.2'nin üstünde olması çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir (Field, 2009). Bağımsız değişkenlerin varyans artış faktörünün 1,374'den daha küçük olduğu ve tolerans değerinin ise 0,88'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla analizlerde çoklu bağlantı sorununun olmadığı görülmüştür. Turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin kişilik özelliklerinin kişilik-iş uyumları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır..

Tablo 5. Kişilik özelliklerinin kişilik-iş uyumları üzerindeki etkisine ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları

Araştırma Modelinin Özet İstatistikleri (Uyum İyiliği)					
R katsayısı= ,324 R ² = ,105 Uyarlanmış R ² = ,089 Standart hata= 3,793 Durbin-Watson= 1,709					
Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Beta	t	p
KIU	Nevrotik Alt Boyut	-,078	,186	3,154	,002
	Dışa Dönüklük Alt Boyut	,137	,242	4,133	,000
	Sorumluluk	,028	,049	,768	,443
	Yumuşak Başlılık	,017	,029	,447	,655

	Deneyime Açıklık	,063	,109	1,694	,091
--	------------------	------	------	-------	------

Tablo 5’te öğrencilerinin kişilik özelliklerinin iş uyumları ile arasındaki regresyon modeli incelendiğinde sorumluluk, yumuşak başlılık, deneyime açıklık boyutlarında $p>0.05$ olduğu için anlamlı bir etki görülmemiştir. Çalışmaya katılan öğrencilerin kişilik özelliklerinin iş uyumları ile arasındaki regresyon modeli incelendiğinde kişilik özellikleri alt boyutlarının iş uyumunun toplam varyansının % 10,5’ ini açıkladığı görülmektedir. Öğrencilerin kişilik-iş uyumlarındaki değişme nevroitiklik ($\beta= 0,186$) ve dışa dönüklük ($\beta= 0,242$) kişilik özellikleri tarafından açıklanmaktadır. Beta katsayıları incelendiğinde dışa dönüklük boyutunun nevroitiklik boyutuna göre modelde daha fazla etkisinin olduğu söylenebilir. Dolayısıyla H1a1, H1a2 hipotezleri desteklenmekte olup H1a3, H1a4 ve H1a5 hipotezleri desteklenmemektedir.

Sonuç

Kişinin sahip olduğu meslek, hayatının tüm aşamalarını etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Bu açıdan bireyin yapmış olduğu meslek ile kişiliğinin uyumlu olması işinden memnun olması, iş-aile yaşam dengesi sağlanması, işletmeye uyum sağlanması, işten ayrılma niyeti ile ilişkili olmaktadır. İş uyumu bu değişkenler ile doğru orantılı bir şekilde artıp azalmaktadır (Memon, Salleh ve Baharom, 2015). Holland’ın (1996) mesleki tercih modeli sonrasında kişilik ve iş uyumu konusunda çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu kurama göre, bireylerin yapmış oldukları iş/meslekleri ile kişilikleri arasındaki uyum veya uyumsuzluk birey üzerinde olumlu veya olumsuz etkilerde bulunabilmektedir.

Çalışma yaşamı insan yaşamında önemli bir yere sahiptir, çünkü insanın hayatına devam edebilmesi için çalışması gerekmekte dolayısıyla da yaşamının yaklaşık üçte biri çalışarak geçmektedir. Çalışma ile birey sadece maddi kazanç elde etmekle kalmaz, bir yandan da yaptığı işten mutluluk, başarı ve tatmin gibi manevi kazanımlar elde eder (Keser, 2004). Dolayısıyla insan için çalışma, sağladığı ekonomik olanaklar dışında, sahip olduğu potansiyeli dışarı yansıtılabilmek, toplumla birleşip bütünleşmek, toplumda yer ve rol sahibi olmak, saygınlık kazanmak için gerekli olan temel toplumsal kurumların başında gelir. Yani çalışma ile birey bir takım kazanımlar ve başarılar elde ederek kişisel saygınlığını pekiştirir. Özellikle kişiliklerine uygun meslekleri seçen veya işe(sectöre) yönelen bireylerin kendilerini gerçekleştirme çabaları da sonuçsuz kalmaz.

Bu araştırmada turizm alanında lisans düzeyinde tahsil gören öğrencilerin kişilik özelliklerinin kişilik-iş uyumu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada, hipotezlerin turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin kişilik özellikleri ile kişilik-iş uyumlarının etkisi test edilmiştir. Araştırma bulgularına göre turizm öğrencilerinin baskın kişilik özelliklerinin sorumluluk ve deneyime açıklık olduğu görülmüştür. Keleş ve Keleş’in yaptığı (2017), Türkiye’de lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin beş faktör kişilik modeli kapsamında kişilik özelliklerinin turizm sektöründe çalışmaya uygunluklarını değerlendirdikleri araştırmalarında da öğrencilerin kişilik özellikleri boyutlarında en yüksek ortalama değerler deneyime açıklık ve öz disiplin boyutlarında, en düşük ortalamalar ise duygusal denge boyutunda hesaplanmıştır. Turizm sektöründe, kişilik-iş uyumu açısından kişinin, “yüksek düzeyde dışa dönük, sorumlu ve yumuşak başlı; düşük düzeyde duygusal olarak dengesiz (nevroitik) ve deneyime açık” kişisel özelliklerine sahip olması gerektiği yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Fakat katılımcıların orta düzeyde dışa dönük olduğu görülmüştür. Ayrıca nevroitiklik ve deneyime açıklık özelliklerinden alınan puanların ise düşünülenin tersine orta düzey çıktığı görülmüştür. Bu durum, lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin sektöre karşı tutumlarını, kariyer seçimlerini işe girdiklerinde ise tatminlerini, performanslarını ve bağlılıklarını olumsuz yönde

etkilemektedir. Ancak, katılımcıların yüksek düzeyde sorumlu ve yumuşak başlı kişiler olduğu ortaya çıkmıştır. Bu özellikler, özellikle tüketici ve çalışan etkileşiminde hizmet kalitesinin belirleyicileri olarak dikkat çekmektedir (Aslan, vd., 2012). Bu nedenle öğrencilerin turizm sektöründe çalışmaya başladıktan sonra kaliteli hizmet sunmaya eğilimli olabilecekleri düşünülmektedir. Çalışma sonuçlarının literatürde yapılan sonuçları desteklediği görülmektedir. Kişilik-iş uyumu ölçeğine verilen cevapların genel ortalaması incelendiğinde ise genel ortalamanın 3,17 olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada öğrencilerin turizm mesleği açısından yüksek düzeyde dışadönüklük, sorumluluk ve yumuşak başlılık kişilik özelliklerinin yüksek olması gerekirken, öğrencilerin sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuca bakıldığında öğrencilerin kişilik-iş uyumunu kısmen sağladıkları söylenebilir (Aslan, vd., 2012; Keleş ve Keleş, 2017; Arslan, Güripek ve İnce, 2017).

Çalışmada kişiliğin boyutları ve kişilik-iş uyumları arasındaki korelasyon katsayıları verilmiştir. Kişiliğin boyutları ve kişilik-iş uyumları arasındaki korelasyon katsayılarının pozitif ve anlamlı olduğu belirlenmiştir. Kişilik-İş uyumu ile en yüksek korelasyonun dışa dönüklük arasında olduğu gözlenmektedir. Nevrotiklik yumuşak başlılık, sorumluluk, deneyime açıklık puan ortalamaları arasında pozitif yönlü zayıf ilişki tespit edilmiştir. Araştırma modelini test etmek için yapılan regresyon analizinde ise kişiliğin boyutlarının kişilik-iş uyumu üzerindeki etkisi incelenmiş, modelin genel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin kişilik-iş uyumlarındaki değişme nevroitiklik ve dışa dönüklük kişilik özellikleri tarafından açıklanmaktadır. Bu da dışa dönük kişilik özellikleri yüksek bireyler ve nevroitiklik kişilik boyutu düşük bireylerin iş uyumlarının yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Bu araştırmada NEVÜ’de turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin kişilik özellikleri ve bu kişilik özelliklerinin iş ile uyumları incelenmiştir. Bu çalışmanın verileri zaman ve maliyet kısıtları sebebiyle veriler belirli bir örneklemden elde edilmiştir. Bu çalışma Türkiye’deki bütün turizm fakülteleri, yüksekokulları, meslek yüksek okullarını kapsayan bir örneklem üzerinde yapılabilir. Ayrıca öğrencilerin turizm okullarını neden tercih ettiklerini, tercih yaparken kişilik özelliklerini dikkate alıp almadıkları içeren başka çalışmalar da gerçekleştirilebilir.

Öğrencilerin kişilik özelliklerine uygun mesleğe yönelmeleri hem kendileri için hem de işletmeler için oldukça önemlidir. Çünkü işletmelerinde verimli, başarılı olabilmeleri ve hizmet kalitesini sağlayabilmelerinin yolu uyumlu personeller çalıştırabilmelerinden geçer. Bu nedenle okulların turizm ile ilgili bölümlerinde eğitim almak isteyen bireylerin, kişilik özelliklerinin o bölümün özellikleriyle uyumlu olup olmadığını dikkate almaları hem kendileri hem de işletmeler açısından olumlu sonuçlar açığa çıkarabilir. Kişi meslek seçmeden önce, kendi kişiliğini çalışmak istediği işin özelliklerini dikkate alıp değerlendirdiğinde ve buna göre meslek tercih ettiğinde işinde daha verimli olabilir. Turizm işletmeleri istihdam edecekleri kişilerin dışadönük, yumuşak başlı, sorumlu ve nevroitik olmamalarına özen göstermelidir. Bu sayede işgörenlerin iş/meslek ile uyumluluğu artar ve bu durum hizmet kalitesine yansiyabilir. Böylece işletmenin performansı olumlu yönde etkilenir ve işletme imajına yansiyabilir. Dolayısıyla işletmeler insan kaynakları sürecinde mutlaka kişilik testi ve iş uyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koyan testler yapabilir. Doğru işe uygun kişileri istihdam edebilirler.

Kaynakça

Ahmetoğulları, K., & Güneş, M. (2017). Öğrencilerin kişilik özelliklerinin mesleğin geleceğine bakış açılarına etkisi: Hilvan myo örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 24-39.

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arslan, E., Güripek, E., & İnce, C. (2017). Kişilik ve meslek seçimi ilişkisi: Turizm Öğrencileri üzerine bir araştırma, *Kesit Akademi Dergisi*, (11), 200-217.
- Aslan, Z., Ünüvar, Ş., & Başoda, A. (2012). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve turizm sektörüne uyumu açısından değerlendirilmesi, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 23(2), 203-219.
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit, *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic, *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E., & Altunışık, R. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Donavan, D. T., Brown, T. J. & Mowen, J. C. (2004). Internal benefits of service-worker customer orientation: Job satisfaction, commitment, and organizational citizenship behaviors, *Journal of Marketing*, 68 (1): 128-146.
- Dunn, W. S., Mount, M. K., Barrick, M. R., & Ones, D. S. (1995). Relative importance of personality and general mental ability in managers' judgments of applicant qualifications, *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 500.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*, John Wiley & Sons.
- Ehrhart, K. H. (2006). Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person job fit, *Journal of Business and Psychology*, 21(2), 193-226.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using Spss and sex and drugs and rock 'n' roll*, London: Sage publications.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216.
- Keleş, Y., & Keleş, M. Ç. (2017). Turizm öğrencilerinin kişilik özellikleri: Türkiye'de lisans düzeyinde turizm eğitimine yönelik bir değerlendirme, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 62, 417-428.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., & Çokluk-Bökeoğlu, Ö. (2007). Sosyal bilimler için istatistik. Pegem A Yayıncılık.
- Koroğlu, Ö. (2014). Meslek seçimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Turizm rehberliği öğrencileri üzerine bir araştırma. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 19(2).
- Leung, R., & Law, R. (2010). A review of personality research in the tourism and hospitality context. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 27(5), 439-459.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2015). Linking person-job fit, person-organization fit, employee engagement and turnover intention: A three-step conceptual model, *Asian Social Science*, 11(2), 313.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers, *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 646.
- SurveyMonkey (2019). <https://tr.surveymonkey.com/> Erişim Tarihi: 2019
- Tanrıverdi, H., Yılmaz, A., Pala, B., & Ercan, F. Z. (2019). Kişilik özellikleri, duygusal zekâ, kariyer uyum yeteneği ve turizmde kariyer yapma isteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi: İstanbul Üniversitesinde turizm işletmeciliği eğitimi alan öğrenciler üzerine bir araştırma, *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi (IJTEBS)*, 3(1), 41-56.
- Temeloğlu, E., & Aksu, M. (2016). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerindeki etkisi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi örneği, *Journal of International Social Research*, 9(43).
- Teng, C. C. (2008). The effects of personality traits and attitudes on student uptake in hospitality employment, *International Journal of Hospitality Management*, 27(1), 76-86.

- TUIK Turizm İstatistikleri (2018); <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Egitim,-Kultur,-Spor-ve-Turizm-105>, Erişim Tarihi: 05.03.2019.
- TURSAB Turizm İstatistikleri (2020); <https://www.tursab.org.tr/istatistikler-icerik/turizm-geliri>, Erişim Tarihi: 11.04.2021.
- Uçanok, B. (2008). *The effects of work values, work centrality and person-job fit on organizational citizenship behavior* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- UNWTO (2020), “2020: Worst Year in Tourism History With 1 Billion Fewer International Arrivals” <https://www.unwto.org/news/2020-worst-year-in-tourism-history-with-1-billion-fewer-international-arrivals>, Erişim Tarihi: 11.04.2021.
- UNWTO Highlights Report (2012); <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284414666>, Erişim Tarihi: 13.03.2019.
- WTTC Report (2020), [To Recovery & Beyond-The Future of Travel & Tourism in the Wake of COVID-19.indd \(oliverwyman.com\)](https://www.wttc.com/~/media/Files/2020/07/2020-2025-Travel-Tourism-Economic-Impact-Report.pdf); Erişim Tarihi: 11.04.2021.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, 9. Genişletilmiş Baskı, 80-81.



Etik Kurul Kararı ile ilgili beyan

*Araştırmanız etik kurul **izni gerektiriyorsa**, aşağıdaki bilgileri doldurunuz.*

Lütfen beyanı yaptığınızı belirtmek için kutucuğu işaretleyin.	<input type="checkbox"/> Yazar(lar) Beyanı: Bu çalışmanın yazarı(ları) olarak, insan katılımcıların yer aldığı çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürlerin, kurumsal ve/veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki bildirgesine ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygun olduğunu beyan ederim(iz).
--	--

Etik kurul kararı veren kurum

Etik kurul karar tarihi

Etik kurul karar sayısı no

*Araştırmanız etik kurul **izni gerektirmiyorsa**, nedenini aşağıdaki seçeneklerden birini tercih ederek belirtiniz.*

Bu çalışmanın yöntemi için etik kurul izni gerekmemektedir.

Bu çalışmadaki veri toplama süreci 1 Ocak 2020 tarihinden önce gerçekleşmiştir.

Yazar Katkısına İlişkin Bilgi

Yazar(lar) beyanı	<input checked="" type="checkbox"/> Bu çalışmadaki bulunan yazarların katkı oranlarının aşağıda belirtilen şekilde olduğunu beyan ederim(iz).
1. Yazar katkı oranı	%70
2. Yazar katkı oranı (gerekliyse)	%30

Ek 1. Kişilik Özellikleri Faktör Dağılımı

Ölçek	İfadeler	Faktör Yüğü
Nevrotiklik	Kendimi sık sık aşağılanmış(küçük düşürülmüş) hissedirim.	,711
	Aşırı stres altında olduğumda bazen kendimi çok kötü hissedirim.	,609
	Kendimi sık sık çaresiz hissedirim ve birinin sorunlarına çözüm üretmesini isterim.	,657
	Bazen kendimi yalnız ve hüzünlü hissedirim.	,585
	Kendimi sık sık gergin ve sınırlı hissedirim.	,701
	Bazen kendimi tamamen değersiz hissedirim.	,647
	Ben kaygılı bir insanım.	,649
	Bazen üzgün ve depresif bir insan olurum.	,680
	Bazen çok utanırım(çekinirim) ve bir yerlere saklanma ihtiyacı duyarım.	,594
	Ben sık sık korku ve endişe hissedirim.	,691
	İnsanların bana olan davranış şekillerine kızarım.	,672
İşler kötü gidince sık sık cesaretsizleşir ve o işten vazgeçecekmiş gibi hissedirim	,646	
Dışa Dönüklük	Etrafımda birçok kişinin olmasından hoşlanırım.	,661
	İnsanlarla konuşmaktan gerçekten zevk alırım.	,677
	İnsanlara kolaylıkla gülümseyebilirim.	,654
	Ben oldukça iyimser biriyimdir.	,717
	Ben neşeli ve ümit dolu biriyimdir.	,631
	Çok aktif bir insanımdır.	,724
	Genellikle bir şeyleri kendi başıma yapmayı tercih etmem.	,699
	Hareketliliğin ve canlılığın olduğu yerde bulunmaktan hoşlanırım.	,707
	Hayatım çok hızlı ve canlıdır.	,552
	Kendimi rahat biri (endişesiz/kaygısız) olarak görürüm.	,674
	Sık sık kendimi enerji dolu hissedirim.	,711
	Başkalarına liderlik ederim.	,630
Sorumluluk	Ben çok metodik(planlı/organize) bir insanımdır.	,762
	Her zaman güvenilir biriyimdir.	,730
	Bana verilen tüm görevleri büyük bir sorumlulukla yerine getirmeye çalışırım.	,656
	Düzenli ve planlı biriyimdir.	,664
	Bir işi yapmak için söz verdiğimde her zaman sözümde durur o işi bitiririm.	,693
	Hedeflerimi açık ve net bir şekilde belirler sistemli bir şekilde onlara ulaşmak için çalışırım.	,584
	Yaptığım her işin mükemmel olması için çaba sarf ederim.	,614
	Eşyalarımı temiz ve düzenli tutarım.	,710
	Hedeflerime ulaşmak için çok çalışırım.	,632
	İşlerin zamanında bitirilmesi için ayarlama oldukça iyiyimdir.	,677
	İşe başlamak için zaman kaybetmem.	,582
	İşleri hep yerine getiren üretken bir insanım.	,538
Yumuşak Başlılık	Tutumlarımda katı düşünceli ve dik başlı bir insan değilim.	,598
	İnsanlara izin verirsem birçok kişinin benim iyi niyetimden yararlanacağını düşünmüyorum.	,569
	İnsanların gözünde bencil ve egoist biri değilim.	,695
	İstedikimi elde etmek için insanları yönlendirmem.	,611
	Diğerleriyle rekabet etmektense onlarla işbirliği yapmayı tercih ederim.	,725
	Diğerlerinin niyetlerine karşı şüpheli ve alaycı bir tavıram yoktur.	,724
	İnsanların gözünde soğuk ve çıkarıcı biri değilim.	,698
	Ben genellikle düşünceli, saygılı ve nazik olmaya çalışırım.	,653
	İş arkadaşlarımla ve ailemle tartışmaya girmem.	,641
	Tanıştığım herkese karşı kibar olmaya çalışırım.	,635
	Tanıdığım birçok kişi beni sever.	,762
	Eğer birini sevmiyorsam ona bunu fark ettirmem.	,656
Deneyime Açıklık	Sık sık yeni ve bilmediğim şeyleri denemek isterim.	,767
	Sık sık teoriler ve somut fikirlerle uğraşmaktan zevk alırım.	,663
	Sanatta ve doğada gördüğüm şeyler dikkatimi çeker.	,578
	Çok fazla entelektüel meraklarım vardır.	,695
	Farklı ortamlarda ortaya çıkan duyguları ve ruh hallerini genellikle fark ederim.	,785
	Bir şey yapmak için doğru yolu bulur bulmaz onun peşinden koşarım.	,665
	Ahlaki konularda karar almak için dini otoritelere danışmak gerektiğine inanırım.	,723
	Düş kurmak vakti boşa harcamak değildir.	,612
Şiir beni çok etkiler.	,763	

	Kişilerin farklı düşüncelerdeki insanları dinlediklerinde kafalarının karışacağını ve yanlış yönlendirileceklerini düşünmüyorum.	,789
	Ne zaman bir şiir okusam veya sanatla ilgili bir çalışmaya başlasam heyecanlanıyorum.	,664
	İnsan veya evrenle ilgili konulara ilgi duyarım.	,767
KMO=0,942, Barlett's X²=11248,201, p=,000, Açıklanan Varyans Oranı= 55,024		

Ek.2 Kişilik-iş Uyumu Faktör Dağılımları

Ölçek	İfadeler	Faktör Yüğü
Kişilik-iş Uyumu	İleride yapacağım iş aslında hiç beni yansıtmıyor.	,854
	İleride yapacağım bu iş gerçekte yapmak istediğim iş değil.	,851
	Yapacağım bu iş her anlamda bana uygun.	,767
	Yapacağım işin doğru bir iş olmadığını düşünüyorum.	,740
	İleride yapacağım bu işin amaçlarımı ve ihtiyaçlarımı karşılayacağını düşünüyorum.	,660
	İleride yapacağım işim beni motive ediyor.	,829
	Kabiliyet, beceri ve yeteneklerimin ileride yapacağım işime uygun olduğunu düşünüyorum.	,805
	İleride daha başka bir işin benim için çok daha uygun olduğuna eminim.	,743
	İleride yapacağım işimde yetenek, beceri ve yeteneklerimi kullanabileceğime eminim.	,681
KMO=0,865, Barlett's X²=1264,912, p=,000, Açıklanan Varyans Oranı= 66,001		