



Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi

www.turib.org



Eysenck Kişilik Özelliklerinin Kariyer Yapma İsteği Üzerine Etkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma*

Şafak ÜNÜVAR^{a*}, Şeyda SARI^b, Merve DAĞHAN^c

^a Selçuk Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği, KONYA, Türkiye, E-posta: safakunuvar@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9177-8704*

^b Selçuk Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği, KONYA, Türkiye, E-posta: seydasari@hotmail.co.uk, ORCID: 0000-0001-9290-9809

^c Yüksek Lisans Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi, Turizm Fakültesi, KONYA, Türkiye, Turizm İşletmeciliği, E-posta: mrvdghn9223@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7767-6314

Öz

Bu araştırmanın amacı lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyer yapma isteği üzerine etkisini incelemektir. Bu doğrultuda Eysenck Kişilik Anketi Gözden Geçirilmiş/Kısaltılmış Formu (EKA-GGK) (Francis ve diğerleri, 1992) ile Temeloğlu ve Aksu'nun (2016) turizmde kariyer yapma isteği ölçeği kullanılmıştır. Çalışma kapsamında, amaca göre örnekleme yöntemi ile Selçuk Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde mezuniyet aşamasına yaklaşmış ve kariyer yapma isteği yoğun olan öğrencilerden sadece 3. ve 4. sınıfta okuyan öğrenciye anket uygulanmıştır. 185 öğrenciden elde edilen verilere göre, Eysenck kişilik özellikleri geneli ve alt boyutları ile kariyer yapma isteğinin bazı demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca Eysenck kişilik özellikleri geneli ve alt boyutlarının kariyer yapma isteği üzerine etkisine yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre ise istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç çıkmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Eysenck Kişilik Kuramı, Kişilik Özellikleri Kariyer Yapma İsteği, Turizm Eğitimi.

Jel kodu: L83, C91.

The Effect Of Eysenck Personality Traits On Willingness To Pursue A Career In Tourism

Abstract

The aim of this study is to examine the effect of the personality traits of students who received tourism education at the undergraduate level on the desire to pursue a career. Accordingly, the Eysenck Personality Questionnaire Revised / Abbreviated Form (EKA-GGK) (Francis et al. 1992) and Temeloğlu and Aksu's (2016) career desire for tourism were used. Within the scope of the study, the questionnaire was applied only to the students who are in their 3rd and 4th grades at Selçuk University Faculty of Tourism with the purposeful sampling method. The data were obtained through face to face interview. According to the data obtained from 185 students, a significant difference was determined according to some demographic variables of Eysenck's personality traits and sub-dimensions and desire to pursue a career. In addition, according to the results of multiple linear regression analysis conducted on the effect of Eysenck personality traits overall and its sub-dimensions on the desire to pursue a career, there was no statistically significant result.

Keywords: Eysenck Personality Theory, Personality Traits, Career Demand, Tourism Education.

Jel Codes: L83, C91

Makalenin Geçmişi:

Gönderim Tarihi : 09.10.2020

Düzeltilme Tarihi : 25.10.2020

Kabul Tarihi : 12.11.2020

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Ünüvar, Ş., Sarı Ş., & Dağhan, M. (2021). Eysenck Kişilik Özelliklerinin Kariyer Yapma İsteği Üzerine Etkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma. *Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi*, 1(1), 30-49

* Bu çalışma, "Kişilik Özelliklerinin Kariyer Yapma İsteği Üzerine Etkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir araştırma" isimliyle The Conference on "Managing Tourism Across Continents- Tourism For a Better World" (MTCO'N'20) Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur. Düzenlenerek makale haline getirilmiştir.

Etik Kurul Onayı: Bu çalışmada veri toplama süreci 25 Eylül - 25 Ekim 2019 tarihlerinde tamamlanmış olup Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı TR Dizin Etik Kurul Kriterleri 1 Ocak 2020 tarihinde ilan edilmiştir.

** Sorumlu yazar e-posta: Ş. Ünüvar (safakunuvar@gmail.com)

1. Giriş

Turizm hızla gelişen gelir ve iş olanağı yüksek farklı birçok faaliyet alanını kapsayan bir sektördür. Turizm sektöründe yoğun bir emek olması ve ülkelere sağladığı döviz girdisi nedeniyle dünyanın en önemli sektörlerinden biridir. Turizm diğer sektörlerde ki gibi insan emeğinin yerine geçebilecek bir sektör olmadığından insan ve insana sunulan hizmetin kalitesi de önemli olduğundan nitelikli personel ve insan gücüne gereksinim fazladır. Turizm hizmet sektörü olması nedeniyle rekabette oldukça fazladır. Rekabet avantajı elde ederek üstünlük sağlamak için hizmet kalitesi, çalışan-turist ilişkisi sağlıklı ve kaliteli bir şekilde gerçekleşmelidir. Bunun gerçekleşmesi içinde nitelikli personel yetiştiren okullara ihtiyaç artmaktadır. Dünya da turizm eğitimi veren okulların sayısı gün geçtikçe artmakta ancak turizm eğitimi alan kişilerin çeşitli sebeplerle bu sektörde devam etmemektedirler. Bu nedenle sektörde eğitilmiş personele olan ihtiyaç artmakta bu ihtiyacın karşılanması ise eğitimsiz işgücü istihdamı ile karşılanmaktadır. Bu da turizmde sunulan hizmetin kalitesinin düşmesine, ülke ve işletmeler açısından da ekonomik bir fayda getirmemektedir.

Sektör verilen hizmetin niteliğine bağlı olarak hızla değişmektedir. Hizmetin niteliği maddi unsurlara bağlı değil personelin mesleki donanım ve teknik öğrenim seviyesine yüksekliğine bağlıdır. Bu nedenle mesleki eğitim alan öğrencilerin turizm sektöründe çalışmaya devam etmeleri sektörün gelişmesi ve büyümesine yarar sağlayacaktır. Ülkemizde turizm eğitimi örgün ve yaygın olarak sürdürülüyor ve örgün öğretim ön lisans ve lisans düzeyinde eğitim veren üniversitelerin sayısı gün geçtikçe artış göstermektedir. Bu nedenle turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin mezuniyet aşamasına geldiklerinde turizmde kariyer yapma istekleri bireyler ve sektör açısından oldukça önemlidir.

Eysenck kişiliğinin dört temel nevroitiklik, dışadönüklük-içedönüklük, psikotizm ve yalan olmak üzere dört temel boyutta tanımlanabileceği ve boyutlarında güvenilir ve geçerli biçimde ölçülebileceğini savunmuştur. Bireyler dört temel boyutların herbirinde bir konumda yer alırlar bu çalışmada 2018 yılında Selçuk Üniversitesi'nde Turizm Fakültesi'nde lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma isteğine etkisi incelenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Eysenck Kişilik Kavramı

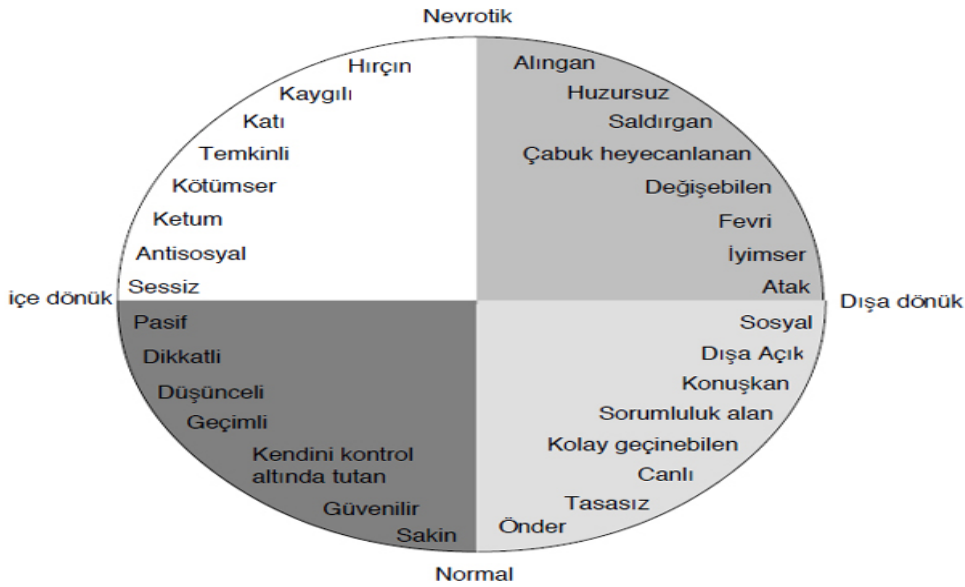
Kişiliğinin ne olduğuna ilişkin çok sayıda farklı tanım yapılmıştır. Kişiliği açık şekilde tanımlayan kuramcılarının başında gelen Allport (1897-1967), 1937'de "Kişilik" kitabında kişiliği; bireyin çevreye yapacağı uyumu tayin eden psiko-fiziksel sistemlerin, bireyin kendi içerisindeki dinamik organizasyonlar (Özmenler, 1995; Tatlıoğlu, 2014: 941), Yazgan ve diğerleri, (2014: 3) kişiyi diğerlerinden ayıran, bireye özgü tutarlı ve oluşmuş özelliklerin tümü (Taş & Özpek, 2019: 500) olarak tanımlamışlardır. Ayrıca Aiken kişiliği, kişinin zihinsel ve sosyal özelliklerinin toplamı şeklinde, Chil ise bireyin davranışlarında bir zamandan diğerine tutarlılığa ve benzer durumlarda diğer insanlardan farklı davranmasına sebep olan faktörlerden şeklinde (Somer & diğerleri, 2004: 2; Erdal, 2009: 192) Burger ise yalın bir şekilde kişiliği bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçler olarak tanımlamaktadır (Burger, 2006: 23) Tüm yapılan tanımlamalara göre kişilik tanımlarının tümünde ortak olan, çeşitli durumlarda tutarlılık göstermeleri, uzun süreli eğilimler olmaları ve içsel nedenler olarak değerlendirilmeleridir (Aslan, Ünüvar & Başoda, 2012: 203)

Eysenck (1990) kişilik boyutlarının kişiler arasında farklılaşma sebebini doğuştan gelen merkezi sinir sistemindeki işleyiş farklılaşmalarına bağlayan ilk psikologdur (Öksüz, 2011: 13). Eysenck, ana kişilik boyutları-

nın kalıtım yoluyla ve biyolojik olarak belirlendiğini düşüncesini atmıştır ve kişilik gelişiminde çevresel faktörlerin fazla önemli olmadığını belirtmiştir (İnanç & Yerlikaya, 2008: 270-273). “Kişilik bireyin gerçek veya gizil davranışlarının tamamını kapsar. Bu davranışlar hem kalıtım hem de çevre etmenlerinden kaynaklanıp karşılıklı etkileşim sonucu biçimlenir” şeklinde ifade etmiştir (Çelik, 2017: 36; Koç & Bayraktar, 2019: 27).

Eysenck kişilik kuramı ilk geliştirildiğinde nörotisizm-stabilite ve dışadönüklük- içedönüklük alt boyutlarını kapsarken sonradan psikotisizm alt boyutu da eklenmiştir (Lewis, Francis, Shevlin, 2002). Eysenck kişiliği bağımsız olarak yatay ve dikey boyut olarak değerlendirmiştir. Bir uçta dışa dönüklük diğer uçta içe dönüklük şeklinde yer almaları yatay boyut, Tepe noktada nevrotik, dip noktada normal tiplerin yer alması ise dikey boyutu oluşturmaktadır (Demir, 2009; Goodworth, 1988; 2009; Oktar, 2018: 1)

Şekil 2.1: Eysenck'in Kişilik Boyutları



Şekil 8.1. Eysenck'in Kişilik Boyutları

Kaynak: Karabacak (2010)

Dışa dönüklük, sosyalliği ve dürtüsellliği temsil ederken, bu alt ölçekte fazla puan alan bireyler, insanlarla iletişim içerisinde olmaktan memnun olan, atılgan ve tek olmaktansa insanlarla birlikte olmayı isteyen kişi olarak tanımlanmıştır. Nörotisizm alt boyutunun duygusal tutarlılığa ya da fazla tepkiselliğe göstermekte olduğu ve bu alt boyutta fazla puan alan bir bireyin kaygılı, depresif, gergin, çekingen, aşırı duygusal ve öz-güvenin az olabileceği ihtimali öne sürülmüştür. Psikotisizm alt boyutunda soğuk, mesafeli, saldırgan, güvensiz, duygusuz, tuhaf ve empati kuramama, suçluluk ve diğer insanlara karşı duyarsızlık gibi alışılmadık dışı kişilik özelliklerini belirtmektedir (Karancı ve diğerleri, 2007: 255; Eysenck & Eysenck, 1985). Kişinin yalan boyutunda iyi görüntü vermek amacıyla yapılabilecek yanıltmaları ölçmektedir (Tosunoğlu & Gökyürek: 2012: 36; Eysenck, 1978).

Eysenck kişilik kuramını ölçen birçok ölçek geliştirilmiştir bu ölçekler güvenilir ve geçerli ölçüm araçları olmalarının yanı sıra fazla uzun olmaları sebebiyle araştırmalarda değerlendirme çeşitli sorunlara neden olduğundan kısa kişilik ölçümlerine ihtiyaç duyulmuş ve bu yönde çalışmalar yapmışlardır. Gözden Geçirilmiş Eysenck Kişilik Anketi- Kısa Formu'da bunlardan biridir (EKA-GGK 48 veya orijinal ismiyle EPQR-S)

(Eysenck vd., 1985). EKA-GGK, 48 madde ve dışa dönüklük alt ölçeği (12 madde), nörotisizm alt ölçeği (12 madde), psikotizm alt ölçeği (12 madde) ve bütün testin geçerliliğinin sınındığı bir kontrol skalası olan yalan alt ölçeği (12 madde) olmak üzere 4 alt ölçekten oluşmaktadır. Güvenilir ve geçerli bir ölçek olması ile birlikte yetişkin örneklem gruplarında kişilik özelliklerini ölçmek için yine fazla olduğunu düşünen Francis vd.. (1992) EKA-GGK48'in 48 maddelik formunu kısaltmış ve Eysenck Kişilik Anketi-Gözden Geçirilmiş/Kısaltılmış (EKA-GGK) olarak dışa dönüklük, nörotisizm, psikotizm ve yalan olmak üzere her alt ölçeği 6 maddeden oluşan 24 maddelik ölçeği oluşturmuşlardır (Karancı ve diğerleri, 2007: 255).

2.2. Kariyer İsteği Kavramı

1970'li yıllarda tam olarak incelenmeye başlanan kariyer kavramı özellikle meslek yaşamında oldukça fazla kullanılan kavramın anlamı üzerinde bir kesinlik kazanmadığından farklı yerlerde farklı anlamlar yüklenmiştir. Dilimize Fransızca'da "carriere" kelimesinden geçen iş, diplomatik kariyer, aşılması gereken mesleki pozisyon, hayatta izlenen bir yol anlamlarına gelmektedir (Çavuş & Kaya, 2015: 102). Bird'e (1994), göre kariyer mesleki alanında zamanla yeteneklerin, uzmanlığın ve ilişki ağlarının geliştiği bilgi ve tecrübe birikimidir.

Kariyerde ilerleme bireye daha fazla kazanç, sorumluluk, iş ve sosyal anlamsa daha fazla saygınlık getirdiğinden kişiler için kariyer bir mesleğe sahip olmanın ilerisinde anlam taşıdığından başarıma hissi, rastlanılacak imkanlar, psikolojik ödüller ve iyi bir hayat gibi konularla da alakalıdır (Seçer & Çınar, 2011: 51; Gezen & Köroğlu, 2014: 215). Eğitim sürecinden sonra başlayan ve yaşamın kalan kısmını oluşturan iş hayatlarında başarılı olmak toplumdaki bütün kişilerin özellikle genç nesil için kariyer planlaması oldukça önemlidir (Ahmetoğulları ve Güneş, 2017: 29). Kişinin ihtiyaçlarına paralel olarak gelişen kariyer planlama çocukluk-tan yetişkinliğe kadar devam eder (Bayraktaroğlu, 2008: 146; Olcay & Düzgün, 2015: 51).

Kariyer dışsal; gerçekçi ve objektif algılamalar ve içsel boyut; sübjektif algılamalar olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Örgüt içi ilerlemenin içsel boyutu bireyin kişiliğinde dışsal boyutu belirli bir mesleğe yönelmiş olan objektif gelişme aşamaları olarak tanımlanabilmektedir (Şimşek ve diğerleri, 2004: 15; Adıgüzel, 2008: 9; Yıldırım & Toker, 2016: 77). Kişiler kendilerine en uygun mesleği seçme konusunda çeşitli faktörlerden etkilenmektedirler. Kişilerin kariyer seçimlerini iki faktör etkilemektedir. Bunlar; sosyal ve psikolojik faktörlerdir.

Sosyal Faktörler; kişinin sosyal geçmişi, ailesi ile ilişkisi, ailesinin toplumsal ve ekonomik düzeyi ve içerisinde bulunduğu çevre kariyer seçimini etkileyen temel faktörlerdir. Toplumdan topluma farklılık gösteren bazı toplumlarda saygın bir meslek bazı toplumlarda sıradan sayıldığından kişiler kendi toplumları tarafından kabul görmüş ve değerli meslekleri seçme eğilimi eğilimi göstermektedirler. Aile faktörü de meslek seçiminde oldukça önemlidir bazı araştırmalarda eğitim düzeyi düşük anne babanın çocuklarının beceri istemeyen meslek seçme olasılığı fazla iken yönetici ve profesyonellerin çocuklarının ise yönetsel ve profesyonel işlere eğilim göstermektedir (Özen, 2011: 84). Psikolojik Faktörler; bireyin değerleri, inanç ve tutumları, bireyin beklentileri, bireyin kişiliği, bireyin işin geleceği hakkındaki görüşleridir. 1991 yılında kariyer seçimi konusunda Fleet ayrıntılı bir çalışma yapmış meslek ve kariyer seçimi sistematik bir süreç içerdiğinden kariyer seçim sürecinde bireyin kendini tanıması, bireyin seçmek istediği veya seçtiği kariyeri tanıması, bireyin kendi istek ihtiyaçları ile kariyerin getirdiği istek ihtiyaçları bütünleştirme basamaklarını içermektedir. Kişinin başarılı bir kariyer seçimi yapabilmesi için bu süreçte yer alan adımları izlemelidir (Fleet, 1991: 621; Pehlivan, 2008: 42)

Tablo 1: Kariyer seçim Süreci

KİŞİNİN KENDİNİ TANIMASI	KİŞİNİN KARİYERLERİ TANIMASI
İhtiyaçlarım, isteklerim ve amaçlarım nelerdir?	Hangi kariyerler hangi amaçları yerine getirir?
Hangi yetenek ve becerilere sahibim?	Hangi kariyerler hangi yetenek ve becerileri gerektirir?
Neyi heyecan verici, ilgi çekici ve yapmaya değer buluyorum?	Hangi kariyerlerin ilgi çekici ve heyecanlı yanları vardır?
↓	↓
BÜTÜNLEŞTİRME ANALİZİ	
İstekleri, ihtiyaçları ve amaçları bütünleştirme.	
Karşılıklı duyguları bütünleştirme.	
Bu unsurları bütünleştirirken ihtiyaç, istek ve amaçlarda birliktelik sağlanmalı. Beceri ile yeteneklerde uyumsuzluk ile karşılaşıldığında birey becerilerini geliştirme ya da amaçlarını, ihtiyaçlarını tekrar gözden geçirme yolunu seçmektedir.	

Kaynak: Fleet, V. (1991) Contemporary Management, Houghton Mifflin Company:Boston; Pehlivan, 2008: 42)

2.3. İlgili Araştırmalar

Eysenck kişilik kuramının turizmde kariyer yapma isteği üzerine yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak birbirinden bağımsız olarak Eysenck Kişilik Kuramı ve farklı kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma isteği üzerine etkisinin belirlendiği çalışmalar yapılmıştır. Bunlar; Ulucan & Bahadır (2011), çalışmalarında 2010 yılında gerçekleşen Türkiye Halter Şampiyonasına katılan 74 sporcunun Eğitim düzeyi, Cinsiyet ve Yaş değişkenlerine göre kişilik özellikleri araştırılmıştır. Çalışmada veriler Kişisel Bilgi Formu ve Eysenck Kişilik Envanterinin Nevrotiklik ve Dışadönüklük-içedönüklük boyutları ile anket soruları kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki farklarda 0.005 önem düzeyi ele alınmış ve çalışmanın sonucunda eğitim boyutunda dışadönüklük alt ölçeğinde ve cinsiyete göre nevroitiklik alt ölçeğinde anlamlı bir ilişki saptanmış ($p < 0.05$) yaş durumlarında ise dışadönüklük ve nevroitiklik boyutlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > 0.05$).

Tunç & Aliyev (2015), yaptıkları çalışma ile Gaziantep'te bulunan üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezleri tarafından açılan programlara ve lisansüstü eğitim düzeyinde verilen eğitim programlarına devam etmekte olan 18 yaş üzeri yaş grubunda olan toplam 214 bireyin yetişkinlerde psikolojik eğilimlerin bazı değişkenler yönünden incelenmesi amaçlamışlardır. Veri toplamak amacı ile araştırmacının hazırladığı demografik değişkenleri de içeren "Kişisel Bilgi Formu" ve kişilerin psikolojik eğilim puanlarını belirlemek için H.J.Eysenck & S.B.G. Eysenck (1964)'in geliştirdiği "Eysenck Kişilik Envanteri" kullanılarak Eysenck Kişilik Envanterinin alt ölçekleri olan nevrotizizm, psikotizm ve dışa dönüklük alt ölçeklerinden elde edilen ortalama puanlar ve yetişkin bireylerin farklı kişilik özelliklerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, meslek, mesleki kıdem, ikamet, gelir düzeyi, çocuk sahibi olup olmamaları, bir topluluğa üye olup olmamaları, aktif olarak yürütmekte olduğu bir sportif ya da sanatsal bir aktivitenin olup olmadığı değişkenlerine göre incelenmiş anlamlı derecede farklılaşmalar görülmüştür.

Temeloğlu & Aksu (2016), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde önlisans ve lisans düzeyinde eğitim gören öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerinde etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Uygulama kısmında "kota örnekleme" yöntemi kullanılarak araştırmanın evrenini oluş-

turan toplamda 421 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Kendi içerisinde de önlisans eğitimi almakta olan 182 öğrenci ve lisans eğitimi alan 239 öğrenci olmak üzere eğitimi alan öğrenciler olarak iki homojen alt evren oluşturulmuştur. Öğrencilere üç bölümden oluşan bir anket uygulanmıştır. Birinci bölümde katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Goldenberg (1990) tarafından geliştirilen ölçekte dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve yeniliklere açık olma kişilik türleri olan “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” uygulanmıştır. İkinci bölümde, öğrencilerin turizmde kariyer yapma isteklerini belirlemek amacıyla 5’li likert ölçeğinde üç adet yargı ve son kısımda ise öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin kapalı uçlu sorular yer almıştır. Çalışmanın sonucunda önlisans ve lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma isteği üzerinde etkisinin olduğu, turizm eğitimi lise düzeyinde alanların kariyer planlamasına daha çok önem verdiği ve “Beş Faktör Kişilik Ölçeği”nin alt boyutlarından uyumluluk, sorumluluk ve yeniliklere açık olma kişiliği olan öğrencilerin dışa dönüklük ve duygusal denge kişiliği olan öğrencilere göre turizmde kariyer yapma isteklerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın sonucuna göre turizm eğitimi gören öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma isteği üzerinde bir etkisinin olduğu ve özellikle turizm eğitimini lise düzeyinde alan öğrencilerin diğerlerine göre daha çok kariyer planlamasına önem verdikleri belirlenmiştir. Kişiliğin alt ölçek boyutlarından uyumluluk, sorumluluk ve yeniliklere açıklık olma kişiliği olan öğrencilerin; dışadönüklük ve duygusal denge kişiliğinin olan öğrencilere karşılaştırıldığında daha fazla turizmde kariyer yapmak istediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yazıcı (1997), çalışmasında KTÜ öğrencilerinin kişilik özelliklerinin Eysenck’in kişilik kuramına göre belirlemek ve öğrencilerin Eysenck kişilik envanterinden bazı değişkenlere bağlı olarak aldıkları puanların tespiti, bazı farklı ölçeklerden aldıkları puanların bazı değişkenlere grup farklılıklarının incelenmesi, farklı değişkenler arasındaki ilişkiler ve farklılıkların belirlenmesi amaçlanmıştır. Öğrencilerin verdikleri yanıtlar neticesinde genel olarak psikotik ve nörotik eğilimlere sahip olmadıkları, dışadönüklük özellikleri gösterdikleri ortaya çıkmasına karşın bireysel olarak bazı öğrencilerin psikotik ve nörotik eğilimlere sahip oldukları veya içedönüklük özellikleri gösterdikleri belirlenmiştir.

Tunca (2016), araştırmasında madde kullanımı nedeni ile Denetimli Serbestlik Programında yer alan 18-60 yaş arası 150 erkek katılımcının Davranış İnhibisyon Sistemi/ Davranış Aktivasyon Sistemi Ölçeği ve Eysenck Kişilik Envanteri üzerinden karşılaştırılmasını amaçlamıştır. Araştırma sonucunda yaş, medeni hal, eğitim düzeyi ve yaşamboyu kullanılan maddelerdeki farklılıklar ve kişilerin kişilik özellikleri arasındaki farklılıkların birbiri ile ilişkili olduğu, programa dahil olan kişilerin daha dışadönük ve yalan söyleme eğilimi gösterdikleri belirlenmiştir.

Şengel ve diğerleri, (2015), turizm öğrencilerinin bölüm tercihleri ile kişilik arasında bir ilişkinin olup olmadığını tesbiti için yaptıkları çalışmada Kastamonu Üniversitesi Turizm Fakültesinde okuyan Turizm ve Otel İşletmeciliği bölümü öğrencilerden 284 den kişi olan çalışma evreni oluşmasına karşın bazı kısıtlamalar nedeni ile 290 basılmış anketten 172 adedi çalışmalara dahil edilmiş ve öğrencilerin bölüm tercihleri ile belli kişilik özellikleri arasında pozitif ve orta düzeyli bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Turizm eğitimini lise, önlisans, lisans ve lisansüstü düzeyinde eğitim gören 287 öğrencinin sahip olduğu kariyer değerleri ve liderlik yeteneklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerinde etkisini öğrenmek amacıyla Türkay & Solmaz (2011) yaptıkları çalışmada öğrencilere anket uygulamış ve araştırma sonucunda liderlik yeteneklerinin kariyer değerleri üzerinde oldukça fazla bir etkisinin olduğu ve bununla birlikte turizmde kariyer yapma isteğini etkileyen bir tek değişkenin de yönetsel yetkinlik kariyer değerinin olduğu belirlenmiştir.

3. Yöntem

Araştırmanın amacı, Turizm Fakültesi'nde lisans düzeyinde eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin kariyer yapma isteği üzerine etkisini ölçmektir. Araştırma için anket tekniği kullanılmış ve anketler yüz yüze uygulanmıştır. Veriler 2020 yılı öncesinde toplandığı için etik kurul izni alınmasına gerek kalmamıştır.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Selçuk Üniversitesi'nde lisans düzeyinde turizm eğitim alan öğrenciler oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmanın zaman açısından maliyetli olabileceği düşünülerek örnekleme gidilmiş ve amaca göre örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden amaca göre (purposive) örnekleme yönteminde araştırmacı, ilgisine, uzmanlığına, seçeceği örneğin ana kütleye benzeyip benzememesi ile ilgili değerlendirmesine dayanarak, bilgi alınacak ana kütlenin bir alt grubu veya parçası olan daha küçük bir gruptan örnek seçer (Bernard, 2000; Robson, 2002). Bu nedenle mezuniyet aşamasına yaklaşmış ve kariyer yapma isteği yoğun olan öğrencilerden sadece 3. ve 4. sınıfta okuyan öğrenciler tercih edilmiştir. Anketler 25 Eylül ve 25 Ekim tarihleri arasında eğitim öğretim yılı güz döneminde gerçekleştirilmiştir. Toplam 250 anket doldurulmuş, ancak 65'i eksik/hatalı doldurulduğu için uygulamaya dâhil edilmemiştir. Böylece geriye kullanılabilir toplam 185 anket kalmıştır.

3.2. Veri Toplama Aracı

Öğrencilere uygulanan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Eysenck Kişilik Anketi Gözden Geçirilmiş\Kısaltılmış Formu (EKA-GGK; Francis vd.,1992) Türkçe'ye Karancı, Dirik & Yorulmaz (2007) tarafından uyarılma çalışmalarında çeviri-geri çeviri yöntemi izlenmiştir (Brislin ve diğerleri,1973). Yapılan çalışmalarda EKA (Eysenck Kişilik Ölçeği) -GGK (Gözden geçirilmiş Kısaltılmış Form) 'nın alt ölçekleri, psikotizm dışında yüksek iç tutarlılık göstermemiştir. Başka uzman çalışmalarına bakıldığında ise benzer şekilde Psikotizm alt ölçeğinin iç tutarlılığının yüksek olmadığı saptanmıştır (Francis ve diğerleri,1992, Katz ve Francis 2000, Lewis ve diğerleri,2002). Ankette 24 önerme 4 boyuttan oluşmaktadır (Nörotizm boyutu ile ilgili önermeler 1, 9, 11, 14, 18, 21, Dışa-dönüklük boyutu ile ilgili önermeler 2, 4, 13, 15, 20, 23, Psikotizm boyutu ile ilgili önermeler 3, 6, 8, 12, 16, 22, Yalan boyutu ile ilgili önermeler 5, 7, 10, 17, 19, 24). Puanlama ise şu şekildedir:

3, 5, 7, 10, 15, 16, 17, 19, 20, 22. maddeler için Evet = 0, Hayır = 1 puan

1, 2, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 18, 21, 23, 24. maddeler için ise Evet = 1, Hayır = 0 puan

Anketin diğer bölümlerinde Temeloğlu ve Aksu'nun (2016) otel işletmelerinde lisans ve önlisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma isteği üzerindeki etkisinin belirlendiği ölçeği kullanılmıştır. İkinci bölümde öğrencilerin turizmde kariyer yapma isteklerini belirlemek amacıyla 5'li likert ölçeğinde (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum üç adet yargı yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin kapalı uçlu sorular yer almaktadır.

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Katılımcıların demografik özelliklerine göre Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli ve alt boyutları ile Kariyer yapma isteği ile ilgili farklılık vardır.

H1a: Katılımcıların cinsiyete durumuna göre Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli ve alt boyutları ile Kariyer yapma isteği ile ilgili farklılık vardır.

H1b: Katılımcıların turizm sektöründe çalışma yıllarına göre Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli ve alt boyutları ile kariyer yapma isteği ile ilgili farklılık vardır.

H1c: Katılımcıların turizm sektöründe görev yaptıkları departmana göre Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli ve alt boyutları ile Kariyer yapma isteği ile ilgili farklılık vardır.

H1d: Katılımcıların turizm eğitimi alma tercihlerine göre Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli ve alt boyutları ile Kariyer yapma isteği ile ilgili farklılık vardır.

H2: Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutlarının Kariyer yapma isteği üzerine etkisi vardır.

Verilerin Analizi araştırmada sırasıyla modelin değişkenleriyle ilgili güvenilirlik ve geçerlik analizleri yapılmış, temel belirleyici istatistiklerden (aritmetik ortalama, standart sapma) faydalanılarak, ölçekte verilen ifadelerin düzeyleri belirlenmiş, korelasyon gibi istatistiksel analiz yöntemleri ile araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasındaki ilişki test edilmiştir. Ayrıca demografik değişkenlere göre gruplar arasında Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli ve alt boyutları ile Kariyer yapma isteği arasında farklılık bulunup bulunmadığına yönelik Bağımsız örneklem T-testi ile Anova testleri ile Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutlarının (Nörotisizm, Dışa-dönüklük, Psikotisizm, Yalan boyutu) Kariyer yapma isteği üzerine etkisini açıklayan çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

3.3. Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olup olmadığını belirlemek için her bir ölçeğin güvenilirlik katsayısına (Kuder-Richardson 20) (Ercan & Kan, 2004: 213) bakılmıştır.

Tablo 2: Çalışmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

DDeğ.	MS	Ort ± SS	α	1	2	3	4	5
1	6	0.64 ± 0.27	0,72	-				
2	6	0.65 ± 0.31	0,74	-0.199**	-			
3	6	0.30 ± 0.20	0,71	-0.065	0.247**	-		
4	6	0.57 ± 0.28	0,68	-0.275**	-0.095	-0.247**	-	
5	3	3.15 ± 1.18	0,78	-0.037	0.044	0.005	0.131	-

**p<0.01, α: Kuder-Richardson-20, Değ.: Değişkenler, Ort: ortalama, SS: standart sapma, 1:Nörotisizm, 2:Dışa Dönüklük, 3:Psikotisizm, 4.Yalan, 5:Kariyer Yapma İsteği

Araştırmada kullanılacak olan ölçeklerin kapsam geçerliliği için uzman görüşünden yararlanılmıştır. Turizm ve sosyoloji alanında çalışmalar yapan 5 uzmandan Davis tekniği ile görüşleri alınmıştır. Davis tekniğine göre her bir ifade için uzmanların görüşlerini (a) uygun, (b) madde hafifçe gözden geçirilmeli, (c) madde ciddi olarak gözden geçirilmeli ve (d) madde uygun değil şeklinde değerlendirilmesi istenir. Tekniğe göre (a) ve (b) seçeneğini işaretleyen uzmanların sayısı toplam uzman sayısına bölünerek geçerlilik indeksi elde edilir. Değerin 0.80 olması durumunda ölçekteki ifadeler kabul edilmektedir (Akduman & Cantürk, 2010:25). Ankette kullanılacak olan maddelerin indeksleri 0,80 ve üzerinde değer elde ederek kapsam geçerliliği sağlanmıştır.

4. Bulgular

4.1. Katılımcılar İle İlgili Demografik Bilgiler

Araştırmaya toplam 185 kişi katılmıştır. Katılımcılara ait demografik değişkenler Tablo 2'de verilmiştir. Katılımcıların %56.2'si erkek, %61.1'i 4. sınıf, %50.3'ü servis ve barda çalışmış, %45.9'ı 1 sezon/yıl çalışmış, %34.6'sı istemeyerek bölümü tercih etmişlerdir.

Tablo 3: Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Demografik özellik	<i>n</i>	%
Cinsiyet		
Erkek	104	56.2
Kadın	81	43.8
Sınıf		
3.sınıf	72	38.9
4.sınıf	113	61.1
Departman		
Servis ve Bar	93	50.3
Ön büro	38	20.5
Kat hizmetleri	28	15.1
Diğer	26	14.1
Çalışma Yılı (sezon/yıl)		
1 sezon/yıl	85	45.9
2 sezon/yıl	44	23.8
3 sezon/yıl	31	16.8
4 sezon/yıl	11	5.9
5 sezon/yıl	14	7.6
Eğitim Tercihleri		
İsteyerek	61	33
İstemeyerek	64	34.6
Kararsız	60	32.4
Toplam	185	100

4.2. Demografik Değişkenlere Göre Farklılık Testleri

Tablo 4: Cinsiyete Göre Eysenck Kişilik Kuramı Ölçeği Genel ve Alt Boyutları İle Kariyer Yapma İsteği Ölçeğinin Karşılaştırılması

Ölçek ve Faktörler	Cinsiyet		p-değeri
	Erkek (n=104)	Kadın (n=81)	
Eysenck Kişilik Kuramı	0.53 ± 0.11	0.55 ± 0.11	0.230
Nörotisizm	0.62 ± 0.29	0.68 ± 0.23	0.131
Dışa Dönüklük	0.66 ± 0.31	0.63 ± 0.31	0.615
Psikotisizm	0.33 ± 0.20	0.27 ± 0.19	0.064
Yalan	0.53 ± 0.29	0.63 ± 0.27	0.021*
Kariyer Yapma	3.08 ± 1.16	3.25 ± 1.21	0.343

* $p < 0.05$

Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli ve alt boyutları ile kariyer yapma isteği ölçeğinin katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan iki bağımsız örneklem t testi sonucuna göre,

- Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p=0.230$).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan Nörotisizm boyutunda, kadın katılımcıların puanları (0.62 ± 0.29) ile erkek katılımcıların puanları (0.68 ± 0.23) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p=0.131$).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan Dışa Dönüklük boyutunda, kadın katılımcıların puanları (0.66 ± 0.31) ile erkek katılımcıların puanları (0.63 ± 0.31) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p=0.615$).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan Psikotisizm boyutunda, kadın katılımcıların puanları (0.33 ± 0.20) ile erkek katılımcıların puanları (0.27 ± 0.19) cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p=0.064$).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan yalan boyutunda, kadın katılımcıların puanı (0.63 ± 0.27) erkeklerden (0.53 ± 0.29) anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur ($p=0.021$).
- Kariyer Yapma İsteği ölçeği geneli puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p=0.343$).

Bu sonuçlara göre H1a kısmen kabul edilmiştir (Yalan boyutu $p=0.230$)

Tablo 5: Katılımcıların Turizm Sektöründe Çalışma Yıllarına Göre Eysenck Kişilik Kuramı Ölçeği Geneli ve Alt Boyutları İle Kariyer Yapma İsteği Ölçeğinin Karşılaştırılması

Ölçek ve Faktörler	Çalışma Yılı (sezon/yıl)					p-değeri
	1 (n=85)	2 (n=44)	3 (n=31)	4 (n=11)	5 (n=14)	
Eysenck Kişilik Kuramı	0.53 ± 0.11	0.56 ± 0.09	0.55 ± 0.11	0.54 ± 0.10	0.54 ± 0.13	0.460
Nörotisizm	0.65 ± 0.25	0.67 ± 0.24	0.60 ± 0.33	0.65 ± 0.24	0.61 ± 0.36	0.827
Dışa Dönüklük	0.59 ± 0.33	0.72 ± 0.28	0.68 ± 0.29	0.59 ± 0.34	0.76 ± 0.29	0.101
Psikotisizm	0.27 ± 0.18	0.30 ± 0.21	0.31 ± 0.21	0.39 ± 0.21	0.38 ± 0.19	0.172
Yalan	0.59 ± 0.28	0.56 ± 0.28	0.62 ± 0.29	0.53 ± 0.19	0.39 ± 0.34	0.129
Kariyer Yapma	3.02 ± 1.17	3.05 ± 1.21	3.40 ± 1.08	3.73 ± 1.25	3.29 ± 1.29	0.241

Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli ve alt boyutları ile kariyer yapma isteği ölçeğinin katılımcıların turizm sektöründe çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Var-
yans analizi sonucuna göre,

- Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli puanları katılımcıların turizm sektöründe çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p=0.460$).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan Nörotisizm boyutunda, katılımcıların çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p=0.827$).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan Dışa Dönüklük boyutunda, katılımcıların çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p=0.101$).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan Psikotisizm boyutunda, katılımcıların çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p=0.172$).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan Yalan boyutunda, katılımcıların çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık saptanamamıştır ($p=0.129$).
- Kariyer Yapma İsteği ölçeği geneli puanları katılımcıların çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p=0.241$).

Bu sonuçlara göre H1b *ret* edilmiştir

Tablo 6: Katılımcıların Turizm Sektöründe Görev Yaptıkları Departmana Göre Eysenck Kişilik Kuramı Ölçeği Geneli ve Alt Boyutları İle Kariyer Yapma İsteği Ölçeğinin Karşılaştırılması

Ölçek ve Faktörler	Departman				p-değeri
	Servis ve bar (n=85)	Ön büro (n=44)	Kat hizmetleri (n=31)	Diğer (n=11)	
Eysenck Kişilik Kuramı	0.53 ± 0.10	0.55 ± 0.11	0.58 ± 0.14	0.52 ± 0.09	0.460
Nörotisizm	0.63 ± 0.25	0.64 ± 0.30	0.67 ± 0.27	0.65 ± 0.27	0.827
Dışa Dönüklük	0.65 ± 0.31	0.67 ± 0.29	0.63 ± 0.33	0.62 ± 0.33	0.101
Psikotisizm	0.29 ± 0.17	0.35 ± 0.25	0.32 ± 0.21	0.26 ± 0.16	0.172
Yalan	0.56 ± 0.29	0.53 ± 0.29	0.70 ± 0.22	0.54 ± 0.29	0.129
Kariyer Yapma	3.16 ± 1.14	3.22 ± 1.36	3.17 ± 1	3.01 ± 1.30	0.241

Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli ve alt boyutları ile kariyer yapma isteği ölçeğinin katılımcıların turizm sektöründe görev yaptıkları departmana göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans analizi sonucuna göre,

- Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli puanları katılımcıların turizm sektöründe görev yaptıkları departmana göre anlamlı farklılık göstermemiştir (p=0.460).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan Nörotisizm boyutunda, Turizm Sektöründe Görev Yaptıkları Departmana göre anlamlı farklılık saptanamamıştır (p=0.827).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan Dışa Dönüklük boyutunda, Turizm Sektöründe Görev Yaptıkları Departmana göre anlamlı farklılık saptanamamıştır (p=0.101).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan Psikotisizm boyutunda, Turizm Sektöründe Görev Yaptıkları Departmana göre anlamlı farklılık saptanamamıştır (p=0.172).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan Yalan boyutunda, Turizm Sektöründe Görev Yaptıkları Departmana göre anlamlı farklılık saptanamamıştır (p=0.129).

Bu sonuçlara göre H1c ret edilmiştir

Tablo 7: Katılımcıların Turizm Eğitimi Alma Tercihlerine Göre Eysenck Kişilik Kuramı Ölçeği Geneli ve Alt Boyutları İle Kariyer Yapma İsteği Ölçeğinin Karşılaştırılması

Ölçek ve Faktörler	Eğitim Tercihleri			p-değeri
	İsteyerek (n=61)	İstemeyerek (n=64)	Kararsız (n=60)	
Eysenck Kişilik Kuramı	0.55 ± 0.12	0.53 ± 0.11	0.54 ± 0.10	0.332
Nörotisizm	0.59 ± 0.31 ^a	0.63 ± 0.26	0.72 ± 0.22 ^b	0.020*
Dışa Dönüklük	0.70 ± 0.29	0.59 ± 0.33	0.65 ± 0.31	0.101
Psikotisizm	0.34 ± 0.18 ^a	0.30 ± 0.23	0.26 ± 0.15 ^b	0.044*
Yalan	0.58 ± 0.28	0.58 ± 0.27	0.55 ± 0.31	0.780
Kariyer Yapma	3.88 ± 1.01 ^a	2.56 ± 1.13 ^c	3.11 ± 1.05 ^b	<0.001*

*p<0.05

Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli ve alt boyutları ile kariyer yapma isteği ölçeğinin turizm eğitimi alma tercihlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Tek Yönlü Varyans analizi sonucuna göre,

- Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli puanları katılımcıların turizm eğitimi alma tercihlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir ($p=0.332$).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan nörotisizm boyutunda, eğitim tercihlerinde kararsız katılımcıların puanı (0.72 ± 0.22) isteyerek turizm eğitimi alan katılımcıların puanlarından anlamlı şekilde daha yüksektir ($p=0.020$).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan Dışa Dönüklük boyutunda, katılımcıların turizm eğitimi alma tercihlerine göre puanları anlamlı farklılık göstermemiştir ($p=0.101$).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan Psikotisizm boyutunda, eğitim tercihlerinde isteyerek eğitim alan katılımcıların puanı (0.34 ± 0.18^a) turizm eğitimi alma konusunda kararsız olan katılımcıların puanlarından (0.26 ± 0.15^b) anlamlı şekilde daha yüksektir ($p=0.044$).
- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutu olan yalan boyutunda, katılımcıların turizm eğitimi alma tercihlerine göre puanları anlamlı farklılık göstermemiştir ($p=0.780$).
- Kariyer Yapma isteği ölçeği geneli puanları, katılımcıların turizm eğitimi alma tercihlerine göre anlamlı farklılık göstermiştir ($p=0.001$). Kariyer Yapma isteği ölçeği geneli puanlarına bakıldığında isteyerek turizm eğitimi almış katılımcıların puanları (3.88 ± 1.01) istemeyerek eğitim almış (2.56 ± 1.13) ve eğitim almada kararsız olan katılımcıların puanlarından (3.11 ± 1.05) anlamlı şekilde yüksektir. Eğitim almada kararsız olan katılımcıların puanları ise (3.11 ± 1.05) istemeyerek eğitim almış katılımcıların puanlarından anlamlı şekilde yüksektir (2.56 ± 1.13).

Bu sonuçlara göre H1d kısmen kabul edilmiştir (Nörotisizm $p=0.020$, Kariyer Yapma İsteği $p=0.001$)

Tablo 8: Eysenck Kişilik Kuramı Ölçeği Alt Boyutlarının Kariyer Yapma İsteği Üzerine Etkisine Yönelik Yapılan Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

	B	SH	β	T	F	R ²
Sabit Terim	2.565	0.461		5.566***	0.983***	0.021
Nörotisizm	0.074	0.350	0.017	0.212		
Dışa Dönüklük	0.206	0.295	0.054	0.699		
Psikotisizm	0.179	0.474	0.030	0.377		
Yalan	0.618	0.334	0.148	1.848		

- Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutlarının Kariyer yapma isteği üzerine etkisine yönelik yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, Eysenck kişilik kuramı ölçeği alt boyutlarının kariyer yapma isteği üzerine birlikte etkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F=0.983$, $p>0.05$).

Bu sonuçlara göre H2 ret edilmiştir.

5. Sonuç ve Öneriler

Turizm sektörünün Türkiye ekonomisi açısından önemli olması (Kar, Zorkirişçi & Yıldırım,2004), sektörün ihtiyacı olan nitelikli ve bilgili iş gücünü yetiştirmeyi amaçlayan turizm okullarının sayısındaki artışı da beraberinde getirmiştir. Turizmin emek-yoğun bir sektör olması, sunulan hizmetin kalitesinin büyük ölçüde hizmet veren iş gücünün niteliklerine bağlı olması, bu alanda eğitim görmüş çalışanların önemini işletmeler açısından daha da arttırmaktadır. Söz konusu okullarda öğrenim gören öğrencilerin sektörde çalışma isteklerini belirlemeye yönelik araştırmaların bazılarında bu isteğin yüksek olduğunu (Avcı, 2011), bazılarında ise düşük olduğu ve öğrencilerin turizm sektörüne yönelik negatif bir bakış geliştirdiği görülmektedir (Richardson, 2009). Ancak, öğrencilerin sektöre yönelik bu olumsuz tutumunun büyük ölçüde sektörün yapısal özelliklerinden meydana geldiği anlaşılmaktadır. Özellikle turizm öğrencilerinin stajlarda uzun ve ağır mesai şartlarında çalıştırılmasından dolayı sektörden uzaklaşmaya başladıkları görülmektedir (Pelit ve diğerleri,2016). İlgili literatüre dayanarak bu çalışmada da Eysenck kişilik özellikleri ve alt boyutları ve kariyer yapma isteği çeşitli değişkenlere göre analiz edilmiştir.

Katılımcıların cinsiyet durumuna göre Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli ve alt boyutları ile kariyer yapma isteği ile ilgili farklılık vardır hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Yapılan analizde kadın katılımcıların yalan alt boyutunda puanlarının daha fazla olduğunu görülmüştür. Bayan katılımcıların iyi görüntü vermek amacıyla yapılan yanıltmalarının daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların turizm sektöründe çalışma yıllarına göre Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli ve alt boyutları ile kariyer yapma isteği ile ilgili farklılık vardır hipotezi reddedilmiş ayrıca katılımcıların turizm sektöründe görev yaptıkları departmana göre Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli ve alt boyutları ile kariyer yapma isteği ile ilgili farklılık vardır hipotezi de reddedilmiştir. Katılımcıların turizm eğitimi alma tercihlerine göre Eysenck kişilik kuramı ölçeği geneli ve alt boyutları ile Kariyer yapma isteği ile ilgili farklılık vardır hipotezi ise kısmen kabul edilmiştir.

Katılımcıların turizm eğitimi alma tercihlerine göre Eysenck kişilik kuramı alt boyutu olan Nörotisizm boyutunda turizm eğitimi almış ancak devam etme konusunda kararsız olan katılımcıların istemeyerek turizm eğitimi alan katılımcıların puanlarından daha yüksek olduğu böylece Eysenck kişilik kuramına göre eğitim alam ve devam etme konusunda kararsız olan katılımcıların istemeyerek turizm eğitimi alan katılımcılardan daha yüksek oranda kaygı duydukları, daha depresif ruh halinde buldukları ve kararsızlıklarından dolayı aşırı duygusallık gösterip özgüven eksikliği yaşadıkları söylenebilir. Psikotisizm alt boyutunda ise isteyerek turizm eğitimi alan katılımcıların turizm eğitimine devam edip etmemekte kararsız olan katılımcıların puanlarından yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Böylece isteyerek eğitim alan katılımcıların daha sıra dışı özellikler gösterdikleri daha mesafeli oldukları ve diğer insanlara karşı duyarsızlıklarının daha fazla olduğu görülmüştür. Son olarak katılımcıların turizm eğitimi alma tercihlerinde kariyer yapma isteği ölçeği puanlarına bakıldığında isteyerek eğitim alan katılımcıların puanlarının bu konuda kararsız olan katılımcıların puanlarından daha yüksek olduğu ve eğitim alma ve devam etme konusunda kararsız olan katılımcıların puanlarının da istemeyerek turizm eğitimi alan katılımcılardan daha yüksek olduğu ve böylece turizm eğitimi alma da istekliliğin katılımcıların geleceği için ve kariyerlerinin sağlığı için önemli olduğu ortaya çıkmıştır.

Şüphesiz her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlar söz konusu olmuştur. Bu anlamda, araştırmanın en temel kısıtı nispeten dar bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Çalışma Konya ilinde mevcut örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ancak, Türkiye çapında tüm turizm eğitimi veren okullarda öğrenim görmekte olan öğrencilerin katılımı ile gerçekleştirilecek olan çalışmalardan elde edilecek sonuç-

lar, turizmde kariyer yapma isteğini etkileyen ve Eysenck Kişilik Kuramı ve alt boyutlarını ve mevcut değişkenlerin etkisini daha detaylı bir biçimde ortaya koymayı sağlayabilecektir. İleriki çalışmalarda turizm eğitimi alan öğrencilere 1. Sınıfta ön test 4. Sınıfta son test olarak ölçeklerin uygulanmasının daha sağlıklı ve net sonuçlar vereceği gözlenmektedir. Bunun dışında, bir araştırmada tüm değişkenlerin sınanması mümkün değildir. Bu anlamda, kişilik özellikleri, değerler, inançlar gibi farklı değişkenlerin de turizmde kariyer yapma isteği üzerindeki etkilerinin incelenmesinin literatüre anlamlı katkılar sunabileceği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Adıgüzel, O. (2008), *Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Ahmetoğulları, K., & Güneş, M. (2017). Öğrencilerin kişilik özelliklerinin mesleğin geleceğine bakış açılarının etkisi: Hilvan Myo örneği, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 24-39.
- Akduman, G., G., & Cantürk, G. (2010). The way of behaving scala against thr children who were sexual abuse: acceptability and reliability study (university student sampling). *J For Med*, 24(2): 22-29.
- 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.
- Avcı, N. (2011). Turizm eğitimi alan lisans öğrencilerinin iş değerleri: Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu örneği, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(35),7-18.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, 3. Baskı, Adapazarı: Sakarya Yayınları.
- Bernard, H. R. (2000). *Social Research Methods*. London: Sage Publications.
- Bird A. (1994). Careers as repositories of knowledge: A new perspective on boundaryless careers, *Journal of Organizational Behavior*, 4(15),325-344.
- Brislin R., Lonner W., & Thorndike R. (1973) *Cross-cultural research methods*. New York: Wiley.
- Burger, M. J. (2006). *Kişilik. Kaknüs yayımları, Alemdar İstanbul: Ofset*.
- Çavuş, Ş., & Kaya, A. (2015). Turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer planları ve turizm sektörüne yönelik tutumu, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5),101-117.
- Çelik, M. (2017). *Türkçe Öğretmeni Adaylarının Kişilik Özellikleri ve Mesleki Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Demir, Ü. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Eğitsel Yazılım Ekran Tasarımı Seçimlerinde Kişiliğin Etkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ercan, İ., Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik, *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3) 211-216
- Erdal, B. (2009). Müzik tercihi ve kişilik ilişkisi, *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 35(2),188-196.
- Eysenck, B.G., Eysenck H.J., & Barrett P (1985). A revised version of the psychoticism scale. *Pers Individ Dif*, 6: 21–29.
- Eysenck, H.J., & Eysenck, B.G. (1978). *Manual of the eysenck personality questionnaire*. (Junior and Adult). London.Hodder & Stoughton Farmer.
- Fleet, V. (1991) *Contemporary management*, 2. Edition, Boston: Houghton Mifflin Company.

- Francis L J., Brown L. B., & Philipchalk R. (1992) The development of an abbreviated form of the Revised Eysenck Personality Questionnaire (EPQR-A): its use among students in England, Canada, the USA and Australia. *Pers Individ Dif*, 13, 443-449.
- Gezen, T., & Köroğlu, Ö. (2014). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimine etki eden kariyer çabalarının belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 213-234.
- Goodworth, C. (1988). *The Secrets Of Successful Leadership And People Management*. London: Heinemann Pub. Ltd.
- İnanç, B. Y., & Yerlikaya, E. E. (2008), *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Kar, M., Zorkirişçi, E., & Yıldırım, M. (2004), Turizmin ekonomiye katkısı üzerine ampirik nir değerlendirme, *Akdeniz Üniversitesi I.I.B.F. Dergisi* (8), 87-112.
- Karabacak, G. (2010). İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Stresi Üzerine Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Karancı, N.A., Dirik, G., & Yorulmaz, O. (2007). Eysenck kişilik anketi-gözden geçirilmiş kısaltılmış formu'nun (EKA-GGK) Türkiye'de geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18(3),254-261.
- Katz, Y.J., & Francis LJ (2000). Hebrew revised eysenck personality questionnaire: Short form (EPQR-S) and abbreviated form (EPQR-A). *Soc Behav Pers*, 28, 555-560.
- Koç, F.P., & Bayraktar, O. (2019). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(35),19-39.
- Lewis, C.A, Francis L.J, Shevlin, M. (2002). Confirmatory factor analysis of the French translation of the abbreviated form of the revised eysenck personality questionnaire (EPQR-A). *Europe J Psychol Assess*, 18, 7985.
- Öksüz, T. (2011). *Bipolar Bozukluğu Olan Bireylerde Kişilik Özellikler ile Stresle Başa Çıkma Tutumları İlişkisinin İncelenmesi ve Bipolar Bozukluğu Olmayan Bireyler ile Karşılaştırılması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Oktar, S. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Özgeçicilik, Kişilik Özellikleri ve Sosyal Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Olçay, A., Düzgün, M. (2015). Turizm sektörünün istihdam niteliğinin öğrencilerin kariyer planları üzerinde etkisi, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 12(3),49-72.
- Özen, Y. (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*,2(3),81-96.
- Özmenler, K., N. (1995). *Antisosyal Kişilik Bozukluklarında Suç Örüntüsüne Göre, Psikososyal Özelliklerin İncelenmesi*, Tıpta Uzmanlık Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Ankara.
- Pehlivan, R. (2008). *Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektör ile İlgili Tutumlarının Mezuniyet Sonrası Kariyer Seçimine Etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

- Pelit, E., Demirdağ, Ş. A., Gökçe, Y., & Kılıç, İ. (2016). Turizm öğrencilerinin sektöre yönelik tutumlarının kariyer yapma isteklerine Etkisi: Staj yapan öğrenciler örneği, 3rd *International Congress on Social Sciences, China to Adriatic*, 265-284.
- Richardson, S. (2009). Undergraduates perceptions of tourism and hospitality as a career choice, *International Journal of Hospitality Management* (28), 382-388
- Robson, C. (2002). *Real world research*. Oxford: Blackwell.
- Seçer, B., & Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri, *Yönetim ve Ekonomi*, 18 (2), 49-62.
- Şengel, Ü., Pamukçu, H., & Zengin, B. (2015). Bölüm tercihi ile kişilik arasındaki ilişki: Kastamonu Üniversitesi Turizm Fakültesi Örneği, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7, 122-134.
- Şimşek, M. Ş., Çelik A., Soysal A., & Çelik A. (2004), *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara: Gazi.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2004). *Kuramdan uygulamaya beş faktör kişilik modeli ve beş faktör kişilik envanteri*, İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Taş, M., & Özpek, Ö. (2019). Hans Eysenck'in kişilik kuramı kapsamında Andy Warhol'un kişilik tanımı, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 6(6), 495-515.
- Tatlıoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramı'na göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17),939-971.
- Temeloğlu, E., & Aksu, M. (2016). Turizm eğitimi alan öğrencilerin kişilik özelliklerinin turizmde kariyer yapma istekleri üzerindeki etkisi: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Örneği, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43), 1512-521.
- Tosunoğlu, F., & Gökyürek, B. (2012). Takım sporu ile uğraşan ortaöğretim öğrencilerinin cinsiyete göre kişilik özelliklerinin incelenmesi üzerine bir çalışma, *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 17(1-4),33-44.
- Tunç, E., Aliyev R (2015). Lisansüstü öğrencilerinin kişilik özelliklerinin incelenmesi, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*,14 (4), 949-963.
- Tunca, E.M. (2016). *Denetimli Serbestlik Programı'ndan Yararlanan Kişilerin Kişilik Özelliklerinin Davranış İnhibisyon Sistemi/Davranış Aktivasyon Sistemi Ölçeği ve Eysenck Kişilik Envanteri-Gözden Geçirilmiş Kısa Formu Üzerinden Araştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Türkay, O., & Solmaz, S.A. (2011), Liderlik yeteneği ve kariyer değerlerinin turizmde kariyer yapma isteği üzerine etkileri, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 46-71.
- Ulucan, H., & Bahadır, Z. (2011). Haltercilerin kişilik özelliklerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 175-183.
- Ünlüönen, K., & Tayfun, A (2009), Turizmin Türkiye Ekonomisindeki Yeri, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(8), 1-17.
- Yazgan, İ.B., & Yerlikaya E. E. (2014). *Kişilik Kuramları*. (8. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

- Yazıcı, H. (1997). *KTÜ öğrencilerinin kişilik özelliklerinin Eysenck kişilik kuramına dayalı olarak belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Yıldırım, I.B., & Toker, B. (2016). Lisans düzeyinde turizm eğitimi alan öğrencilerin yılmazlık, umutsuzluk durumları ve sektörel tutumlarının kariyer seçimleri üzerine etkileri, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*,14(1),76-89.

Destek Bilgisi: Bu çalışmanın hazırlanması süresince herhangi bir bireyden ya da kurumdan aynı ya da nakdi bir yardım/destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Makalede herhangi bir çıkar çatışması ya da kazancı yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir.

Bilgilendirilmiş Onam Formu: Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.

Etik Kurul Onayı: Bu çalışmada veri toplama süreci 25 Eylül - 25 Ekim 2019 tarihlerinde tamamlanmış olup Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı TR Dizin Etik Kurul Kriterleri 1 Ocak 2020 tarihinde ilan edilmiştir.

Extended Summary

The Effect of Eysenck Personality Traits on Willingness to Pursue A Career in Tourism

Şafak ÜNÜVAR^a, Şeyda SARI^b, Merve DAĞHAN^c

^aSelcuk University, Faculty Of Tourism, Tourism Management, KONYA, Turkey, E-Mail: safakunuvar@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9177-8704

^bSelcuk University, Faculty Of Tourism, Tourism Management, KONYA, Turkey, E-Mail: seydasari@hotmail.co.uk, ORCID: 0000-0001-9290-9809

^cSelcuk University, Faculty Of Tourism, Tourism Management, KONYA, Turkey, E-Mail: mrvdghn9223@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7767-6314

Tourism is a rapidly developing sector that covers many different fields of activity with high income and job opportunities. It is one of the most important sectors in the world due to its intense labor in the sector and the foreign currency input it provides to countries. Since tourism is not a sector that can replace human labor like in other sectors, the quality of the service offered to people and especially people who work in this sector is also important, so the need for qualified personnel and manpower is very high. That is why exploring the features of personality, personality traits and career plans of people who work in this sector is important.

Eysenck argued that personality can be defined in four basic dimensions, namely neuroticism, extraversion-introversion, psychoticism and lying, and that it can be measured reliably and validly in its dimensions. Since career progression brings more earnings, responsibility, job and social meaning to the individual, more respectability, career means ahead of having a profession, and it is also related to issues such as the sense of achievement, opportunities to be encountered, psychological rewards and a good life. Being successful in business life, which starts after the education process and constitutes the remaining part of life, is very important for all people in the society, especially for the younger generation.

The aim of this study is to examine the effect of the personality traits of students who had tourism education at the undergraduate level on the desire to pursue a career. Accordingly, the Eysenck Personality Questionnaire Revised / Abbreviated Form (EKA-GGK) (Francis et al. 1992) and Temeloğlu and Aksu's (2016) career desire for tourism were used. Within the scope of the study, the questionnaire was applied only to the students who are in their 3rd and 4th grades at Selcuk University Faculty of Tourism with the purposeful sampling method. The data were obtained through face to face interview. According to the data obtained from 185 students, a significant difference was determined according to some demographic variables of Eysenck's personality traits and sub-dimensions and desire to pursue a career. In addition, according to the results of multiple linear regression analysis conducted on the effect of Eysenck personality traits overall and its sub-dimensions on the desire to pursue a career, there was no statistically significant result.

Keywords: Eysenck Personality Theory, Personality Traits, Career Demand, Tourism Education

Jel Codes: L83, C91

^a Corresponding author at : Selcuk University, Faculty of Tourism, Tourism Management, E-Mail Address: safakunuvar@gmail.com.