

T.C.
KARA HARP OKULU
SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAVUNMA YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ KİŞİLİK ENVANTERİ’NİN KARA
HARP OKULU’NA ÖĞRENCİ TEMİN VE SEÇİMİNDE
UYGULANABİLİRLİĞİ: GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK
ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Muhammet Ali DURAN

Tez Danışmanı
Doç.Dr. Mehmet ERKENEKLİ

Eş Tez Danışmanı
Dr. Hakan BAYRAMLIK

ANKARA - 2015

TEZ TANITIM FORMU

TEZİN TARİHİ : 19.06.2015

TEZİN TİPİ : Yüksek Lisans Tezi

TEZİN BAŞLIĞI : Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri'nin Kara Harp Okulu'na Öğrenci Temin ve Seçiminde Uygulanabilirliği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması.

SPONSOR KURULUŞ: -

DAĞITIM LİSTESİ : Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Tez Hazırlama, Onay, Dağıtım ve Muhafaza Esasları Kılavuzunda Belirtilen Yerlere

TEZİN ÖZETİ : Araştırmanın amacı askeri bağlamda geliştirilen ve sözleşmeli subay alımında kullanılan Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'nin Kara Harp Okulu'na öğrenci alımında uygulanabilirliğini araştırmaktır. Araştırma Kara Harp Okulu birinci sınıf öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, yapısal geçerliliği test edilmiş ve ölçüte dayalı geçerlilikleri incelenmiş, güvenilirlik katsayıları ortaya konulmuş ve regresyon analizleri ile çeşitli hipotezler test edilmiştir. Sonuç olarak TSK-KE'nin Kara Harp Okulu'na öğrenci alımında Hacettepe Kişilik Envanteri yerine kullanılmasının uygun olacağı ortaya konulmuştur.

ANAHTAR KELİMELER: Personel seçimi, kişilik, performans, Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri, geçerlilik

SAYFA SAYISI : 93

GİZLİLİK DERECESESİ : Tasnif Dışı

T.C.
KARA HARP OKULU
SAVUMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAVUNMA YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ KİŞİLİK ENVANTERİ’NİN KARA
HARP OKULU’NA ÖĞRENCİ TEMİN VE SEÇİMİNDE
UYGULANABİLİRLİĞİ: GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK
ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Muhammet Ali DURAN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Mehmet ERKENEKLİ

Eş Tez Danışmanı
Dr. Hakan BAYRAMLIK

ANKARA – 2015

KARA HARP OKULU

SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Muhammet Ali DURAN'ın, "Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri'nin Kara Harp Okulu'na Öğrenci Temin ve Seçiminde Uygulanabilirliği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması" konulu tez çalışması, jürimiz tarafından SAVUNMA YÖNETİMİ Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir

Başkan



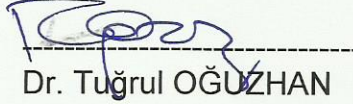
Yrd. Doç. Dr. A. Başak OK

Üye



Doç. Dr. Memet ERKENEKLI
(Tez Danışmanı)

Üye



Dr. Tuğrul OĞUZHAN

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

19 / 06 / 2015



Önder Haluk TEKBAŞ
Prof. Müh. Alb.
Enstitü Müdürü



TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın her aşamasında emeği ve katkısı bulunan, önerileri ve yönlendirmeleri ile her zaman destek bulduğum tez danışmanlarım ve değerli hocalarım Doç. Dr. Mehmet ERKENEKLİ ve Dr. Hakan BAYRAMLIK'a sonsuz teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.

Tezin hazırlık aşamasında değerli fikirlerini benimle paylaşan, yönlendiren ve değerli vakitlerini bana ayıran kıymetli hocam Prof. Dr. Canan SÜMER ve aynı zamanda anabilim dalı başkanım olan değerli hocam Doç. Dr. Sait GÜRBÜZ'e teşekkürü bir borç bilirim. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında değerli vakitlerini ayırarak anket dolduran Kara Harp Okulu öğrencilerine ve değerlendirme formlarını dolduran Takım ve Bölük Komutanlarına saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca yüksek lisans eğitimimin farklı aşamalarında bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım değerli hocalarım Doç. Dr. Mehmet GÜNEŞ, Doç. Dr. Akif TABAK, Doç. Dr. Harun ŞEŞEN ve Yrd. Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN'a ve tezimin çeşitli aşamalarında bana yardımlarını esirgemeyen silah arkadaşlarım H. Önder ALDEMİR ve Behsat CÖMERT'e teşekkür ederim. Tez savunmamda yer alan ve değerli vakitlerini ayırarak önemli katkılarda bulunan saygı değer jüri üyelerine de ayrıca teşekkür ederim.

Zorlu yüksek lisans eğitimim süresince bana anlayış gösterip her zaman destek olan sevgili eşim Duygu DURAN'a sevgimi, şükranlarımı ve sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

T.C.
KARA HARP OKULU
SAVUNMA BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAVUNMA YÖNETİMİ BİLİM DALI
ANKARA 2015

**TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ KİŞİLİK ENVANTERİ’NİN KARA
HARP OKULU’NA ÖĞRENCİ TEMİN VE SEÇİMİNDE
UYGULANABİLİRLİĞİ: GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK
ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammet Ali DURAN

ÖZET

Bu çalışma, Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)’nin Kara Harp Okulu (KHO)’na öğrenci seçiminde geçerliliğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Birinci sınıf öğrencilerinden, TSK-KE, Kısa Semptom Envanteri (KSE) ile veriler toplanmıştır. Performans kriteri olarak, objektif ve subjektif performans ölçüm verileri toplanmıştır. Genel performansı değerlendirmek için geliştirilen performans formu ile takım ve bölük komutanlarından birinci sınıf öğrencilere ait performans verileri toplanmıştır. 611 KHO öğrencisinin verisi değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın korelasyon matrislerinin, ortalamalarının ve standart sapmalarının geçmiş çalışmaların askeri alandaki uygulamaları ile tutarlı olduğu bulunmuştur. Kriter geçerliliği, TSK-KE ile objektif (akademik) ve subjektif (askeri notları, liderlik notları ve genel performans notları) veriler arasındaki korelasyonların analiz edilmesi ile ölçülmüştür. Korelasyon ve bir seri regresyon analizleri TSK-KE’nin anlamlı bir şekilde objektif ve subjektif performansı yordadığını göstermektedir. Askeri lise mezunu öğrenciler KSE’den daha düşük puanlar almışlardır. Askeri lise mezunları, KHO öğrenci

seçiminde daha tercih edilir görünmektedir. Sonuç olarak TSK-KE, KHO için geçerli bir testtir.

Anahtar Kelimeler: Personel seçimi, kişilik, performans, Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri, geçerlilik

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Mehmet ERKENEKLİ

Dr. Hakan BAYRAMLIK

Sayfa Sayısı: 93

REPUBLIC OF TURKEY

TURKISH MILITARY ACADEMY

DEFENSE SCIENCE INSTITUTE

DEPARTMENT OF DEFENCE MANAGEMENT

ANKARA 2015

**APPLICABILITY OF TURKISH ARMED FORCES’
PERSONALITY TEST INVENTORY TO THE ARMY ACADEMY
CADET RECRUITMENT AND SELECTION: A VALIDITY AND
RELIABILITY STUDY**

MASTER THESIS

ABSTRACT

This study was carried out for the aim of determining validity of Turkish Armed Forces Personality Inventory (TAFPI) for choosing students to Military School. Data was collected from freshmen/ first year cadets by TAFPI, Brief Symptom Inventory (BSI). Objective and subjective performance survey data was collected as a performance criterion. Performance data belonging freshmen/ first grader cadets was gathered from Platoon and Company Commanders by using performance form improved for evaluating general performance. Data from 611 Military School cadets were evaluated. It was found that correlation matrices, means, and standard deviations of this study were consistent with the previous studies in military context. Since mutual aim of TAF-PI and Army School is to choose ideal officer candidate, TAFPI is superficial valid. Criterion validity was measured by examining of correlations between objective (academic) and subjective (military grades, leadership grades, and general performance) datas. Correlation and a series of regression analyses indicated that TAFPI significantly predicts both objective and subjective performance. Military high school graduates got significantly

low scores on BSI. Military high school graduates seem more preferable for selecting cadets. To conclude, TAFPI is a valid test for Turkish Military Academy.

Key Words: Personnel selection, personality, performance, Turkish Armed Forces Personality Inventory, validity

Advisor: Assoc. Prof. Mehmet ERKENEKLİ

Dr. Hakan BAYRAMLIK

Number of Pages: 93

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE YÖNTEMİ

1. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	4
a. Araştırmanın Konusu	4
b. Araştırmanın Amacı	6
c. Araştırmanın Önemi ve Katkısı	7
d. Araştırmanın Kısıtları	7
2. YÖNTEM	8
a. Araştırmanın Tasarımı	8
b. Veri Toplama Araçları	9
c. Örneklem	11

d. Veri Analiz Yöntemleri	11
3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	11
a. Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'nin Doğrulamalı Faktör Analizinin Yapılması	12
b. Kişilik İle Performans Kriterleri Arasındaki İlişkiler	13
c. Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE) İle Kısa Semptom Envanteri (KSE) Yapı Geçerliliği	17

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1. GENEL	19
a. Geçerlilik Türleri	19
(1) Yüzeysel (Görünüş) Geçerlilik.....	20
(2) İçerik Geçerliliği.....	20
(3) Ölçüte Dayalı Geçerlilik.....	21
(4) Yapı Geçerliliği.....	21
b. Güvenilirlik Türleri	22
(1) İç Tutarlılık Güvenilirliği.....	23
(2) Test-Tekrar Test Güvenilirliği	25
(3) Paralel Formlar Güvenilirliği.....	25
(4) Gözlemciler Arası Güvenilirlik.....	25
c. Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmaları	26
d. TSK-KE ile İlgili Değerlendirme	29

2. ARAŞTIRMANIN DAYANDIĞI KURAMSAL ÇERÇEVE	29
a. Kişilik ve Kişilik Tanımları	29
b. Kişilik Yaklaşımları	31
(1) Özellik Yaklaşımı	31
(2) Genel Öğrenme Yaklaşımı	33
(3) Rotter'in Yaklaşımı	33
(4) İyimser Yaklaşım	33
(5) Mekanik Olmayan Yaklaşım.....	33
(6) Şimdi Burada Yaklaşımı	34
(7) Fenomonolojik Yaklaşım.....	34
c. Personel Temin ve Seçiminin Önemi	34
(1) Personel Temin ve Seçiminde Kişilik Testlerinin Önemi	36
(2) Personel Temin ve Seçiminde Performansın Önemi	39
(3) Kişiliğin Personel Temin ve Seçiminde Tahmin Gücü	41
d. Askeri Personel Temin ve Seçim Sistemi	42
(1) KKK'lığında Personel Temin ve Seçim Sistemi	42
(2) Kara Harp Okulunda Öğrenci Alım Sistemi	44
3. KONUSU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR.....	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI

1. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK BULGULARI.....	53
---	-----------

a.	Katılımcılar ve Demografik Bilgiler	53
b.	Ölçüm Araçları	54
(1)	Tanıtma Anketi	54
(2)	Kişilik Testleri	55
2.	TANIMLAYICI İSTATİSTİK VE KORELASYON ANALİZ BULGULARI	57
a.	Tanımlayıcı İstatistikler	57
b.	Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Bulguları	60
c.	Ölçüte Dayalı Geçerliliğe Dair Bulgular	62
d.	Kaynak ve Sosyo Ekonomik Statü Gruplarına göre TSK-KE, KSE ve Performans Karşılaştırması	65
(1)	Kaynak.....	65
(2)	Sosyo Ekonomik Statü.....	67
3.	REGRESYON ANALİZLERİ VE YORDAMA GEÇERLİLİĞİ	69
a.	TSK-KE'nin Doğrulayıcı Faktör Analizinin Yapılması:	69
b.	TSK-KE'nin Genel Performansı Tahmin Gücü:	70
c.	TSK-KE'nin Akademik Performansı Tahmin Gücü:	71
d.	TSK-KE'nin Askeri Performansı Tahmin Gücü:	72
e.	TSK-KE ile KSE İlişkisi (Yapı Geçerliliği):	74

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

1.	BULGULARIN TARTIŞILMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ	75
----	--	----

a. Ölçüte Dayalı Geçerlilik	77
(1) Kişilik-Akademik Performans İlişkisi	77
(2) Kişilik-Askeri Performans İlişkisi	78
(3) Kişilik- Genel Performans İlişkisi	79
(4) Yapısal Geçerlilik	80
(5) Güvenilirlik Bulguları	81
2. YAZINA KATKISI.....	81
3. UYGULAMACILARA KATKISI VE YÖNETİCİLERE ÖNERİLER	82
4. GELECEK ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER.....	83
SONUÇ	84
KAYNAKÇA	86
EKLER.....	94

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo - 1 TSK-KE'nin Ana Boyutları ve Alt Boyutları	28
Tablo - 2 Öğrencilerin Tanımlayıcı İstatistikleri	54
Tablo - 3 TSK-KE'nin İç Tutarlılık Güvenilirlik Katsayıları	56
Tablo - 4 Bağımlı Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler	58
Tablo - 5 Bağımsız Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler	59
Tablo - 6 Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'nin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri'nin Karşılaştırılması	61
Tablo - 7 Regresyon Tablosu (Bağımsız Değişken: 4 Ana Boyut ve 3 Bağımsız Boyut Bağımlı Değişken: Genel Performans).....	70
Tablo - 8 Regresyon Tablosu (Bağımsız Değişken: 19 Boyut Bağımlı Değişken: Genel Performans).....	71
Tablo - 9 Regresyon Tablosu (Bağımsız Değişken: 4 Ana Boyut ve 3 Bağımsız Boyut Bağımlı Değişken: Akademik Not Ortalaması) ..	71
Tablo - 10 Regresyon Tablosu (Bağımsız Değişken: TSK-KE (19),Bağımlı Değişken: Akademik Not Ortalaması)	72
Tablo - 11 Regresyon Tablosu (Bağımsız Değişken: 4 Ana Boyut ve 3 Bağımsız Boyut Bağımlı Değişken: Askeri Not Ortalaması).....	73
Tablo - 12 Regresyon Tablosu (Bağımsız Değişken: TSK-KE (19),Bağımlı Değişken: Askeri Not Ortalaması).....	73

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil - 1 KHO'na Sivil Kaynaktan Öğrenci Alımı Aşamaları	45
Şekil - 2 KHO İkinci Seçim Aşaması Faaliyetleri	47

KISALTMALAR

AL	: Askeri Lise
CFI	: Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
Dz.KK	: Deniz Kuvvetleri Komutanlığı
GFI	: Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi)
HHO	: Hava Harp Okulu
Hv.KK	: Hava Kuvvetleri Komutanlığı
İKDSS	: İnsan Kaynakları Değerlendirme Seçme ve Sınıflandırma Sistemi
KHO	: Kara Harp Okulu
KKK	: Kara Kuvvetleri Komutanlığı
KSE	: Kısa Semptom Envanteri
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
SES	: Sosyo Ekonomik Statü
SL	: Sivil Lise
SME	: Subject Matter Experts (Konunun Uzmanı Kişiler)
TAFPI	: Turkish Armed Forces Personality Inventory
TSK-KE	: Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri

GİRİŞ

Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişin temelinde yatan olgu, insanın işletmeler veya kurumlar için sadece bir maliyet unsuru olarak görülmeyip aynı zamanda bir entelektüel sermaye olarak görülmeye başlanmasından kaynaklanmaktadır. Bir kurum veya kuruluşun başarısı elinde mevcut olan maddi ve beşeri unsurları iyi kullanmasına, maddi kaynakları etkin bir şekilde kullanması ise temelde insan unsuruna bağlıdır. İnsan kaynakları yönetimi bir çok alt fonksiyon alanından oluşmaktadır. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi anlayışının belki de en önemli işlevi olarak personel temin ve seçimi (kadrolama) karşımıza çıkmaktadır (Acar, 2010).

Personel temin ve seçim sisteminin amacı en iyi işgöreni işe alabilmektir. En iyi işgöreni işe alabilmek için her kurum farklı teknikler kullanmakta ve farklı yollar izleyerek bu fonksiyonu yerine getirmektedir. Kurumdan kuruma farklılık gösteren bu işe alım sürecinde genellikle testler uygulanmaktadır. Bu testlerden bazıları genel testler olabileceği gibi bazı testler ise işe özgü olarak geliştirilen psikometrik açıdan da geçerlilik ve güvenilirlikleri ortaya konulmuş testlerdir (Acar, 2010). Kişilik testlerinin kişilerin iş performanslarını yordadığını ortaya koyan çalışmalar (Kuncel, Ones ve Sackett, 2010; Alessandri ve Vecchione, 2012; Berry, Kim, Wang, Thompson ve Mobley, 2013) kişilik testlerinin önemini ve işe alım sürecinde mutlaka göz önüne alınması gerektiğini bir kez daha göz önüne sermiştir.

Kişilik testleri genel kapsamlı olabildiği gibi işe özgü olarak geliştirilmiş dar kapsamlı testlerde olabilmektedir. Yapılan çalışmalar işe özgü testlerin daha iyi bir seçim aracı olduğunu ortaya koymuştur (Sümer, Sümer, Demirutku ve Çifçi, 2001; Rothstein ve Goffin, 2006; Bilgiç ve Sümer, 2009; Baccman ve Carlstedt, 2010; Ashton, Paunonen ve Lee, 2014). İşe özgü ve kültürel farklılıklarında göz önüne alındığı testlerin daha başarılı olacağı ortaya konulmuştur. Bu bağlamda Sümer, Sümer, Şahin, Şahin, Demirutku ve Eroğlu (2000) tarafından Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri oluşturulmuştur. TSK-KE halen KKK'lığında sözleşmeli subay alımlarında kullanılmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, Kara Kuvvetleri Komutanlığı'na personel alımı aşamasında ideal subay adayını seçmeyi hedefleyen ve askeri bağlamda daha önce geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'nin, yine Kara Kuvvetleri Komutanlığı'na ideal subayı yetiştirmeyi amaç edinen Kara Harp Okulu'nda geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılarak; Kara Harp Okulu'na öğrenci seçiminde Hacettepe Kişilik Envanteri yerine kullanılabilirliğini araştırmaktır.

Bu çalışmada pozitivist bir yaklaşımla TSK-KE kullanılarak öğrencilerden veriler toplanmış, ölçme ve değerlendirme şubeden objektif ve subjektif kriterlere yönelik veriler alınmış, genel performansı ölçmeye yönelik oluşturulan form ile Tk. ve Bl. K.larından kriterlere dayalı geçerlilik için veriler toplanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde, araştırmanın konusu, amacı, önemi ve katkısı, sınırlılıkları ortaya konulmuştur. Daha sonra yönteme yönelik olarak araştırmanın tasarımı, veri toplama araçları, örneklem ve veri analiz yöntemleri hakkında bilgiler verilmiştir. Son olarak araştırmanın hipotezleri ortaya konulmuştur.

İkinci bölümde, araştırmanın kavramsal ve kuramsal çerçevesi detaylı olarak açıklanmıştır. Kişilik ve kişilik testleri hakkında bilgiler verilmiş ve personel temin ve seçiminin öneminden bahsedilmiş, son olarak askeri personel temin sistemi, Kara Harp Okulu'na öğrenci alım sistemi anlatılmış ve konu ile ilgili yapılmış çalışmalar özetlenmiştir.

Üçüncü bölümde, geçerlilik bulguları, tanımlayıcı istatistik bilgiler, korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak araştırmanın bulguları ortaya konulmuştur.

Dördüncü bölümde, araştırmadan elde edilen bulgular yorumlanmış, araştırmanın yazına katkısı ve gelecek araştırmacılara öneriler ortaya konulmuştur.

Sonuç bölümünde ise araştırma kısaca özetlenerek ulaşılan netice ortaya konulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE YÖNTEMİ

Bu bölümde ilk önce araştırmanın konusu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi ve katkısı ile sınırlılıkları anlatılmaktadır. Müteakiben araştırmanın yöntemi ile ilgili olarak araştırmanın tasarımı, veri toplama araçları, örneklem ve veri analiz yöntemleri hakkında bilgi verilmektedir. Son olarak araştırmanın hipotezleri ilgili yazın ile ilişkilendirilerek ortaya konulmaktadır.

1. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

a. Araştırmanın Konusu

Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişin temelinde yatan olgu, insanın işletmeler veya kurumlar için sadece bir maliyet unsuru olarak görülmeyip aynı zamanda bir entelektüel sermaye olarak görülmeye başlanmasından kaynaklanmaktadır. Belirli mallar üretmek veya hizmetler ortaya koymak için kurulan ve faaliyet gösteren kurumlar veya işletmelerin en önemli ve vazgeçilmez girdisi insan (insan gücü) olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir kurum veya kuruluşun başarısı elinde bulunan maddi ve beşeri unsurları iyi kullanmasına, maddi kaynakları etkin bir şekilde kullanması ise temelde insan unsuruna bağlı olarak görülmektedir. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi anlayışının en önemli işlevi olarak personel temin ve seçimi (kadrolama) karşımıza çıkmaktadır (Acar, 2010).

Personel temin ve seçim sisteminin amacı en iyi işgöreni işe alabilmek olarak belirlenmiştir. İşe alım süreçleri kurumdan kuruma farklılık göstermekle birlikte süreç içerisinde genellikle testler uygulanmaktadır. Bu testlerden bazıları genel testler olabileceği gibi bazı testler ise işin doğasına uygun olarak

geliştirilen psikometrik açıdan da geçerlilik ve güvenilirlikleri ortaya konulmuş testlerdir (Acar, 2010). Personel temin ve seçiminde, 1990'lardan itibaren kişilik testlerinin uygulanmasına daha çok yer vermeye başlanmıştır (Rothstein ve Goffin, 2006). Kişiliğin, kişilerin iş performanslarını etkilediğini ortaya koyan çalışmalar (Kuncel, Ones ve Sackett, 2010; Alessandri ve Vecchione, 2012; Berry, Kim, Wang, Thompson ve Mobley, 2013) kişilik testlerinin önemini bir kez daha gündeme getirmiştir. Geliştirilmiş bulunan genel kapsamlı kişilik testleri bu amaçlar için kullanılmıştır. Ancak bu testlerle ilgili yapılan çalışmalarda açıklanan varyansların küçük olduğu görülmüştür (Barrick ve Mount, 1991). İşgörenin işi başarabilecek kişilik özelliklerini taşımasının gerektiği fikrinden hareketle, işe özgü özellikleri ölçen kişilik testleri geliştirilmeye başlanmıştır. Bu çalışmalar neticesinde oluşturulan kişilik testlerinin ölçüte dayalı geçerlilikleri incelendiğinde işe özgü kişilik testlerinin performansı daha iyi yordadığı ve psikometrik özelliklerinin daha iyi olduğu ortaya konulmuştur (Sümer vd., 2001; Rothstein ve Goffin, 2006; Bilgiç ve Sümer, 2009; Bäckman ve Carlstedt, 2010; Ashton, Paunonen ve Lee, 2014).

Hali hazırda Kara Kuvvetleri Komutanlığı İnsan Kaynakları Değerlendirme Seçme ve Sınıflandırma Sistemi (İKDSS) projesi kapsamında personel temin ve seçiminde kullanılan kişilik testleri, Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE), Astsubay Kişilik Değerlendirme Testi (AKDT) ve Hacettepe Kişilik Envanteri (HKE)'dir. TSK-KE ve AKDT askeri bağlamda geliştirilmiş ve bu bağlamda geçerlilik ve güvenilirliği test edilerek sözleşmeli subay ve astsubay alımında kullanılan kişilik testleri olarak tanımlanmaktadır (Sümer vd., 2000; Sümer, Sümer, Demirutku ve Çifçi, 2001; Bilgiç ve Sümer, 2009). Hacettepe Kişilik Envanteri (HKE) ise Kara Harp Okulu'na öğrenci alımında uygulanan; Kişisel Uyum (Kendini Gerçekleştirme, Duygusal Kararlılık, Nevrotik Eğilimler, Psikotik Belirtiler alt ölçekleri) ve Sosyal Uyum (Aile İlişkileri, Sosyal İlişkiler, Sosyal Normlar, Antisosyal Eğilimler alt ölçekleri) alt testlerinden oluşan esasen uyum bozuklukları olan kişileri ayırt etmeyi sağlayan bir testtir. Hacettepe Kişilik Envanteri işe özgü (iş analizine dayalı) olarak geliştirilmiş bir test değildir ve askeri bağlamda özellikle kriter geçerliliğine dayalı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Hacettepe Kişilik

Envanteri, internet ortamında kolaylıkla bulunabildiğinden test ifşa olmuştur ve soruların öğrenilip yanıltıcı cevaplar verilebilme olasılığı yüksektir. Bu durum teste olan güvenin azalmasına sebep olmaktadır.

Bu bağlamda değerlendirildiğinde Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE) iş analizine dayalı olarak geliştirilen ve subay kişilik özelliklerini ölçmeyi amaçlayan askeri bağlamda geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış bir testtir. Kara Harp Okulu, temelde subay yetiştirmeyi hedefleyen ve seçtiği kişileri öğrenim hayatının sonunda subay kişilik özelliklerini kazanmış bir şekilde mezun etmeyi hedefleyen bir okuldur. Kara Harp Okuluna öğrenci temin ve seçiminde Hacettepe Kişilik Envanteri yerine işe dayalı olarak geliştirilen ve ideal subayı seçmeyi hedefleyen Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'nin kullanılabilmesi için gerekli geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılması çalışmanın asıl sorunsalını teşkil etmektedir.

b. Araştırmanın Amacı

Personel temin ve seçimi; Kara Kuvvetleri Komutanlığı için en önemli insan kaynakları faaliyetini oluşturmaktadır. Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nın subay ihtiyacını karşılamak için iki önemli kaynağı bulunmaktadır. Bu insan kaynakları faaliyetlerinden birincisi Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nın Kara Harp Okulu'na öğrenci alım işlemleri, ikincisi ise doğrudan subay alımlarıdır.

Bu araştırmanın temel amacı, Kara Kuvvetleri Komutanlığı'na personel alımı aşamasında ideal subay adayını seçmeyi hedefleyen ve askeri bağlamda daha önce geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'nin incelenerek, yine Kara Kuvvetleri Komutanlığı'na ideal subayı yetiştirmeyi amaç edinen Kara Harp Okulu'nda TSK-KE'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılarak Kara Harp Okulu'na öğrenci temin ve seçiminde Hacettepe Kişilik Envanteri yerine kullanılabilirliğini araştırmaktır.

c. Araştırmanın Önemi ve Katkısı

Araştırmada, iş analizine dayalı olarak geliştirilen Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'nin Kara Harp Okulu'nda geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve TSK-KE istenilen kriterleri sağlamıştır. İlgili yönergede yapılacak değişiklik ile Kara Harp Okulu'na öğrenci temin ve seçim aşamasında bu ölçeğin kullanılabilmesinin sağlanması, subay olmaya daha uygun adayların seçilmesi açısından önemlidir. Ayrıca birçok çalışmada akademik başarının kişilik özellikleri tarafından yordanması sivil üniversitelerin öğrenci örneklemi kullanılarak yapılmıştır. Bu bağlamda askeri örneklemin kullanılarak yazında var olan bilgi birikimine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bu çalışma sonuçlarına göre işe dayalı olarak geliştirilen ve ideal subay adayını seçmeyi hedefleyen Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE) ilgili yönergelerde gerekli değişikliklerin yapılması ile Kara Harp Okulu'na öğrenci temin ve seçiminde kullanılabilecektir. Bu bağlamda geliştirilmeyen ve ideal subayı seçme hedefinden uzak olan ve aynı zamanda gizliliği ifşa olmuş olan Hacettepe Kişilik Envanteri (HKE)'nin yerine kullanılabilecek alternatif bir test ortaya konulmuştur. Subay olmaya daha uygun adayların seçilmesi kurumsal performansın yükseltilmesine katkı sağlayacaktır. Böylece insan kaynakları yönetiminin en büyük sorunlarından birisi olan personel devir oranlarının düşürülebileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca doğru işe doğru personeli seçememenin getirmiş olduğu ek maliyetlerden kaçınılmış olacaktır.

d. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın ilk kısıtını örneklem seçimi oluşturmaktadır. Kara Harp Okulu'na başvuru esnasında bu testin uygulanması daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Fakat yasal olarak adaylara yönergelerde yazanlar dışında bir test uygulanamayacağından bu gruba en yakın olan öğrenciler örnekleme dahil edilmiştir. Alım esnasında bu testin uygulanması ve daha sonra öğrenim

esnasında kriter geçerliliğinin test edilmesi daha uygun bir yaklaşım olabilecektir.

İkinci kısıt ise özbeyana dayalı değerlendirme türü olan (self report) bir ölçek olmasıdır. Her ne kadar kişilik ölçekleri bu tür ölçekler olsalar da uygulama esnasında bazı öğrenciler testi doldurmama yolunu seçmişlerdir.

Üçüncü kısıt ise ölçüte dayalı geçerlilik için kullanılan kriterlerin ağırlığının ne olacağı konusudur. Her ne kadar konunun uzmanlarının yardımıyla bir performans değerlendirme formu hazırlanmış olsa da diğer kriterlerin ideal bir subay adayının özelliklerini temsil etmekte ne derece etkili olacağı tartışmaya açık bir konudur. Bu çalışmanın müteakip yıllarda aynı örnekleme uygulanarak boylamsal bir çalışma haline getirilmesi ile performans ilişkisi daha iyi ortaya konulabilir.

Dördüncüsü TSK-KE'nin hangi ölçeğe benzediği veya ayrıştığı ile ilgili yazında çok fazla bilgi mevcut olmadığından ölçek geliştirilirken kullanılan ölçeklerin bu çalışmada da kullanılması araştırmanın başka bir kısıtını oluşturmaktadır.

Diğer bir kısıt ise TSK-KE'ni doldurmanın uzun zaman almasıdır. Bu durum testin son bölümlerinde öğrencinin sıkılmasına sebep olmaktadır.

2. YÖNTEM

a. Araştırmanın Tasarımı

Araştırma pozitivist bilim anlayışı ile ele alınıp incelenmiştir. Araştırmada nicel veri toplama yöntemleri kullanılmıştır. Esasen araştırma yapılandırılmış bir ölçeğin farklı bir örnekleme de geçerlilik ve güvenilirliğini test etmeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda veri toplamak için yapılandırılmış bir ölçek kullanıldığı için ölçeğin yapısının toplanan verinin örnekleme

uygunluğunun kontrolü maksadıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014:314). Bu bağlamda iç tutarlılık katsayısı ile güvenilirliği kontrol edilmiş ve geçerlilik kapsamında ise ölçüte dayalı geçerlilik sınanmıştır. Ölçüte dayalı geçerlilik “ölçüm aracının etkinliğini belirlemek amacıyla, elde edilen puanlarla belirlenen kriter arasında, gelecekteki veya o andaki ilişkiyi incelemektir” (Gürbüz ve Şahin, 2014:160). Ölçüte dayalı geçerlilik için kriter olarak hem objektif hem de sübjektif veriler kullanılmıştır. Öncelikle birinci sınıf Kara Harp Okulu öğrencilerine Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE) uygulanmıştır. Müteakiben aynı öğrencilerin Tk.K.’larından performans değerlendirmeleri alınmıştır. Objektif verilerinde alınmasını müteakip analiz safhasına geçilmiştir.

b. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu kapsamda katılımcıların demografik bilgileri toplanmış ve Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE) ile birlikte Kısa Semptom Envanteri (KSE) uygulanmıştır. Sübjektif (öznel) veriler Kara Harp Okulu öğrencilerinden bire bir sorumlu olan Tk.K.larından performans değerlendirme formu ile toplanmıştır. Bunun için Kara Harp Okulu öğrencilerinde bulunması gereken nitelikler göz önüne alınarak geliştirilen performans değerlendirme formu ve askeri derslerden aldıkları notlar kullanılmıştır. Objektif veriler olarak ise dönem sonunda ölçme ve değerlendirme kısmından alınan öğrencilere ait akademik not ortalamaları kullanılmıştır.

Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE): Sümer ve ark. (2000) tarafından geliştirilen test dört faktörlü bir yapıya sahiptir. Bunlar, Askerlik, Liderlik, Öz Disiplin ve Dışa Dönüklük-Uyumluluk boyutlarından oluşmaktadır. Alt boyutlar açısından bakıldığında test-tekrar test güvenilirliği .62 ile .74 arasında değişmektedir. Ölçek, 6’lı Likert Ölçeği (1 = Çok yanlış, 6 = Çok doğru) şeklinde tasarlanmış olup, yüksek puanlar, davranışların görülme sıklığının yüksek olduğunu belirtmektedir. Bu ölçeğin geliştirilmesi ve alt boyutları ile ilgili bilgiler ikinci bölümde ayrıntılı olarak anlatılmıştır.

Kısa Semptom Envanteri (KSE): Kısa Semptom Envanteri, Deragotis tarafından geliştirilen ve 53 maddeden oluşan kendini değerlendirme türü bir envanter olarak tanımlanmaktadır. Ölçek, dokuz alt ölçek ve üç global indeksten oluşmaktadır. Ölçeğin Türk toplumu için geçerlilik ve güvenirlilik çalışması Şahin ve Durak tarafından yapılmıştır (Şahin ve Durak, 1994). Alt ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları .71 ile .85 arasında değişmektedir. Envanterin toplam puanı üzerinden bulunan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır (Şahin, Batıgün ve Uğurtaş, 2002). Ölçek, 5'li Likert Ölçeği (1 = Hiçbir zaman, 5 = Her zaman) şeklinde tasarlanmış olup, yüksek puanlar, davranışların görülme sıklığının yüksek olduğunu belirtmektedir.

Performans Değerlendirme Formu: Performans değerlendirmede kullanılan bir yöntem olan göreceli değerlendirme yöntemi ile değerlendirmeye tabi tutulan kişilerin performansları başka kişilerin performanslarıyla karşılaştırılmaktadır. Göreceli standartları kullanan değerlendirme yöntemlerinin farklı şekilleri mevcuttur. En çok kullanılan yöntem, bireysel sıralama yöntemlerinden basit sıralama yöntemidir. Basit sıralama yönteminde, yönetici herhangi bir ağırlık vermeksizin astlarını en iyi performansı gösterenden en kötü performansı gösterene doğru sıralamaktadır. Puan verme yönteminde yönetici astlarının her birine örneğin 100 üzerinden sabit bir puan vererek derecelendirmektedir. İyi performans gösterenlere, kötü performans gösterenlere göre daha fazla puan verilmektedir. Bu yöntem değerlendiricinin astları arasındaki göreceli farklılıkları belirtmesine yardımcı olmaktadır. Bu yöntemin gerçek performansı en iyi ortaya koyan yöntem olduğu çeşitli çalışmalar ile ortaya konulmuştur (Goffin, Jelley, Powell ve Johnston, 2009). Çalışmada ise Tk. ve Bl. K.larının birinci sınıf KHO öğrencisinden beklenen standartlar göz önüne alındığında öğrencileri göreceli olarak değerlendirmeleri istenmiştir. Bu maksatla hazırlanan performans değerlendirme formu örneği Ek-K'da yer almaktadır.

c. Örneklem

Yaptığımız araştırmanın evrenini Kara Harp Okulu'nda öğrenim gören birinci sınıf Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı öğrenciler oluşturmaktadır. Öğrenci alım aşamasından önce yönergelerde uygulanmasına müsaade edilen testler dışında bir testin aday öğrencilere uygulanamamasından dolayı KHO'nda öğrenim gören birinci sınıf öğrencileri araştırma amacına uygun olan örneklem olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer sınıflarda öğrenim gören öğrencilerin subay kişilik özelliklerinin oluşmaya başlamasından dolayı birinci sınıf öğrencilerinin araştırma evrenini oluşturmasının daha uygun olacağı değerlendirilmiştir. Örneklem seçme şeklimiz amaçlı örnekleme (Gürbüz ve Şahin, 2014:128)'dir. Birinci sınıf öğrencilerinin toplam mevcudunun 750 ile 1000 kişi arasında olduğu düşünüldüğünde %99 güven aralığında bu büyüklükte bir araştırma evreni için 353 kişi yeterli olmaktadır. (Gürbüz ve Şahin, 2014:126). Bu sayıya, eksik veya uygun şekilde doldurulmama ihtimaline karşılık eklenecek sayı ile birlikte örneklem miktarı 400 olarak belirlenmiştir.

d. Veri Analiz Yöntemleri

Araştırmadan elde edilen veriler, uygun biçimde kodlanarak SPSS 22.0 paket programına aktarılmıştır. Önce verilerin frekans tablolarına bakılarak eksik veya hatalı gözlemler tespit edilmiştir. Verilerin analize hazırlanmasını müteakip öncelikle doğrulayıcı faktör analizi Lisrel 8.80 programında yapılmış daha sonra diğer analizler SPSS 22.0 programında yapılmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Her kurum kuruluşta farklı görevleri yerine getirecek görev ve pozisyonlar bulunmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminin temel işlevlerinden birisi de bu pozisyonlara uygun şimdiki ve gelecekteki işgücü ihtiyacını en iyi

karşılayacak adayları bularak bu pozisyonlar için seçmektir. Bunun ilk basamağını kaliteli işgücünü kuruma çekme yani tedarik süreci takip etmektedir. İşgören seçimi “örgüt ve belirli bir pozisyon için başvuranlar arasında en iyi şekilde bireysel uyum göstereceklerin belirlenmesi süreci” olarak tanımlanmaktadır (Bingöl, 2013:229).

Personel temin ve seçim sisteminin amacı; en iyi işgöreni işe alabilmektir. İşe alım süreçleri kurumdan kuruma farklılık göstermekle birlikte süreç içerisinde genellikle testler uygulanmaktadır. Bu testlerden bazıları genel testler olabildiği gibi bazı testler ise işin doğasına uygun olarak geliştirilen psikometrik açıdan da geçerlilik ve güvenirlilikleri ortaya konulmuş testlerdir (Acar, 2010).

Personel temin ve seçiminde, kişilik testlerinin daha yoğun olarak kullanılmaya başlanması, 1990’ların başında ortaya konulan meta-analiz çalışmalarına (Barrick ve Mount, 1991; Tett, Jackson ve Rothstein, 1991) dayanmaktadır. Bu çalışmalar, kişilik testlerinin personel seçiminde etkili olarak kullanılabileceğini ve kişiliğin belirli boyutlarının belirli meslek grupları için yordayıcı olduğunu ortaya koymaktadır (Rothstein ve Goffin, 2006).

a. Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)’nin Doğrulamalı Faktör Analizinin Yapılması

Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE) 19 alt boyut ve 4 üst boyuttan oluşan bir yapıdır. Bu üst boyutlar, askerlik, liderlik, öz disiplin, dışa dönüklük-uyumluluk olarak sıralanmaktadır. Bu üst ve alt boyutlardan oluşan yapı Sümer ve ark. (2000) tarafından subaylar üzerinde yapılan çalışma ile ortaya konulmuştur. Çalışmada Kara Harp Okulu’nda birinci sınıfta öğrenim gören öğrencilere bu testin uygulanması sonucunda 19 alt boyut ve 4 üst boyuttan oluşan yapının aynı şekilde ortaya konulacağı beklenmektedir. Bu bağlamda ortaya konulan ilk hipotezimiz;

H (Faktör yapısı): Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri(TSK-KE), 19 alt boyut ve 4 üst boyuttan oluşan bir yapı gösterecektir.

b. Kişilik İle Performans Kriterleri Arasındaki İlişkiler

Özellikle kişilik testlerinin kişilerin iş performanslarını yordadığını ortaya koyan çalışmalar (Kuncel, Ones ve Sackett, 2010; Aleessadri ve Vecchione, 2012; Berry, Kim, Wang, Thompson ve Mobley, 2013) kişilik testlerinin personel temin ve seçiminde önemini bir kat daha arttırmıştır. Geliştirilmiş bulunan genel kapsamlı kişilik testleri bu amaç için kullanılmaktadır. Genel kapsamlı kişilik testleri ile ilgili yapılan çalışmalarda açıklanan varyansların küçük olduğu görülmüştür (Barrick ve Mount, 1991).

İşgörenin işi başarabilecek kişilik özelliklerini taşımasının gerektiği fikrinden hareketle işe özgü özellikleri ölçen kişilik testleri geliştirilmeye başlanmıştır. Bu çalışmalar neticesinde oluşturulan kişilik testlerinin ölçüte dayalı geçerlilikleri incelendiğinde işe özgü kişilik testlerinin performansı daha iyi yordadığı ve psikometrik özelliklerinin daha iyi olduğu ortaya konulmuştur (Sümer vd., 2001; Rothstein ve Goffin, 2006; Bilgiç ve Sümer, 2009; Baccman ve Carlstedt, 2010; Ashton vd., 2014).

Kişilik; çalışma ve sosyal ortamlarda birey davranışlarının önemli bir belirleyicisini oluşturmaktadır. Bireylerin fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerinin toplamı olan kişiliğin ölçülmesinde kullanılan temel araç kişilik testleridir. Yapılan çalışmalarla kişilik özelliklerinin; iş performansı, kariyer, yönetim stratejileri, liderlik, örgütsel değişim, örgütsel vatandaşlık gibi değişkenlerle ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Guthrie vd., 1998; McCormark ve Mellor, 2002; Leung ve Bozionelos, 2004; Lim ve Ployhart, 2004; Vakola vd., 2004; Yelboğa, 2006; Abu Elanain, 2007; Bernerth vd., 2007).

Kişilik; insanların davranışlarını etkileyen tutarlı davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Mount vd., 2005:448). Kişilik; farklı durumlarda sergilenen davranışları açıklayan, kişiler arasında yaşayan, tecrübeye dayanan, bireysel

farklılıklar ile duygusal tutumlardaki ve tarzlardaki farklılıklar olarak da tanımlanabilmektedir (McCrae ve Costa, 1991:37). Çevrede olup biten olaylara karşı insanlar farklı tepkiler vermesinden hareketle kişilik, bireylerin zaman içerisinde birbiriyle uyum içinde olan ve benzerlik gösteren duygu, düşünce ve davranış kalıplarıdır. Kişilik, bireylerin davranışlarının gerekçelerini açıklamaktadır ve kim olduğumuz sorusunun cevabını vermektedir (Mount vd., 2005:449).

Kişiliğin ilişkilendirildiği kavramlardan biri de akademik performans kavramıdır. Akademik performans; bir eğitim veya öğretim kurumunda okutulan derslerde geliştirilen bilgi ve beceriler ile öğretmenler tarafından takdir edilen notlar ya da her ikisi ile belirlenen beceriler veya kazanılan bilgiler ile ilgili gösterilen performans olarak tanımlanmaktadır (Poropat, 2009). Bazı araştırmacılar bireylerin eğitim ve iş hayatında başarılı olabilmeleri için, bilişsel yetenekler yanında belirli kişilik özelliklerine de sahip olması gerektiğini ileri sürmektedir. Kişilik ile akademik performans arasında ilişki olduğuna dair yazında bir çok çalışma bulunmaktadır (Premuzic ve Furnham, 2003; Nguyen, Allen ve Fraccastoro, 2005; Laidra vd., 2007; Furnham, Monsen ve Ahmetoğlu, 2009; Ahmad, 2010; Poropat, 2011; Sıgı ve Gürbüz, 2011; Paunonen ve Ashton, 2013; Salgado ve Tauriz, 2014). Yapılan çalışmada da kişilik ile akademik performans arasındaki ilişki sorgulanmıştır.

H1: Kişilik, akademik performans ile anlamlı derecede ilişkilidir.

Kişilik ile akademik performans arasında anlamlı derecede ilişki olduğu hipotezinin alt hipotezleri aşağıda sıralanmaktadır. Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'ne göre kişiliğin alt boyutları; uyumluluk-dışa dönüklük, öz disiplin, liderlik ve gelişime açıklık olarak sıralanmaktadır. Kişiliğin akademik performans üzerine etkileri incelenirken bu alt boyutların gözönüne alınması gerekmektedir. “Kişilik, akademik performans ile anlamlı derecede ilişkilidir” hipotezinin alt hipotezleri;

H1a: Dışa dönüklük- uyumluluk ile akademik performans arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki vardır.

H1b: Öz disiplin ile akademik performans arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki vardır.

H1c: Liderlik ile akademik performans arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki vardır.

H1d: Gelişime Açıklık ile akademik performans arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki vardır olarak sıralanmaktadır.

Kişilik ile askeri performans ve komutan değerlendirmeleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çok çalışma karşımıza çıkmaktadır. Schmidt ve Hunter'ın (1998) tüm seçim sistemlerini incelediği kapsamlı metaanaliz sonuçlarına göre, genel bilişsel yetenek .56 ile en yüksek seviyede askeri performansını yordamakla birlikte öz disiplin ile zeka arasında .65 ilişki bulunmaktadır (Schmidt ve Hunter, 1998:264-274). Ancak Hunter ve Burke'nin (1994) metaanalizinde kişiliğin askeri eğitim başarısında açıkladığı varyans %11 olarak oldukça düşüktür (Hunter ve Burke, 1994:297). Martunissen'in (1996) metaanalizde de sözkonusu ilişki %14'dür (Martinussen, 1996:2-5). Çalışmalardaki kapsam sınırlılıkları ve kişiliğin ayrıntılı olarak değil genel bir faktör olarak değerlendirilmesi gibi eksikliklerden dolayı Campbell, Castaneda ve Pulos (2010) kişiliğin askeri performans etkisine ilişkin son meta analizi yapmıştır. Alanyazında yapılan 26 çalışmanın değerlendirilmesi sonucu nörotizm ($r_{meta}=-.15$), dışadönüklük ($r_{meta}=.13$) ve kaygı ($r_{meta}=-.11$) askeri performans ile ilişki bulunmuştur. Düşük korelasyonlar kişiliğin askeri performans ile ilişkisinin sınırlı olduğunu göstermektedir.

Kişiliğin, askeri performansa etkisini açıklamada psikomotor yetenek ve zekanın etkili olduğu görülmektedir. Siem (1992) askeri performans başarısını belirlemede kişiliğin diğer yöntemlere ek katkısını araştırmıştır (Siem, 1992:261). Minesotta Kişilik Envanteri ile ölçülen kişilik, beş faktör

(düşmanlık, özgüven, değerlerin esnekliği, depresyon-takıntı) altında gruplanmıştır. Sonuçta kendine güveni fazla olan ($r = .13$, $p < .01$), daha az düşmanlık gösteren ($r = -.12$, $p < .05$) ve değerlerinde esneklik yaratanların ($r = -.12$, $p < .05$) askerlik mesleğinde performanslarının yüksek olması beklenmektedir. Anılan çalışmada kişiliğin subay başarısını yordamada zeka (AFOQT) ve psikomotor yetenek (BAT) üzerine ek varyans açıklamadığı rapor edilmiştir. Ancak bu durum kişiliğin askeri performansı ile tamamen ilişkisiz olduğu anlamına gelmemektedir. BAT'ta risk almaya karşı tutum ve ilgi envanteri kişilik özellikleri ölçüldüğünden ek yordama geçerliği bulunamamış olabilir. Eynseck kişilik envanterini kullanarak askeri performansı ölçmüştür (Jessup ve Jessup, 1971:111). İçe dönük ve nörotik olanların askeri performanslarının düşük, dışa dönük ve tutarlı olanların ise askeri performanslarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum kişilik özelliklerinin kendi içindeki etkileşimlerinin askeri performans açısından önemli olduğunu göstermektedir. Harbiyeliler Tk.K. ve Bl.K'ları tarafından çeşitli askeri notlar verilerek değerlendirilmektedir. Bu notlar Harbiyeliler'in askeri anlamda aldıkları eğitimler açısından performanslarının ölçülmesi olarak düşünülmektedir. Bu notlarında çeşitli kişilik özellikleri ile ilişkili olduklarına dair yazında çeşitli bulgular mevcuttur (Judge, Bono, Ilies ve Gerhardt, 2002; Bartone, Snook ve Tremble, 2002; Hartmann, Sunde, Kristensen ve Martinussen, 2003; Bilgiç ve Sümer 2009; Hartmann ve Gronnerod, 2009). Bu sebeple çalışmada kişilik, askeri performans ve komutan değerlendirmeleri ile anlamlı derecede ilişki olup olmadığı araştırılmıştır.

H2: Kişilik, askeri performans ve komutan değerlendirmeleri ile anlamlı derecede ilişkilidir.

Kişilik, askeri performans ve komutan değerlendirmeleri ile anlamlı derecede ilişki olup olmadığı araştırılırken aşağıdaki alt hipotezlerde sınanmıştır. Bunlar;

H2a: Dışa dönüklük- uyumluluk ile askeri performans ve komutan değerlendirmeleri arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki vardır.

H2b: Liderlik ile askeri performans ve komutan değerlendirmeleri arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki vardır.

H2c: z disiplin ile askeri performans ve komutan değerlendirmeleri arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki vardır.

H2d: Askerlik faktörü ile askeri performans ve komutan değerlendirmeleri arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki vardır.

H2e: Özgüven ile askeri performans ve komutan değerlendirmeleri arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki vardır.

H2f: Disiplin ile askeri performans ve komutan değerlendirmeleri arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki vardır.

Sümer ve ark. (2000) tarafından yapılan çalışmada kriter geçerliliği kapsamında proje takımı tarafından genel performansı ölçmeye yönelik olarak performans formu geliştirilmiştir. Performans formunda genel performansa ait boyutlar temel alınmıştır. Geliştirilen performans formu 257 subayın birinci sicil amirlerine uygulanmıştır. Sonuç olarak TSK-KE'nin 11 boyutu ile genel performansın ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Benzer şekilde bu çalışma kapsamında geliştirilen genel performansı ölçmeye yönelik performans formu sonuçlarının TSK-KE'nin alt boyutları ile ilişkili çıkması beklenmektedir.

H3 : Kişilik, genel performans ile anlamlı derecede ilişkilidir.

c. Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE) İle Kısa Semptom Envanteri (KSE) Yapı Geçerliliği

KSE; Deragotis tarafından geliştirilen test psikolojik belirtileri ölçmek amacıyla kullanılmaktadır. Tüm KSE faktörleri TSK-KE ile ilişkili olarak görülmektedir. TSK-KE'deki yüksek puanlar düşük psikolojik belirtileri

göstermektedir. Sümer ve arkadaşlarının (2000) yapmış olduğu çalışmada TSK-KE ve KSE puanları karşılaştırılmış ve TSK-KE'den yüksek puan alan subayların düşük psikolojik etkiler gösterdiği belirlenmiştir. Benzer şekilde Koçarslan (2005) tarafından Hava Harp Okulu'nda yapılan çalışmada TSK-KE'nin boyutları ile KSE'nin alt boyutları arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Bu bağlamda KHO öğrenci örneklemini ile yapılan çalışmada da TSK-KE'nden yüksek not alan öğrencilerin KSE'nden düşük not alması beklenmelidir.

H4: Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'nin boyutları ile Kısa Semptom Envanteri (KSE)'nin alt boyutları arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki vardır

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik türleri hakkında bilgi verilmekte ve Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanterinin geliştirilme aşamaları anlatılmaktadır. Daha sonra kişilik ve kişilik testleri hakkında bilgiler verilmekte ve son olarak askeri personel alım sisteminden ve Kara Harp Okulu'na öğrenci alım aşamalarından bahsedilmektedir.

1. GENEL

a. Geçerlilik Türleri

Geçerliliğin ilk tanımı 1937 yılında Garret tarafından “ölçülmek istenen özelliğin amaca uygun olarak ölçülme derecesi” olarak tanımlanmaktadır (Şencan, 2005:62). Bir ölçeğin ölçmeyi amaçladığını ölçüp ölçmediğini ve genellenebilirliğini göstermektedir. Ölçülmesi düşünülen olgunun doğru olarak ölçüldüğünü belirtmektedir. Ölçümün geçerli oluşu, ölçme aracının ölçmeyi planladığı özellikleri gerçekten ölçüyor olması anlamına gelmektedir. Geçerlilik için bir test, deney ya da ölçek, tekrarlayan ölçümlerde aynı sonucu vermesi gerekmektedir. Geçerlilik, araştırmanın genel doğruluğunu zedeleyecek hataların bulunmaması durumu olarak tanımlanmaktadır (Portney ve Watkins, 1993:44).

Bir ölçümün geçerli olabilmesi için ölçülmek istenilen özellik başka bir özelliklerle karıştırılmadan ölçülmüş olması gerekmektedir. Ancak ölçeğin geçerli olabilmesinin ilk koşulu güvenilir olmasıdır. Geçerli bir test aynı zamanda güvenilirdir ama güvenilirliği yüksek bir test geçerli olmayabilmektedir (Tonta, 2014).

Geçerlilik; içerik, yüzey, ölçüt ve yapı geçerliliği olmak üzere dört şekilde değerlendirilmektedir.

(1) Yüzeysel (Görünüş) Geçerlilik

Bir ölçeğin araştırılan yapıyı ölçüp ölçmediğine ilişkin olarak araştırmacının kendisinin ve konuda uzman olan bireylerin görüşlerinin alınması ile belirlenmektedir. Buna mantıksal geçerlilik adı da verilmektedir. İstatistik bir değerlendirme yapılmamaktadır (Şencan, 2005:64).

(2) İçerik Geçerliliği

İçerik geçerliliği; ölçek maddelerinin kavramsal ana kütleyi temsil etme derecesi olarak adlandırılmaktadır. Buna aynı zamanda örneklem geçerliliği de denilmektedir. İçerik geçerliliğinin beş aşaması bulunmaktadır. Bunlar;

- Kavramsal yapı veya test evreninin tanımlanması,
- Kavramsal yapıya ait boyutların ortaya çıkarılması,
- Ölçek maddelerinin oluşturulması,
- Hakem görüşünün alınması,
- Matematiksel analizlerin yapılması olarak sıralanmaktadır.

İçerik geçerliliği; ölçülmek istenilen kavramsal yapının temel boyutları ve ölçüm alanının kapsanması yönünden büyük önem taşımaktadır. Ancak kavramsal alanın sınırlarını net ve kesin bir şekilde belirlememektedir (Şencan, 2005, Aydemir, 2014; Gürbüz ve Şahin, 2014, Yılmaz, 2014).

(3) Ölçüte Dayalı Geçerlilik

Ölçüte dayalı geçerlilik; geliştirilen ölçekle elde edilen sonuçların standart ölçüm puanlarıyla karşılaştırılması olarak tanımlanmaktadır. Ölçüt geçerliliği geliştirilen ölçek sonuçlarının değerlendirilmesi amacıyla değil, ileriye yönelik tahmin yapma amacıyla kullanılmaktadır.

Ölçüt geçerliliğinde geliştirilen ölçek veya test sonuçlarıyla karşılaştırma yapmak için daha önce geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış standart bir ölçek ya da birden fazla ölçüt temel alınmaktadır (Şencan, 2005:65). Bir ölçüm aracından elde edilen puanların, bir ölçüm kriterine ait puanlarla karşılaştırılması sonucunda ortaya çıkan korelasyon katsayılarına göre yapılır (Gürbüz ve Şahin, 2014:160).

(4) Yapı Geçerliliği

Yapısal geçerlilik; somut bir ölçüm yerine, belirli bir davranış alanına ve kavramsal yapıya ilişkin inceleme yapıldığı zaman uygulanmaktadır. Değişkenlerin bir faktör üzerindeki faktör ağırlıkları yüksekse bu değişkenlerin yapısal geçerliliğe sahip oldukları söylenmektedir. Ancak bu yeterli değildir, faktör sayısının ve faktörler arasındaki ilişkilerinde kuramla uyumlu olması gerekmektedir (Aydemir, 2014; Erdoğmuş, Koç ve Ayhan, 2014; Tonta, 2014). Yapısal geçerliliği kanıtlamak için kullanılan yöntemler aşağıda sıralanmaktadır. Bunlar;

-Dış testler ile yapısal geçerliliğin test edilmesi; geliştirilen ölçeğin geçerliliğini kanıtlamak için bir yandan benzer yapıları, diğer yandan farklı kavramsal yapıları ölçen testlerin aynı bireylere uygulanarak elde edilen sonuçların karşılaştırılmasıdır.

-Grup farklılıklarıyla yapısal geçerliliğin test edilmesi; geliştirilen bir testten farklı iki grubun farklı puanlar almasıyla sağlanmış olmaktadır. Örneğin yetişkinlerin genel yeteneğini ölçen bir test maddesi ilk okul öğrencilerine uygulandığında aralarındaki korelasyon katsayısı .95 çıkmışsa testin

geçerliliğinin düşük olduğu sonucuna varılmaktadır (Özdamar, 2004:346; Şencan, 2005:66).

-Faktör analizi yöntemiyle yapısal geçerliliğin test edilmesi: Faktör analizi yöntemi, çok sayıda değişkenin arka planında yatan temel yapıyı ortaya çıkarmak için yapılmaktadır. Bu işlemin amacı; aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıda değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için yapıyı daha az sayıda temel boyuta indirgemektir. Faktör analizi yapmak için öncelikle ölçümün kavramsal alanının belirlenmesi gerekmektedir (Şencan, 2005:56; Erdemir, 2014; Tonta, 2014).

Bu kavramsal alandan belirli bir ölçüm konusuyla ilgili testler, ana kütleden ise örneklem seçilmektedir. Bu alandan seçilen maddeler yüzey değişkenleri olarak bilinmektedir. Bu değişkenlerin arka planında faktör olarak isimlendirilen değişkenlere iç değişkenler adı verilmektedir. Faktörler bir anlamda yüzey değişkenlerinin nedeni olarak değerlendirilmektedir.

Faktör analizinin yapısal geçerlilik olarak sunumunda; tek boyutluluğun kanıtlanması, çift boyutluluğun kanıtlanması, boyutlar arasındaki ilişki ve faktöriyel yapıyı doğrulama incelenir. Her bir maddenin hangi diğer maddelerle birliktelik gösterdiğini, bu maddelerin bu gruplara ne kuvvetle bağlandıklarını görmek amacıyla keşfedici faktör analizi, bir kültürde geliştirilen ölçeğin başka bir kültüre uyarlanması doğrulayıcı faktör analizi kullanılmaktadır. Bu işlemin uygulanmasında, örneklemin değişken başına en az üç, tercihen beş olgu olacak kadar büyük olması gerekmektedir (Şencan, 2005:70; Baydur ve Eser, 2006:99; Tonta, 2014).

b. Güvenilirlik Türleri

Güvenilirlik, ölçümün tutarlı olmasının ölçütü olarak tanımlanmaktadır. Ölçüm sonuçları farklı yerlerde uygulandığında benzer sonucu vermesi gerekmektedir. Bağımsız ölçümlerde benzer kararlı sonuç alınmalıdır. Güvenilirlik, bir ölçeğin ölçmek istediği özelliği ne ölçüde doğru ölçtüğünü,

ölçeğin üretkenliğini ve sürekliliğini göstermektedir. Güvenilirlik için testin tekrarlanabilir ve aktarılabilir olması gerekmektedir. Güvenilirlik bir ölçme aracında bütün soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini, yeterliliğini ortaya koyan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Şencan, 2005: 50-52; Yıldırım ve Şimşek, 2006:255-256). Kavramların değerlendirilmesinde güvenilirlik büyük önem taşımaktadır ancak yeterli değildir (Robson, 1998: 60-61).

Sosyal bilim araştırmalarında yaygın olarak kullanılan güvenilirlik türleri şunlardır:

-İç Tutarlılık Güvenilirliği

-Test-Tekrar Test Güvenilirliği

-Paralel Formlar Güvenilirliği

-Gözlemciler Arası Güvenilirlik (Gürbüz ve Şahin, 2014: 154).

(1) İç Tutarlılık Güvenilirliği

Ölçek maddelerinin belli bir kavramsal yapıya sahip olması, maddelerinin birbirleriyle ilişkili olarak aynı yapıyı ölçmesi gerekmektedir. İç tutarlılık analizi ile tek bir ölçüm kullanılarak ve tek bir seansta ölçüm yapılarak maddelerin belirli bir kavramsal yapıyı tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediği araştırılmaktadır. Güvenilir test ve ölçekler iç tutarlılığı yüksek olan araçlar olarak tanımlanmaktadır.

İç tutarlılık analizleri için farklı hesaplama ve istatistiki yöntemler bulunmaktadır. Bunlar;

-Maddeler arası korelasyon katsayılarının ortalaması

-Madde-toplam puan korelasyonu katsayılarının ortalaması

-İki şıklı değerlere ait korelasyon analizi

-Cronbach alfa değeri

(a) Maddeler Arası Korelasyon Katsayılarının Ortalaması

Bu analizde ölçeğin toplam puanları hesaplamaya katılmaz. Yalnız maddeler arasında korelasyon analizleri yapılmaktadır. Değişkenlerin korelasyon katsayılarının ortalaması alınmaktadır. Bu analiz ölçek maddelerinin ne ölçüde birbiriyle ilişkili olduğunu göstermektedir (Şencan, 2005; Gürbüz ve Şahin, 2014).

(b) Madde-Toplam Puan Korelasyonu Katsayılarının Ortalaması

Ölçeğin toplam puanlarıyla her bir maddeye ait puanların korelasyonunun alınmasıdır. Madde toplam puan korelasyon katsayılarının ortalaması testin güvenilirliğini vermektedir (Şencan, 2005; Gürbüz ve Şahin, 2014).

(c) İki Şıklı Değerlere Ait Korelasyon Analizi

İki şıklı değerlere ait korelasyon analizine biserial korelasyon analizi adı da verilmektedir. Sürekli veri niteliğindeki toplam puan değerleri ile maddeleri 1-2 veya 0-1 şeklinde kodlanan puan değerleri karşılaştırılmaktadır (Şencan, 2005; Gürbüz ve Şahin, 2014).

(d) Cronbach Alfa Değeri

Likert türü toplamalı ölçeklerde, anlamsal farklılık ölçeklerinde, Stapel ölçeklerinde toplam veya ortalama puana dayanan diğer psikometrik testlerde ve bileşik maddelerden oluşan indeks türü ölçüm araçlarında maddelerin

birbiriyle tutarlı olup olmadığını ve maddelerin hipotetik bir değişkeni ölçüp ölçmediğini belirlemektedir. Alfa değerinin esas işlevi iç tutarlığı saptamasıdır.

Esas olarak bir güvenilirlik indeks değeri olan Cronbach Alpha, ölçeğin içerdiği maddelerin birbiriyle ne ölçüde tutarlı olduğu ve arka planda gizli, hipotetik değişkeni ne ölçüde temsil ettiği hakkında bilgi vermektedir (Portney, Watkins, 1993: 42-44; Şencan, 2005: 60).

(2) Test-Tekrar Test Güvenilirliği

Bir test ya da ölçeğin tutarlılığı farklı zamanlarda aynı grup üzerinde yapılan ölçüm sonuçlarının benzerliliği ile belli olmaktadır. Bu durum test-tekrar test yöntemi ile belirlenmektedir. Her tür ölçekte kullanılması zordur. Daha çok standardizasyonu yapılmak istenilen, geliştirilmesi ve uyarlaması yapılmak istenilen ölçeklerde kullanılmaktadır (Şencan, 2005; Gürbüz ve Şahin, 2014). Tekrar-test işleminde zaman aralığının kısa oluşu ile ezberleme etkisi, uzun oluşu ile gelişim etkisi dezavantaj olarak görülmektedir (Şencan, 2005:62).

(3) Paralel Formlar Güvenilirliği

Testin iki zaman diliminde yapılmasında güçlük varsa test-tekrar test uygulaması yerine paralel form uygulaması yapılmaktadır. Bu yöntem için benzer maddeleri içeren ve zorluk dereceleri benzer iki form geliştirilir. Bu formlar birbirine benzer gruplara farklı zamanlarda uygulanır. Uygulamalar arasındaki korelasyon formun güvenilirliğini gösterir. Bu yöntemde daha çok testlerin standardizasyonu için kullanılır. Benzer özelliklere sahip grupların bulunması bu yöntemin en büyük zorluğudur (Şencan, 2005; Yıldırım ve Şimşek, 2006:11; Gürbüz ve Şahin, 2014).

(4) Gözlemciler Arası Güvenilirlik

Bir ölçümün eş değerlilik güvenilirliği iki şekilde saptanmaktadır; alternatif formlar güvenilirliği ve gözlemciler arasındaki tutarlılık. Gözlemciler önceden belirlenmiş bir puanlama sistemine bağlı olarak belirli bir olguyu

bağımsız şekilde değerlendirilebilmektedirler. Bu değerlendirmelerde verilen puanların birbirine benzer oluşu puanların güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 2004:345; Şencan, 2005: 58).

c. Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmaları

Askeri görevler çok zor ve çoğu zaman fedakarlık isteyen görevler olarak karşımıza çıkmaktadır. Zaman zaman bu fedakarlık canını görevi uğruna vermeye kadar gitmektedir (Paullin vd., 2014). İşe özgü bir test ihtiyacı ve bu testinde kültür faktörü göz önüne alınarak geliştirilmesi ihtiyacından dolayı Sümer ve arkadaşları tarafından Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE) geliştirilmiştir. Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'nin geliştirilmesine başlanmadan önce ilk aşama olarak subay kişilik özelliklerini ortaya koymak maksadıyla iş analizine yönelik mülakatlar yapılmıştır. Bu aşamada 70 subay ve deneme süresi içerisinde ayrılan 8 sözleşmeli subay ile mülakat yapılmıştır. Bunlar, 62 sözleşmeli subay, 8 KHO mezunu subaydan oluşmaktadır. Bu subaylar, KKK, Dz.K.K., Hv.K.K. ve Jandarma Genel Komutanlığı personelinden bütün sınıfları ve rütbeleri kapsayacak şekilde seçilmiş ve böylece tüm silahlı kuvvetleri temsil edecek bir örneklem oluşturulmuştur. Mülakatlar, yarı yapılandırılmış mülakat şeklinde yapılmış ve ilgililere 16 soru yöneltilmiştir. Mülakatın birinci bölümünde kişilere, rutin ve rutin olmayan işlerine yönelik malzeme, araç ve gereçler ve iş sorumluluklarıyla ilgili sorular yöneltilmiştir. İkinci bölümde ise işte başarılı olmak için gerekli niteliklere yönelik sorular sorulmuştur. Mülakatlara içerik analizi yapılarak subay için gerekli nitelikler belirlenmiştir. Bu çalışma ile ideal subay profili için gerekli olan nitelikler netleştirilmiştir. Bu çalışma sonucunda 72 nitelik tespit edilmiştir. Bu niteliklere yazılı dokümanlar incelenerek 11 nitelik daha eklenmiştir. Görüşmeler ve incelemeler sonucu ortaya konulan 83 niteliğin geçerlilik çalışması yapılmıştır. Niteliklerin önem derecesinin ölçülmesinde 447 kişinin görüşleri alınmış ve buna göre belirlenmiştir. Yapılan anket sonuçları, temel bileşenler analizine tabi tutularak; 5 ana bileşen (üst boyut) ve buna bağlı olarak 18 alt boyut bulunmuştur. Bu beş ana bileşen;

Özgüven, Özdisiplin, Askerlik, Liderlik ve Dışa Dönüklük/Uyumluluk olarak sıralanmaktadır. Boyutların varyansları; Özdisiplin %37; Askerlik %4.51; Özgüven %2.88; Dışa Dönüklük/Uyumluluk %2.86; Liderlik %1.95'tir (Sümer vd., 2001).

İkinci adım kişilik testi geliştirme aşamasıdır. Bu aşamada 5 ana boyut altında 279 madde geliştirilmiştir. Bu maddeler uzman görüşüne sunulmuş ve sonucunda 221 maddeye düşmüştür. Proje takımı tarafından 21 madde daha eklenerek madde sayısı 242'ye yükseltilmiş ve pilot uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Pilot çalışma 573 kişiye anket uygulanarak yapılmıştır. Yapılan keşfedici faktör analizi neticesinde ölçüm sorunları nedeniyle başlangıçta varsayılan alt boyutlara ulaşamamıştır. Bu sebeple bu sorunun çözülmesi ve sonraki aşamalarda yeni maddeler eklenebilmesi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda 18 alt boyuttan 16 alt boyutun yükleme yapması beklenen faktörlere yükleme yaptığı bulunmuştur (Sümer vd., 1999).

Üçüncü aşamada gözden geçirilen kişilik testi yapı geçerliliğini ölçmek amacıyla 698 subaya uygulanmıştır. Bu çalışma sonucunda yapılan keşfedici faktör analizi neticesinde 4 faktör (Öz Disiplin, Askerlik, Dışa Dönüklük/Uyumluluk, Liderlik) 19 alt boyuttan oluşan yapı ortaya konulmuştur. Bu 4 faktörlü modelin geçerliliğini ortaya koymak için doğrulayıcı faktör analizine tabi tutularak alternatif modeller ile karşılaştırması yapılmış ve 4 faktörlü yapının istatistiksel olarak diğer modellere göre daha anlamlı olduğu bulunmuştur (Koçarslan,2005).

Dördüncü aşamada birleşim geçerliliği araştırılmıştır. Katılımcılara Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE) ve Kısa Semptom Envanteri uygulanmıştır. TSK-KE'nin iç tutarlılık katsayıları güvenilir bulunmuş (.70-.88) ve KSE ile TSK-KE boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu durum birleşim geçerliliğine işaret etmektedir.

Beşinci aşamada ölçüte dayalı geçerlilik ile ilgili çalışma yapılmıştır. 257 subayın birinci sicil amirlerince, proje takımı tarafından geliştirilen ve bütün

performans boyutlarını kapsayan performans formu doldurulmuştur. Performans ölçümleri ile TSK-KE alt boyutlarının 11'i arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Güvenilirliğin ölçülmesi için test-tekrar test yöntemi uygulanmıştır. 269 subaya 3 hafta arayla test uygulanmıştır. Test-tekrar test güvenilirliği alt boyutlar bazında .62 ile .74 arasında değişmektedir. Bu beş aşamalı çalışmanın sonunda Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE) geçerli ve güvenilir bir personel seçim aracı olarak ortaya konulmuştur (Koçarslan, 2005:37-39).

Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'nin ana faktörleri ve alt boyutları Tablo-1.'de sunulmuştur.

Tablo - 1 TSK-KE'nin Ana Boyutları ve Alt Boyutları

Sıra No.	TSK-KE'nin Alt Boyutları	Soru Sayısı	Sıra No.	TSK-KE'nin Alt Boyutları	Soru Sayısı
1	Düzen(lilik)	10	11	Gelişime Açıklık	10
2	Sağlam Karakter	10	12	Planlama	10
3	Bağlılık	10	13	Çalışma Disiplini	10
4	Disiplin	10	14	Sosyallik	10
5	Grubu Yönlendirme	10	15	Uyumluluk	10
6	İkna Yeteneği	10	16	Amirle İlişkiler	10
7	Strese Dayanıklılık	10	17	Takip Kontrol	10
8	Kararlılık	10	18	İletişim	10
9	Karar Verme	10	19	Özgüven	10
10	Problem Çözme	10	Toplam Soru Sayısı		190
Sıra No.	TSK-KE'nin Üst Boyutları	Soru Sayısı	Sıra No.	TSK-KE'nin Üst Boyutları	Soru Sayısı
Ü1	Askerlik	40	Ü3	Öz Disiplin	20
Ü2	Liderlik	70	Ü4	Dışa Dönüklük-Uyumluluk	30

d. TSK-KE ile İlgili Değerlendirme

Kara Harp Okulu'na öğrenci alımında kullanılan kişilik testi, Hacettepe Kişilik Envanteridir. Hacettepe Kişilik Envanteri ölçtüğü boyutlar itibariyle işe yönelik herhangi bir boyutu ölçmemektedir. Okula alım esnasında sadece uyum bozuklukları olan kişileri ayırt etmeyi sağlamaktadır. Ayrıca HKE'nin internet ortamında kolaylıkla bulunabilmesi ayrı bir güvenilirlik sorunu oluşturmaktadır. İşe alım esnasında kullanılmak üzere kişilik testlerinin geliştirilmesini savunan bilim adamları yazını inceleyerek kültürü içine alan kişilik testlerinin yapılması gerektiğini savunmuşlardır. Bu nedenle kişilik testlerinde iş analizi ve seçim işlemleri arasındaki ilişkiyi gösteren çalışmalar yapılmıştır. Personel seçiminin amacı; daha yüksek performansa sahip bireyleri seçmektir. İş performansının çok boyutlu bir doğası bulunmaktadır. Bu boyutlar iş analizi yapılarak tespit edilmelidir (Koçarlan, 2005). TSK-KE gerekli geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları subaylar üzerinde yapılmış ve ideal subay adayını seçmeyi hedefleyen bir testtir. KHO öğrencileri üzerinde yapılacak çalışma ile bu bağlamda geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin veriler ortaya konularak işe dayalı olarak geliştirilen bu testin öğrenci alımında da kullanılabileceği değerlendirilmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN DAYANDIĞI KURAMSAL ÇERÇEVE

a. Kişilik ve Kişilik Tanımları

Kişilik kavramı, insanın sosyal yaşantısının bir parçası olarak yüzyıllar boyunca ilgi görmesine rağmen bilimsel gelişimine 1930'lu yıllarda kişilik psikolojisinin diğer sosyal bilim alanlarından ayrı bir bilimsel disiplin olarak ortaya çıkmasıyla başlamıştır (Yelboğa, 2006).

Kişilik, Toplumbilim Terimleri Sözlüğünde, "Bireyin toplumsal yaşamı içinde edindiği alışkanlıkların ve davranışların tümü" olarak tanımlanmaktadır (Şimşek vd., 2001). Bu anlamda kişilik, bireylerin doğuştan getirdiği özellikler

ile sonradan toplum içerisinde yaşamanın kazandırdığı özelliklerin toplamıdır. Doğuştan getirilen özellikler biyolojik temellidir ve değiştirilmesi güçtür. Ancak çevreden kazanılan özellikler, içinde yaşanılan toplumun, grubun, işletmenin veya işin niteliğine göre farklılıklar arz edecektir. Ruh bilimcilere göre ise kişilik, “Bireyin kendine özgü ve ayırıcı davranışlarının bütünü” olarak tanımlanmaktadır (Şimşek vd., 2001).

Allport, kişiliği; bireyin kendine özgü düşünce ve davranışını belirleyen psikofiziksel sistemlerin dinamik örgütlenmesi olarak tanımlamaktadır (Allport, 1961’den akt. İnanç ve Yerlikaya, 2008). Aiken ise genel anlamda kişiliği, bireyin fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal özelliklerinin bir toplamı olarak tanımlanmaktadır. Daha özel anlamdaki kişilik terimi ise, doğuştan gelen ve sonradan kazanılan zihinsel yetenekler, tutumlar, mizaç, duygu, düşünce ve davranışlardaki bireysel farklılıkların bileşiminden oluşan bir bütünlüğü, tekliği ifade etmektedir. Bir başka çalışmacı Morris’e göre kişilik, bireyin kendine has, kalıcı duygu, düşünce ve davranış örüntüsüdür ve farklı durum ve zamanlarda kalıcıdır. Berens’de kişiliğin kalıcı yönüne vurgu yapmış ve psikolojik tepkilerin önemli kısımlarını içerdiğini söylemiştir (Taymur ve Türkçapar, 2012).

Kişilik, kişiyi başkalarından farklı kılan ve toplumsal ilişkilere içinde gözlemlenebilen örgütlü ruhsal, bedensel işlevsel özelliklerin bütünü; bireyin kendisi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisi; bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi; bireye özgü duygu, düşünce ve davranışların örgütlenip bütünlüşmesi şeklinde farklı şekillerde tanımlanabilmektedir (Zel, 2001; Yelboğa, 2006). Bu anlamda kişilik, bütün bedensel özelliklerin, içgüdülerin, dürtülerin, eğilimlerin, kazanılmış deneyimlerin bütünü olarak görülebilmektedir (Tezcan, 1997). Butler ise kişiliği, dış dünya ile yüzleştığımızda giydiğimiz maske olarak tanımlamaktadır (Butler, 1986). Kişilikle eş anlamda kullanılan kavramlardan bahsetmek gerekirse bunların başında mizaç ya da huy gelmektedir. Mizaç ya da huy, kişilerin duygusal denge durumlarını anlatmaktadır. Çabuk kızmak, sıkılmak, öfkelenmek, neşelenmek, hareketli ya da hareketsiz olmak vb. bireylere göre değişen mizaç

özellikleri ya da huydur (Köknel, 1995). Başlıca mizaç tipleri olarak, hafif kanlı (çok sevimli ve neşeli), ağırkanlı (donuk, sert), melankolik (sevdalı, hüzünlü ve aşırı duygusal) ve asabi (öfkeli, saldırgan ve heyecanlı) tiplerini sayabiliriz (Köknel, 1995).

Bir diğer kavram olarak karakter ise, kişiye özgü davranışların bütünü olup, insanın bedensel, duygusal ve zihinsel etkinliğine çevrenin verdiği değerdir (Köknel, 1995; Eren, 2000). Karakter, kişiliğin iskeleti durumundadır. Belirli bir zaman dilimi içinde kişinin devam ettirdiği kişilik özellikleri karakterin bir görünümüdür (Zel, 2001). Kişilikle eş anlamda kullanılan bir diğer kavram ise benliktir. Benlik, kendi kişiliğimize ilişkin kanılarımız ve kendi kendimizi görüş biçimimizdir. İç varlığımızın bütününe oluşturan benlik, kişilik gibi karmaşık bir kavramdır (Tezcan, 1997). O halde benlik, bireyin özellikleri, yetenekleri, değer yargıları, istek ve ideallerine ilişkin kanaatlerinden meydana gelmektedir.

b. Kişilik Yaklaşımları

(1) Özellik Yaklaşımı

Bu akımı izleyen psikologlara göre bireyin temel özelliklerinin bir sentezidir. Bu özellikler bilinirse bireyin kişiliği de öğrenilmiş olmaktadır. Kişilik özellikleri arasındaki farklılık benzerlikleri genel olarak ele alırken olası davranışların sonuçlarını anlamlandırmaya çalışmamaktadır. Davranışın altında yatan mekanizmaya diğer yaklaşımlara göre daha az vurguda bulunmaktadır. Kişiliği özellik yaklaşımıyla ele almanın bir yararı, insanlar arasında karşılaştırma yapmayı kolaylaştırmasıdır. Önemli özellik kuramcıları olarak Gordon Allport (1897-1967) ve Henry Murray (1893-1988) görülmektedir (Gürel, 2011:102-103).

Allport, 1921 yılında özellikler üzerine bilinen ilk çalışmayı yapmıştır. Allport özelliklerimizin sinir sistemimizdeki fiziksel öğelerden kaynaklandığını, bir gün bilim adamlarının nörolojik yapıları inceleyerek insanların kişilik

özelliklerini belirleyebilecek düzeyde bir teknolojiyi geliştireceğini öne sürmüştür. Allport, bireyi grup normlarına göre incelemenin, insan kişiliğini anlamak için kaçınılmaz olduğunu belirtmektedir. Bir insanı anlamak için Allport'un önerisi, önce kişinin temel özelliklerini belirlemek, sonra bu boyutların her birinde kişinin nereye düştüğüne karar vermektir. Allport bazen bir özelliğin kişilikte baskın olduğunu belirtmektedir. Bu kişileri tek bir temel ayırıcı özellikle tanımlamak mümkündür. Allport, çocukluk ve yetişkin kişileri arasındaki ilişki konusunda da Freud'dan farklı görüşler öne sürmüştür. Freud'a göre, yetişkin kişiliğin tohumları çocuklukta atılmaktadır. Allport, belirli yetişkin davranışlarının izlerinin çocukluğumuza kadar gittiğini kabul etse de, yetişkin davranışlarının daha erken dönemdeki davranışlarla aynı güdüden kaynaklandığını kabul etmek için ortada bir neden olmadığını söylemektedir. Özellik, temel ayırıcı özellik, kendililik gibi kavramları geliştiren Allport, kişilik psikoloji tarihinde kendine sarsılmaz bir yer edinmiştir. Murray yaklaşımını kişilikbilim (personoloji) olarak adlandırmış ve özelliklere benzeyen 27 psikolojik kökenli gereksinim belirlemiştir. Psikolojik kökenli gereksinim, belirli bir koşulda belirli bir şekilde tepki göstermeye hazır bulunma durumu olarak tanımlanmaktadır (Gürel, 2011:104).

Özellik kuramcıları, terapistten çok akademik araştırmacıdır. İlgilendikleri esas nokta, davranışsal değişim ya da gelişim değil, davranışı tanımlamak ve kestirmektir. Buna ek olarak özellik araştırmacıları bir tek kişinin davranışını anlamakla pek uğraşmamaktadırlar. Bu farklılıklar, ayırıcı özellikler yaklaşımına benzersiz üstünlükler sağlamaktadır, ancak aynı zamanda eleştiri konusu olmaktadır. Özellik kuramcıları kendi yapılarını incelemek için nesnel ölçümler kullanmışlardır. Özellik psikologları, insanları özellikler aracılığıyla tanımlamaktadır, ama bu özelliklerin nasıl geliştiğini ve aşırı uçlarda puanlar alan insanların değiştirilmesi için ne yapılabileceğini söylememektedirler. Özellik kuramcıları, deneysel yöntem kullanmıştır ve özelliklerin belirlenmesi ile ilgilenmiştir ancak bütün kuramları birbirine bağlayan tek bir kuram yada bağ bulunmamaktadır (Magnavita, 2013:266-270).

(2) Genel Öğrenme Yaklaşımı

Bu kişi değişik durumlarda saldırganlığı sayesinde istediğini elde etmiş ve bu nedenle saldırgan davranışı pekiştirmiştir. Büyük bir olasılıkla bu kişi saldırgan davranışına devam edecektir. Aynı mantığı kullanarak diyebiliriz ki kişi genel öğrenme yaklaşımına göre, insanların davranış özelliğinin nedeni onların öğrenme tarihçesinde yatmaktadır. Örneğin bir insan saldırgan davranıyorsa, bunun nedenini geçmiş deneyimlerinde aramak gerekmektedir. Konuşkansa onun geçmişinde ya konuşmak ödüllendirilmiştir, ya da sessiz kalmak cezalandırılmıştır. Bu yaklaşma bütün insan davranışlarında olduğu gibi kişilikte bir davranış örüntüsüdür (Kaptan ve Korkmaz, 2001:186-187).

(3) Rotter'in Yaklaşımı

Birey bir davranışı o davranışın sonucu için yapmaktadır. Beklenti ya da değer düşükse davranış olmaz. Örneğin bir çocuk şeker verileceğini biliyorsa odasını toplar. Canı şeker istemezse odasını toplamaz (Olpak ve Korucu, 2014: 83-84).

(4) İyimser Yaklaşım

Freud insan itilen bir varlık olarak, öğrenme psikologları ise çevrenin tutsağı olarak görmektedir. Benlik kuramcıları ise insan doğasının sürekli mutluluk aradığını savunurlar. Doyum sağlamanın doğuştan geldiğini savunurlar (Tel, Aydın, Karabey, Vergi ve Akay, 2012:48).

(5) Mekanik Olmayan Yaklaşım

Freud'un ego, süper ego ile iç dünyanın önemini, öğrenme kuramcıları ödül ceza gibi dış dünyayı önemsemektedir. Benlikçiler ise yaşamı doyuma ulaştırmak için sürekli seçim yapmaktadır, karar verme olanağı tanımaktadır (Keskin ve Saltürk, 2008: 190).

(6) Şimdi Burada Yaklaşımı

Kişinin başından geçen önceki tüm olaylar önemsizdir. Çocukken başımızdan geçen olayların şimdiki yaşamımızı etkilediğini kabul etmezler. Onlar şu anda kişinin çevresini kendini nasıl algıladığını önemserler. Şimdiye önem verirler (Keskin ve Saltürk, 2008:191).

(7) Fenomonolojik Yaklaşım

Öznel deneyim bireyin dünyayı nasıl gördüğü gibi birkaç kuramdan oluşur. Bireyin olayları nasıl algıladığı üzerinde dururlar. İnsanı bilinçdışı etkinin güdülediği görüşünü savunan psikanalitik görüşe tepkidir. Durumun nesnel koşuluna bakmak yerine bireyin şu anda ne olduğu konusundaki öznel görüşüne bakarlar (Keskin ve Saltürk, 2008:201).

c. Personel Temin ve Seçiminin Önemi

İnsan kaynakları yönetiminin ana amaçlarından biri, doğru işte doğru insanların çalışmasını gerçekleştirmek ve işletmenin belirlemiş olduğu hedeflerine ulaşması konusunda katkı sağlamaktır. İşletmelerin başarıya ulaşmasında büyük etkiye sahip insan kaynağını, etkin bir şekilde gerçekleştirme ve elde etmede işgörenlerin bulunması ve işgörenlerin seçimi, dikkatle üstünde yoğunlaşılması gereken önemli konulardır (Barutçugil, 1989:162).

İnsan kaynakları fonksiyonları içerisinde aday bulma sürecinin doğru bir şekilde yürütülmesi işletme için olumlu sonuçlar yaratacaktır. Aday sağlamayı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar; işletmenin büyüklüğü, insan kaynakları politikaları, ücret ve istihdam politikaları, örgüt imajını içine alan örgütsel faktörler olabileceği gibi hükümet müdahaleleri, genel ekonomik koşulları kapsayan çevresel faktörler de olabilmektedir (Büyükbayramoğlu, 1999:4).

Nitelikli personelin bulunmasında en önemli etkenlerden biri işletmenin imajıdır. İşletme pazar payı, pazardaki konumu, tanınabilirliği, personel sirkülasyonu gibi konularda olumlu bir imaj sergilemiş ise, istemiş olduğu nitelikteki adayları bulma konusunda herhangi bir sıkıntı yaşamayacaktır. İşletme açısından önem arz eden diğer hususlar, işgücü devir hızı ve ekonomik koşullar, işletmenin uygulamış olduğu ücret politikası personel bulma sürecinde karşılaşılabilecek olumlu ve olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bir işletmenin büyüme eğiliminde olması, ekonomik anlamda güçlü olması ve kriz yaşamaması, uygulamış olduğu ücret politikalarında çalıştıracağı personelin iş yükü ile orantılı olarak maaş ödemesi, işletmenin personel bulma sürecini olumlu etkileyen diğer faktörlerdir.

Personel temin sürecinin sorunsuz ve başarılı bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Personel temini, belirli aşamalar izlenmeden gerçekleştirildiği takdirde verimsiz ve donanım olarak yetersiz personel temin edilmiş olacaktır. İstenilen sayıda ve belirlenen özelliklerde adayların bulunamaması, açık pozisyonların doldurulamamasına veya iş gerekleriyle örtüşmeyen nitelikte adayların işe yerleştirilmesine neden olacaktır. Verimsiz ve donanım olarak yetersiz adayların alınması, iş kazaları ve işgücü devir hızında artış, eğitim, denetim giderlerinin ve ücret maliyetlerinin yükselmesi gibi işletme açısından negatif sonuçlar oluşturacaktır. Bu nedenle personel temini işletme için sadece eleman bulmak değil, istenilen standardı sağlamayan adayların işletmeden uzak tutulması olarak algılanmalıdır.

İnsan kaynakları yönetiminin yapmış olduğu uygulamaların kabulü ve etkinliği bireylere göre farklılık göstermekte ve buna bağlı olarak aday bulma sürecinde kullanılan yöntemleri de etkilemektedir. Aday bulma sürecinde kullanılacak kaynaklar, işin özellikleri ve çekiciliği, aday bulma sürecinde yetkili olan personeli ve işletmeye yönelecek adayları etkilemektedir. Aday bulma sadece gerekli insan gücünü çekme, elde etme ve tutma işi değil, işletmenin stratejik amaçlarına katkı sağlayan, örgüt ihtiyaç ve kültürüne uygun uzun vadeli işgücü profilini oluşturan, faaliyetler bütünüdür (Hsu Yu-Ru ve Leat M., 2000:414).

(1) Personel Temin ve Seçiminde Kişilik Testlerinin Önemi

Günümüzde, psikolojik testler çok değişik amaçlarla kullanılmakta olup, bunları yönetsel amaçlar (seçme, sınıflama, yerleştirme), öğretimi geliştirme amaçları, rehberlik amaçları, araştırma amaçları biçiminde sınıflandırmak mümkündür. Kişilik testlerinin temelinde karar süreci yatmaktadır. Diğer bir deyişle, kullanılagelmekte olan çeşitli kişilik testlerinin geliştirilmelerinin altında; yerine göre önem dereceleri farklılaşabilen, başkalarının birey hakkında ya da bireyin kendisi hakkında vermek durumunda olduğu çeşitli kararlar yatmaktadır. Verilen bir kararın isabetliliği; hem karar verici, hem örgüt (kurum) ve hem de hakkında karar verilen birey açısından onun dayandığı verilerin yerindeliği ve sağlamlığına bağlıdır (Keklik, 2007: 37). Bir iş örgütünün bireyler hakkında verdiği önemli kararlardan birisi de, örgütteki herhangi bir iş için başvuruda bulunan adaylardan hangilerinin işe alınacağını kararlaştırılmasıdır.

Psikolojik testler; yerinde zamanında, amaçları doğrultusunda ve ehliyetli kişiler tarafından kullanıldığı takdirde, personel seçimi kararlarının isabetliliğini arttıran önemli araçlardır. Bu bakımdan, günümüzde; iyi yönetilen ve başarılı kurumlar, personel seçimi ve yerleştirilmesinde, diğer bilgi toplama araçlarının yanı sıra test tekniğinden yani psikolojik testlerden yoğun bir biçimde yararlanmaktadır. Test tekniğinin büyük gelişmeler gösterdiği, ABD’de ve İngiltere’de bunun bir çok örneğini görmek mümkündür (Erdoğan, 2013:98-99).

Testler; bireyin bir bütün olarak incelenmesinde kullanılan değişik yöntem ve araçlardan (görüşme, sosyogram, soruşturma, otobiyografi vb.) sağlanan bilgilerle birleştirildiğinde; birey hakkında verilen kararları sağlamlaştıran psikolojik ölçme araçlarıdır. Testler hiçbir zaman kendiliğinden kararlar veren mekanik araçlar olmayıp, bireyi anlamada bize önemli bilgiler sağlayan araçlardır (Günçağlayan, 2007:39).

Çeşitli amaçlarla kullanılan psikolojik testlerin dağıtımı, bir çok ülkede sıkı bir denetim altındadır. Bu sıkı denetimin amacı, yeterli bilgi ve deneyimi olmayan kişilerin testleri uygulamasını engellemektir. Bazı testlerin uygulanması ve sonuçlarının yorumlanması, uzun bir eğitim programından geçmiş olmayı gerektirmeyecek kadar kolaydır. Buna karşın, diğer bazı testlerin uygulanması ve sonuçlarının yorumlanması, ayrıntılı bir eğitim programından geçmiş olmayı, uzmanlaşmayı ve deneyim sahibi olmayı gerektirmektedir. Bu bakımdan psikolojik testlerin geliştirilmesi ve dağıtımı sorumluluğunu yüklenmiş olan kurumlar kendilerine istekler diğer bir deyişle siparişler geldiğinde; testin kim tarafından ve ne amaçla kullanılacağı, söz konusu testi kullanma bilgi ve becerisine sahip olup olmadığı konularına açıklık kazandırmadan bu isteği karşılamazlar (Günçağlayan, 2007:40).

(a) Kişilik Testleri ve Özellikleri

Personel seçimi sırasında işin özelliği ile kişinin özelliği karşılaştırılırken kişilik yönünden de adayların değerlendirilmesi yararlıdır. Çünkü bir işte bireyin başarısı önemli ölçüde kişiliğine de bağlıdır.

Kişilik analizinde izlenebilecek üç farklı yöntem bulunmaktadır. Bunlardan ilki yaşam kayıt sistemidir. Bu sistemde amaç kişinin günlük yaşamı içindeki davranışlarını gözlemlemek ve elde edilen sonuçların değerlendirilmesidir.

İkinci yöntem ise kişilik değerlendirme sistemidir. Bu yöntemle bireye testler verilmektedir. Bu verilen testlere göre kişinin kendisini değerlendirmesi istenmektedir.

Kişilik analizinde bir başka yöntem de objektif testlerle yapılan değerlendirmelerdir. Bu yöntemle laboratuvar ortamında kişinin değerlendirilmesi yapılmaktadır. Objektif testlerle kişilik değerlendirme yapma testin özelliğine göre bazen kişisel tepki esasına dayanırken, bazıları da kişiyi dinamik bir ortamda değerlendirme esasına dayanmaktadır (Erdoğan, 1999, s.166).

“Kişilik Testleri” hem klasik mülakat ve değerlendirme yöntemlerine yeni bir adım eklemekte, hem de örgüt birey arasında ki yaşanabilecek olan uyum ve uyumsuzlukları önceden tespit etmektedir. Günümüzde çok farklı metotlarda hazırlanmış kişilik testleri olduğu gibi kurumların kendileri tarafından hazırlanan özel kişilik testleri de uygulanmaktadır. Kişiliğin çalışan davranışlarını anlamada ve yönlendirmede önemi oldukça fazladır. Farklı hayalleri, hedefleri olan, farklı renkleri, farklı çalışma ortamlarını, farklı müzik türlerini seven bireylerin hepsinin aynı ortamlarda, aynı sabit koşullarda çalışması, kişilik özelliklerine dikkat edilmeden bu ortamların hazırlanması, o kişilerin hem işlerine olan bakışlarını negatif yaparken, hem de hayata olan bakışlarını da olumsuz hale getirebilir. Tüm bu olumsuzluklarda insanları, mutsuzluğa, verimsiz üretim sürecine sürükleyebilir. Hatta örgüt içerisindeki olumsuzluklar aile ortamına ve örgüt içerisinde çalışan arkadaşları ile olan kavgalara da taşınabildiği görülmüştür. Bu nedenle ki çalışanların, iş için doğru olan insan olarak belirlenmesi ve bundan sonra da çalışma ortamına ilişkin genel büyük çerçevede içerisinde, çalışma ve iş güvenliğini bozmayacak şekilde özgür bir ortam oluşturmalarına izin verilmesi, hem birey verimliliği hem de örgüt verimliliği açısından oldukça önemlidir. Yöneticilerin yalnızca kurum veya örgüt çıkarlarını değil, bireylerin/çalışanların çıkarlarını da gözeterek yöneticilik süreçlerini gerçekleştirmesi gerekmektedir. Yöneticiler yönetme süreçlerinde çalışanların kişilik özelliklerini, farklı kültürel yapılardan gelip o yapı içerisinde yer aldığı için yeni kültürel yapıya ayak uyduramama durumu gibi oluşabilecek durumları dikkate alması gerekir. Çalışanın psikolojik açıdan da kendini örgüte ait hissetmesi, çalışanın verimini artıracak gibi çalışan ile anılan örgüt yapısının da insanlar tarafından gözlemlenip tercih edilir olmasını sağlayacaktır (Gözcü, 2014).

(b) Kişilik Testlerinin Aldatılabilirliği

Kişilik özellikleri ile performans arasındaki ilişkinin ortaya konulmasından sonra personel seçim sürecinde kişilik testleri sıkça kullanılmaya başlanmıştır. Bazı yazarlar kişilik testlerinin aldatılabilmesine

yönelik olarak çalışmalar yapmışlardır (Viswesvaran ve Ones, 1999). Viswesvaran ve Ones, 51 çalışmayı inceledikleri meta analiz çalışmalarında 5 faktörlü kişilik testinin bütün boyutlarının aynı oranda aldatılmaya açık olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle sosyal beğenilirliğin ön planda olduğu ölçeklerin yanıltılmaya daha açık olduğu ortaya konulmuştur. Rothstein ve Goffin (2006) ise, aldatılabilirliği önlemek için yapılan çalışmalarda her ölçek için sabit bir değerin olmadığını, sonuçların kişiden kişiye farklılık gösterdiğini ve bu hataların ortadan kaldırılamadığını ortaya koymuştur. Ayrıca işe başvuranlar ve çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada, işyerinde çalışanların işe başvuranlara göre daha yanıltıcı cevaplar verdiklerini ve sosyal beğenilirlik kavramının işyerinde çalışanlarda daha etkili olduğu ortaya konulmuştur. Bununla birlikte yanıltmanın temelinde iki olgu yatmaktadır. Birincisi, “aldatma yeteneği”, ikincisi ise “aldatma isteği” olarak karşımıza çıkmaktadır. Aldatma yeteneği, kişinin testi aldatabilecek kapasitesinin olduğunu; aldatma isteği ise, aldatmaya istekli olup bu yönde hareket etmesini belirtmektedir. Yapılan çalışmalar, bu iki olgunun etkisini asgari seviyeye indirmek için yapılmıştır. Fakat bunda başarılı olunamamıştır. Sonuç olarak, yapılan çalışmalar aldatmaya yönelik hareketlerin kişilik testi kullanımından elde edilecek faydayı ortadan kaldırmadığını belki kriter geçerliliğinde bir miktar düşüşe neden olduğunu ve işe alımda doğruluğun biraz azaldığını ortaya koymaktadır (Rothstein ve Goffin, 2006). Vecchione, Alessandri ve Barbaranelli (2012) ise çalışmalarında işe başvuranlar ve başvurmayanlara aynı Beş Faktör Kişilik envanterini uygulamışlar ve iki grup arasında bir farklılık olmadığını ortaya koymuşlardır. Bu çalışma ise kişilerin mutlaka bir işe başvurma bağlamında değil normal şartlarda da sosyal beğenilirlik varsayımları altında hareket ettiğini göstermektedir.

(2) Personel Temin ve Seçiminde Performansın Önemi

İşgörenlerin işteki başarısını (performansını) saptayan objektif analiz ve sentezler performans değerlendirmesi olarak adlandırılmaktadır. Gerçekten işgörenlerin işgörme yeteneklerinin ne olduğunun bilinmesi önem taşımaktadır. Performans ölçümü sayesinde kişilerin başarılarının karşılığını

alabilmesi sağlanabilmektedir. Ayrıca performans değerlendirme, yükselmenin adil olarak gerçekleştirilmesini, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesini, organizasyonun yapısının kuvvetlendirilmesini ve işgücü (insan kaynakları planlaması) planlamasının uygun olarak yapılmasını sağlamaktadır (Ünal, 2002).

Performans değerlendirmesi, işgörenlerin işteki başarı durumlarını ve geleceğe ilişkin potansiyellerini ortaya koymaktadır. Performans ile personel temin ve seçiminin ilişkisi, insan kaynakları planlaması alanında karşımıza çıkmaktadır. İnsan kaynakları planlaması esnasında mevcut çalışanların performansı ile işe alım süreci arasındaki ilişki incelenmektedir. Bu ilişki ile performansı yeterli olmayan kişileri temin ve seçim aşamasında seçmemek için gerekli düzenlemeler seçim sürecine uygulanmaktadır. Performansın doğru tanımlanmaması veya kriterlerinin ortaya doğru konulmaması yanlış personel seçimine ve kaynak israfına sebep olabilmektedir. Bu bakımdan performansın daha temin ve seçim aşamasında göz önüne alınması bu isabetsiz kararları ortadan kaldıracaktır (Uyargil, 2010).

Bir işletmede en önemli unsurun insan faktörü olduğunu kabul ederek, işgörenin işine, bedensel, zihinsel ve kişisel özelliklerini taşıdığı yadsınamaz. Kişi bu özellikler çerçevesinde, üstlendiği görevi maksimum seviyede yerine getirmeye çalışır. Kişi, işinde iyi bir performans sağladığı ölçüde ilerler, terfi yoluyla yükselir, ekonomik ve sosyal yönden fırsatlar elde eder.

Performans, bir işi yapan bireyin, bir grubun ya da bir teşebbüsün o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak nereye varabildiği, neyi sağlayabildiğinin nicel (miktar) ve nitel (kalite) olarak anlatımıdır (Özkanlı, 1995:1). Bir başka tanıma göre ise performans; belirlenen şartlara göre bir işin yerine getirilmesi veya işgörenin davranış biçimi olarak tanımlanabilmektedir. Başarıdan söz edebilmek için öncelikle kişinin yerine getireceği işi tanımlamak, bunun devamında işin gerektirdiği standartları belirlemek, bu standartların kişinin özelliklerine uygunluğunu araştırmak gerekmektedir. Ancak belirtilen noktalar açıklığa kavuştuktan sonra kişinin işini gerçekleştirme derecesi belirlenebilir.

Belirtilen standartların üzerine ulaşan kişi başarılı olarak değerlendirirken, standartları yakalayamayan kişi başarısız olarak değerlendirilmektedir (Ünver, 2005).

(3) Kişiliğin Personel Temin ve Seçiminde Tahmin Gücü

Personel seçme faaliyeti, genellikle geleneksel yöntemlerle ve genel yetenek, bilgi ve beceriler temelinde yapılmaktadır. Bu özellikler dışında kalan, özellikle de kişilik hep göz ardı edilmiştir. Son zamanlarda kişilik özelliklerinin örgütsel performansı ve davranışları anlama ve yordamada önemli bir yere sahip olduğu anlaşılmıştır. (Sümer,2000).

Barrick ve Mount (1991)'un yaptığı meta analiz çalışması kişilik testlerinin performans ile ilişkisini ortaya koymada önemli bir adım olarak karşımıza çıkmaktadır. Barrick ve Mount, Beş Faktör Kişilik Testi boyutları ile beş mesleğe ait iş yeterliliği, eğitim yeterliliği ve personel bilgilerini karşılaştırmıştır. Özdisiplinin bütün meslek gruplarının performansı için belirleyici faktör olduğunu, Dışa Dönüklüğün iki meslek grubu için performansı belirlediğini, Gelişime Açıklığın iki meslek grubu için eğitim yeterliliğini ortaya koymada tahmin gücü olduğunu ortaya koymuştur. Diğer kişilik boyutları ile de bazı mesleklerin bazı performansları arasında ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma sonucunda personel seçimi için Beş Faktör Kişilik özelliklerinin faydalı olduğu ortaya konulmuştur.

Tett, Jackson ve Rothstein (1991)'in 494 çalışmayı ve 13 521 kişilik örnekleme kapsayan meta analiz çalışması kişilik-performans ilişkisine ışık tutan diğer bir temel çalışmadır. Bu çalışmada bulunan değerler Barrick ve Mount tarafından bulunan değerlerin yaklaşık iki katına tekabül etmektedir. Bu çalışma, özellik yaklaşımından hareket eden kişilik testlerinin her zaman kullanılabileceğini ortaya koymuştur. Bu çalışma kişiliğin özellikle askeri ortamdaki performansı sivil ortamlardaki performanstan daha iyi tahmin ettiğini ortaya koymuştur. Sonuç olarak bu çalışmada kişiliğin performansı tahmin etmedeki gücünü ortaya koymaktadır.

Alessandri ve Vecchione (2012), çalışmasında Beş Faktör Kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Özdisiplinin iş performansı ile olan ilişkisi daha önce yapılan bütün meta analiz çalışmalarından daha yüksek çıkmıştır ($r = .42$). Kişilik özelliklerinin performansı tahmin gücünü ortaya koymaktadır.

Salgado ve Tauriz (2014) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında Beş Faktör Kişilik özellikleri ile daha önce yapılan meta analizlerdeki değişkenler alınarak kişilik ile iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma neticesinde Barrick ve Mount tarafından yapılan çalışmaya benzer sonuçlar ortaya konulmuştur. Özdisiplin yine iş performansını tahmin etmede en fazla tahmin gücüne sahip faktör olarak ortaya konulmuştur.

Bütün bu çalışmalar, kişilik ile iş performansı arasında bir ilişki olduğunu ve kişiliğin iş performansını tahmin etmedeki rolünü ortaya koymaktadır. Askeri bağlamda performansın önemi göz önüne alındığında kişiliğinde göz önünde bulundurulması bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

d. Askeri Personel Temin ve Seçim Sistemi

(1) KKK'lığında Personel Temin ve Seçim Sistemi

Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Türk Silahlı Kuvvetleri içerisinde personel mevcudu en fazla olan kuvvet olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla ihtiyaç duyulan personeli seçmek bir kat daha önemli hale gelmektedir. Kara Kuvvetleri Komutanlığı subay, astsubay, uzman erbaş, uzman er ve askeri öğrenci alımlarında ilgili kanun, yönetmelik ve yönerge esasları çerçevesinde alım yapmaktadır. Alımlarda hatalı kararlar verilmesi eğitim için ayrılan kaynakların israfına ve işgörenlerin iş performanslarının düşmesine sebep olacaktır.

KKK'lığının subay kaynağı KHO ve sivil üniversitelerdir. KHO'ndan muvazzaf teğmen olarak mezun olan subaylar KKK kadrolarında istihdam edilmektedir. Sivil üniversitelerde KKK namına öğrenim görenler muvazzaf subay olarak; sivil üniversiteden mezun olanlar ise hem sözleşmeli hem de muvazzaf subay olarak KKK'lığı saflarına katılabilmektedir. KKK'lığına muvazzaf (daimi kadroda)/sözleşmeli subay olarak istihdam edilmek üzere üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olan adaylar arasından mevcut kanun, yönetmelik ve yönerge esaslarına göre personel seçimi yapılmaktadır (kkk.tsk.tr/PersonelTemin/Subay.aspx, 2015).

Muvazzaf/sözleşmeli subay olma süreci, 4 seçim aşamasından oluşmaktadır. Bu aşamaların birincisi; yazılı sınavdır. Yazılı sınavda genel kültür sınavı ve meslek bilgisi sınavı adaylara uygulanmaktadır. İkinci aşamada; kayıt kabul, ön sağlık muayenesi, kişilik değerlendirme testi, fiziki yeterlilik testi ve mülakat uygulanmaktadır. Üçüncü aşamada, başarılı olan adaylar içinden asil ve yedek adayların belirlenmekte dördüncü aşamada da hastane sağlık raporu alınarak güvenlik soruşturması yapılmaktadır (kkk.tsk.tr/PersonelTemin/Subay.aspx, 2015).

Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda muvazzaf astsubay olarak istihdam edilmek üzere üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olan adaylar arasından mevcut kanun, yönetmelik yönerge esaslarına göre personel seçilmektedir (kkk.tsk.tr/PersonelTemin/Subay.aspx, 2015).

Muvazzaf astsubay olma süreci 4 aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşama genel kültür üzerine yazılı sınav aşamasıdır. İkinci seçim aşaması; kayıt kabul, ön sağlık muayenesi, kişilik değerlendirme testi, fiziki yeterlilik testi, mülakat olarak belirlenmektedir. Üçüncü seçim aşamasında sınıflandırma yapılarak asil ve yedekler belirlenmektedir. Dördüncü aşamada hastane sağlık raporu ve güvenlik soruşturması aşamaları yapılarak personele karar verilmektedir (kkk.tsk.tr/PersonelTemin/Subay.aspx, 2015).

(2) Kara Harp Okulunda Öğrenci Alım Sistemi

(a) Kara Harp Okulu'na Öğrenci Alımının Önemi

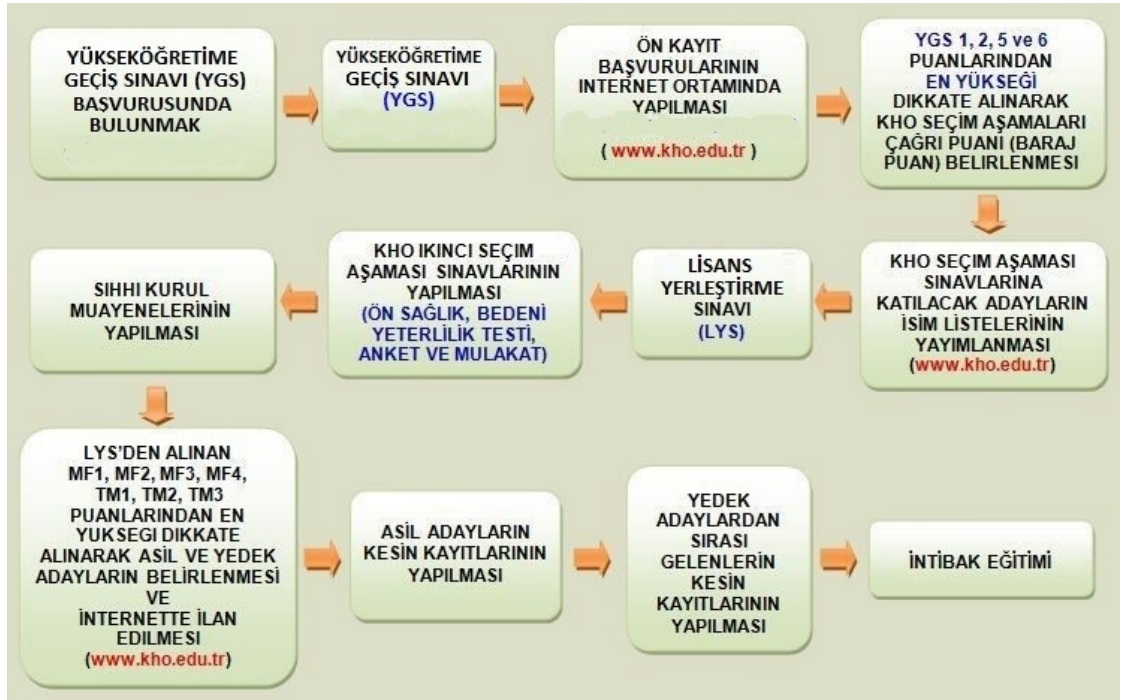
Kara Harp Okulu'na öğrenci alımı Kara Kuvvetleri Komutanlığı için çok kritik bir öneme sahiptir. KKK'lığının lider kadrosunu oluşturan subaylar KHO'ndan mezun olmaktadır. Kara Harp Okulu'nun esas öğrenci kaynağı, askerî liselerdir. Ancak, ihtiyaç hâlinde harp okullarının programı ve amaçları doğrultusunda her yıl ilgili kuvvet komutanlıklarınca belirlenen ve Genelkurmay Başkanlığı'nca onaylanan sivil liselerden yönetmelikte belirtilen şartları taşıyan öğrenciler de harp okullarına alınabilmektedir. İlgili kuvvet komutanlığınca ihtiyaç duyulması hâlinde, askerî liselerden mezun olan öğrencilere, sınav veya benzer seçme usulleri uygulanabilmektedir. Harp okullarına, belirli şartları taşıyan öğrencilerden ihtiyaç duyulması hâlinde, yapılacak sınav veya benzer seçme usulünde başarılı olanlar alınmaktadır (kho.edu.tr, 2015). Kara Harp Okulu'nda asker kişilerde bulunması gereken niteliklere sahip, liderlik özellikleri gelişmiş, yeterli fizikî yeteneği kazanmış, ilgili kuvvet komutanlığının ihtiyacına göre belirlenen bilim dallarında lisans eğitim ve öğretimini görmüş muvazzaf subay yetiştirilmektedir. Bu nedenle bu özellikleri kazanabilecek bireylerin Kara Harp Okulu'na alınmaları büyük önem taşımaktadır. Bu özellikleri kazanabilecek bireylerin Kara Harp Okulu'na alınmaları için öğrencilerin belirli aşamalardan geçirilmesi gerekmektedir.

(b) Kara Harp Okulu'na Öğrenci Alım Aşamaları

Bu bölümde yer alan bilgiler Kara Harp Okulu internet sayfasından alınmıştır. Adaylar yüksek öğretime geçiş sınavına başvurmayı müteakip Kara Harp Okulu'na ön kayıt başvurusunda bulunmaktadır. Daha sonra ön kayıt başvurusunda bulunan adaylar, YGS-1, YGS-2, YGS-5 ve YGS-6 puan türlerinde aldıkları puanlardan en yüksek olanı esas alınarak sıralanmakta ve seçim aşamaları çağrı puanı belirlenmektedir. Belirlenen baraj puanını alan adayların hangi tarihlerde Kara Harp Okulu seçim aşaması sınavlarına (ön sağlık, bedeni yeterlilik testi, anket ve mülakat) katılacakları ve hangi belgeleri

getirmeleri gerektiği KHO internet adresi üzerinden ilan edilmektedir. Kendilerine tahsis edilen tarih ve saatte Kara Harp Okulu'na gelen adaylar gruplar halinde okula alınmaktadır. Kara Harp Okulu'na sivil kaynaktan öğrenci alım faaliyeti aşamaları Şekil 1'de sunulmuştur. (kho.edu.tr/basvuru/secim_asamalari.html, 2015).

Kara Harp Okulu seçme sınavlarına alınmadan önce adayların evrakı kontrol edilmektedir. Evrak kontrol işleminden sonra her bir aday için sınav



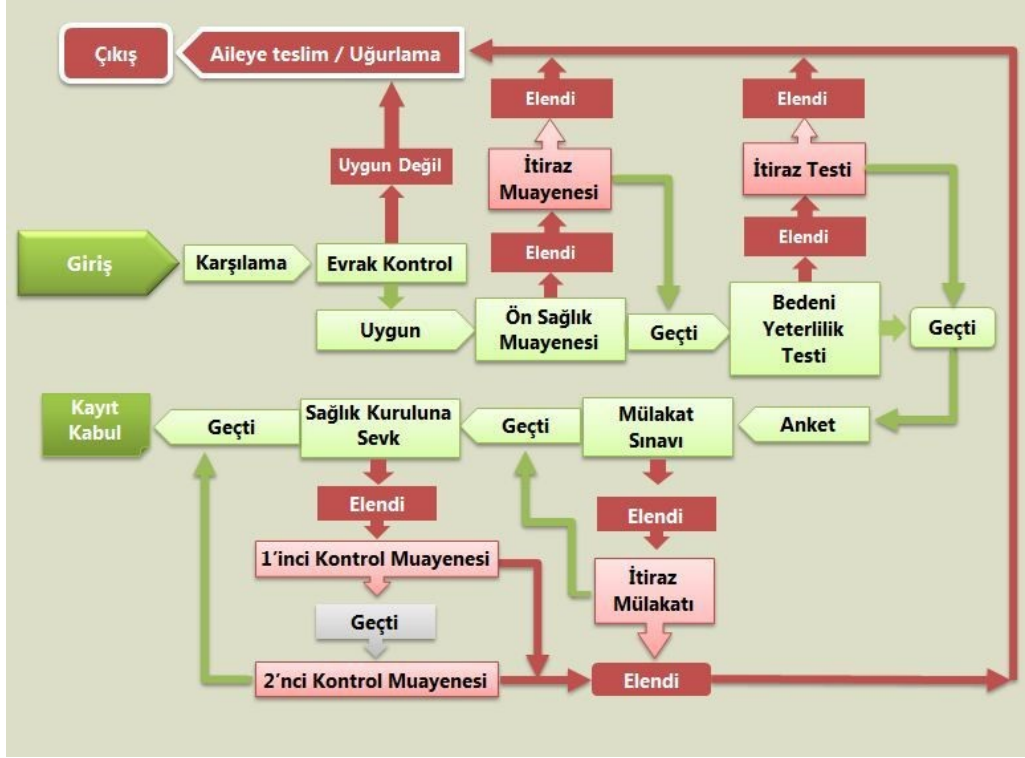
Şekil - 1 KHO'na sivil kaynaktan öğrenci alımı aşamaları (www.kho.edu.tr, 2015)

takip dosyası hazırlanarak görevli personel eşliğinde adaylar sınav merkezlerine alınmaktadır. Eksik veya uygun olmayan evrak ile Kara Harp Okulu seçim aşaması sınavlarına gelen adayların sınavlara katılmalarına izin verilmemektedir (kho.edu.tr/basvuru/secim_asamalari.html, 2015).

Aday öğrencilerin fiziksel görünümleri incelenerek boy ve kiloları ölçülmekte ve TSK Sağlık Yeteneği Yönetmeliği'ne uygun olarak yapılan fiziki muayene ile sağlıkla ilgili koşulları taşıyıp taşımadıkları tespit edilmektedir. Ön sağlık muayenesinde yetersiz bulunan adayların diğer aşamalara katılmasına izin verilmemektedir (kho.edu.tr/basvuru/secim_asamalari.html, 2015).

Adayların çabukluk, çeviklik, kuvvet ve kondisyonunu ortaya çıkaracak testler uygulanmaktadır. Bedeni yetenek sınavında başarısız olan adaylar mülakat sınavına katılamamaktadır. Bedeni yeterlilik sınavında adaylara; Barfiks, Durarak Uzun Atlama, Mekik, Basketbol Topu Fırlatma ve Koşu (erkekler 400 m., bayanlar 800 m.) branşlarından testler uygulanmaktadır (kho.edu.tr/basvuru/secim_asamalari.html, 2015).

Aday öğrenciyi daha iyi tanıyabilmek amacıyla test tipi bir uygulama yapılmaktadır. Bu uygulama neticesinde herhangi bir puanlama veya sıralama yapılmamaktadır. Görüşme yoluyla adayın konuşma yeteneği, ses tonu, heyecan durumu, çok yönlü düşünme becerisi, davranışlardaki denge, kendine güveni gibi unsurlar gözlenmektedir. Bunlara bağlı olarak adaylar 100 tam puan üzerinden değerlendirilmektedir. 70 ve üstü puan alan adaylar başarılı kabul edilmektedir. Yapılan sınavlar sonucunda başarılı olan asil ve yedek adaylar, askeri öğrenciliğe engel bir sağlık sorunlarının bulunup bulunmadığının tespit edilmesi maksadıyla sağlık kuruluna sevk edilmektedir. Sağlık Kurulu Raporu, Kara Harp Okulu içerisinde teşkil edilen Geçici Sağlık Kurulu tarafından verileceğinden, sağlık muayene işlemleri de Kara Harp Okulu'nda yapılmaktadır. Kara Harp Okulu Komutanlığı'nca icra edilecek 2'nci Seçim Aşaması Sınavlarında başarılı olan adaylar, seçim aşamalarında aldıkları puanlara ve Lisans Yerleştirme Sınavı sonucuna göre sıralanmaktadır. Sıralama neticesinde kontenjana giren adaylar sevk edildikleri hastaneden Askeri Öğrenci Olur raporu almaları halinde Kara Harp Okulu'na girmeye hak kazanmaktadır. Mülakat için KHO'na gelen adayların ikinci seçim aşamasında karşılaştığı faaliyetler Şekil 2'de sunulmuştur. (kho.edu.tr/basvuru/secim_asamalari.html, 2015).



Şekil - 2 KHO İkinci seçim aşaması faaliyetleri (www.kho.edu.tr, 2015)

(c) Kara Harp Okulu'na Öğrenci Alımında Uygulanan Kişilik Testleri

Kara Harp Okulu'nda mülakat sınavına girmeden önce adaylara Hacettepe Kişilik Envanteri uygulanmaktadır. Hacettepe Kişilik Envanteri, kişilerin uyum düzeylerini ölçen, “Kişisel” ve “Sosyal Uyum” olmak üzere iki temel bölüm ve sekiz alt ölçekten oluşan 168 maddelik bir envanterdir. Hacettepe Kişilik Envanteri'nin (HKE) alt ölçeklerinden birincisi “Kişisel Uyum Alt Ölçekleri”dir. Kişisel uyum dört alt ölçekten oluşmaktadır; kendini gerçekleştirme, duygusal kararlılık, nevrotik eğilimler, psikotik belirtiler. “Sosyal Uyum Alt ölçekleri” dört alt ölçekten oluşmaktadır; aile ilişkileri, sosyal ilişkiler, sosyal normlar, antisosyal eğilimler.

Hacettepe Kişilik Envanterinin zorunlu seçme tekniğine göre hazırlanan ölçeğinde yanıt seçeneği “E” ve “H” olmak üzere iki tanedir. Anahtarda belirtilen her bir yanıt için bir puan verilir. Alt ölçekler 20'şer maddeden oluşmuştur. Her alt ölçekten elde edilen puanlar 0 ile 20 arasında

değişmektedir. Puanın yükselmesi, bireyin uyum düzeyinin yüksek; düşmesi, uyum düzeyinin düşük olduğuna işaret eder. Hacettepe Kişilik Envanterinin alt ölçeklerine ilişkin sekiz puana ek olarak üç de toplam puan elde edilmektedir. Bunlar kişisel, sosyal ve genel uyumdur. Geçerlik puanı; kişilerin envanteri yanıtlama davranışının geçerliliğini verir. Sekiz maddeden oluşmuştur. Araştırma grubunun toplam geçerlilik puanı sekiz üzerinden beş ve daha az ise doldurulan yanıt kağıdı geçersiz sayılmakta ve puanlamaya dahil edilmemektedir (Güçlü ve Yentür, 2008).

3. KONU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Barrick ve Mount (1991)'un yaptığı meta analiz çalışması kişilik testlerinin performans ile ilişkisini ortaya koymada önemli bir adım olarak karşımıza çıkmaktadır. Barrick ve Mount, Beş Faktör Kişilik Testi boyutları ile beş mesleğe ait iş yeterliliği, eğitim yeterliliği ve personel bilgilerini karşılaştırmıştır. Özdisiplinin bütün meslek gruplarının performansı için belirleyici faktör olduğunu, dışadönüklüğün iki meslek grubu (yöneticiler ve satış elemanları) için performansı belirlediğini, gelişime açıklığın iki meslek grubu için eğitim yeterliliğini ortaya koymada tahmin gücü olduğunu ortaya koymuştur. Diğer kişilik boyutları ile de bazı mesleklerin bazı performansları arasında ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma sonucunda personel seçimi için Beş Faktör Kişilik özelliklerinin faydalı olduğu ortaya konulmuştur.

Tett, Jackson ve Rothstein (1991)'in 494 çalışmayı ve 13 521 kişilik örnekleme kapsayan meta analiz çalışması kişilik-performans ilişkisine ışık tutan diğer bir temel çalışmadır. Bu çalışmada bulunan değerler Barrick ve Mount tarafından bulunan değerlerin yaklaşık iki katına tekabül etmektedir. Bu çalışma, özellik yaklaşımından hareket eden kişilik testlerinin her zaman kullanılabileceğini ortaya koymuştur. Bu çalışma kişiliğin özellikle askeri ortamdaki performansı sivil ortamlardaki performanstan daha iyi tahmin ettiğini ortaya koymuştur. Sonuç olarak bu çalışmada kişiliğin performansı tahmin etmedeki gücünü ortaya koymaktadır.

Sümer, Sümer, Çifçi ve Demirutku (2000), 1111 subay üzerinde yaptıkları çalışmada, TSK-KE ve KSE'ni kullanmıştır. Bu çalışmada TSK-KE'nin yapısal geçerliliğini test etmişlerdir. Bu çalışma sonucunda TSK-KE ile KSE'nin düşük ve negatif korelasyon gösterdiklerini ortaya koymuşlardır. Ayrıca TSK-KE'nden yüksek puanlar alanların düşük psikolojik semptomlar gösterdiğini ortaya koymuşlardır.

Judge, Bono, Ilies ve Gerhardt (2002), yaptıkları meta analiz çalışmasında Beş Faktör Kişilik özellikleri ile liderliğin ilişkisini incelemişlerdir. 73 çalışmadan toplam 222 korelasyon değeri üzerinden çalışmayı yapmışlardır. Liderliğin Beş Faktör Kişilik testi ile korelasyonları sırasıyla; Nörotiklik=-.24, dışa dönüklük= .31 Gelişime açıklık= .24, uyumluluk= .08 ve Öz disiplin= .28 olarak ortaya konulmuştur. Dışa dönüklük bütün çalışmalarda liderlik ile en yüksek korelasyonu gösteren faktör olmuştur. Beş Faktör Kişilik modeli liderlik ile .48'lik bir korelasyon göstermiştir. Bu çalışma sonucunda lider özelliklerinin Beş Faktör Kişilik özellikleri örnek alınarak tanımlanması durumunda uygun bir tanımlama olacağı ortaya konulmuştur.

Kale (2004), Türk KKK'lığında görevli kara pilotlar üzerinde uçuş eğitim performansının belirleyicilerini ortaya koymak için TSK-KE uygulamıştır. TSK-KE'nin boyutlarının uçuş eğitim performansı ile ilişkisini ortaya koymuştur.

Koçarslan (2005), TSK-KE'nin Hava Harp Okulu'na öğrenci seçiminde uygulanıp uygulanamayacağını araştırmıştır. Örneklem Hava Harp Okulu'nda okuyan 1., 2. ve 3. sınıf öğrencilerin oluşturulmuş 698 kişidir. 51 öğrenciye ait veriler elendiğinden 647 öğrenciye ait veriler analiz edilmiştir (633E, 14K). Veri toplama araçları olarak SKDT, Kısa Semptom Envanteri (KSE) ve 16 Faktör Kişilik Testi kullanılmıştır. SKDT, KSE uygulanmış, 16 Faktör Kişilik Testi sonuçları ise okula girişte yapılan anketlerden alınmıştır. Akademik başarı notlarının ortalaması, spor başarı notları, disiplin notları, uçuş notları, askeri değerlendirme notları ve komutan değerlendirmeleri, mülakat notları, psikomotor test sonuçları alınmış ve performans kriteri olarak analize tabi tutulmuştur. Sonuç olarak objektif kriterleri TSK-KE'nin 16 Faktör Kişilik

Testinden daha iyi ölçtüğü; subjektif kriterleri ise 16 Faktör Kişilik Testinin daha iyi ölçtüğü ortaya konulmuştur. TSK-KE'nin kuvvetli bir yapısal geçerliliği olduğu ve öğrenci seçimi içinde kullanılabileceği ortaya konulmuştur.

Bartone ve ark.(2009), liderlik performansında kişiliğin rolünü belirleyebilmek için 297 West Point öğrencisi üzerinde 4 yıllık periyodu kapsayacak şekilde boylamsal bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada Beş Faktör Kişilik testi kullanılmıştır. Liderlik performansı ise 4 yıl boyunca komutanlar tarafından verilen liderlik değerlendirme notları ile ölçülmüştür. Sonuç olarak dışa dönüklük liderlik performansını belirlemede en etkili faktör olarak bulunmuştur.

Bilgiç ve Sümer (2009), Astsubay Kişilik Değerlendirme Testinin (AKDT) kriter geçerliliğini ve çapraz geçerliliğini araştırmıştır. Örneklem 753 astsubaydan oluşmaktadır (348 KKK, 131 DzKK, 132 HvKK, 142 J). AKDT'nin norm çalışması sırasında toplanan 1428 anketten rastgele 753 adetinin seçilmesi ile veriler elde edilmiştir. Kriter geçerliliği için sicil sıralaması ile alınan takdir ve ceza puanları ilgili kuvvetlerin şubelerinden alınarak kullanılmıştır. 753 anketten 20 adeti elenmiş ve analize 733 adeti alınmıştır. Sonuç olarak AKDT'nin dört boyutunun (duygusal denge, takip ve kontrol, öz disiplin, askerlik) takdir edilmeyi yordadığı, bir boyutunun (kararlılık) cezaları yordadığı, iki boyutun (kararlılık, uyumluluk) ise sicil sıralamasını yordadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda kişiliğin farklı boyutlarının performansın farklı boyutlarını yordadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları iş analizine dayalı olarak bir mesleğe özgü özellikleri taşıyan envanterlerin daha iyi sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir.

Bäccman ve Carlstedt (2010), araştırmasında İsveç Silahlı Kuvvetleri için geliştirilmek istenen kişilik envanterinin (PQ);(1) yapısal geçerliliğini , (2) içsel tutarlılığını, (3) Beş Faktör Kişilik Testi (FFPI) ve Tek Maddeli Kişilik Ölçeği (SIMP) ile birleşim geçerliliklerini araştırmaktır. Örneklem 1: 240 asker ve subay (208E, 32K) Örneklem 2: 123 asker (119E, 4K) Örneklem 3: 274

asker ve subay (235E, 35K, 4B)'dan oluşmaktadır. Örneklem 1'e PQ ve FFPI Örneklem 2'ye PQ ve SIMP uygulanmıştır. Örneklem 3 ise yapı geçerliliği için kullanılmıştır. PQ yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak incelenmiş, STREAMS2.52 ve LISREL 8.30 programları kullanılmıştır. 51 maddeden 41 maddeye düşürülmüş ve FFPI ve SIMP ile korelasyonlarına bundan sonra bakılmıştır. PQ; ($X^2=1725.02$, $df=758$, $RMSEA=0.059$, $GFI=0.813$) modelin uygunluğu ve yapısı iyi seviyede bulunmuştur. İçsel tutarlılık ($C\alpha$) 0.75 ile 0.87 arasında bulunmuştur. PQ ile FFPI arasında iyi, SIMP ile kabul edilebilir bir birleşim geçerliliği bulunmuştur. Sonuç olarak daha işe özgü olan PQ'nun daha geniş bir perspektiften kişiliği inceleyen testlere göre askeri ortamlarda kullanılabilir olduğu ortaya konulmuştur.

Alessandri ve Vecchione (2012), meta analiz çalışmasında Beş Faktör Kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Özdisiplinin iş performansı ile olan ilişkisi daha önce yapılan bütün meta analiz çalışmalarından daha yüksek çıkmıştır ($r = .42$). Kişilik özelliklerinin performansı tahmin gücünü ortaya koymaktadır.

Congard, Antoine ve Gilles (2012), kendi geliştirdikleri ve Fransız Deniz Kuvvetlerine personel seçiminde kullanacakları kişilik envanterinin (TAMI-P) geçerlilik ve güvenilirliğini araştırmıştır. Örneklem olarak; 1266 Denizci (967E, 299K) TAMI-P ile veri toplamak için, 681 Denizci (473E, 208K) BFQ ile veri toplamak için, 118 denizci (103E, 15K) NEO PI-R kişilik envanteri ile veri toplamak için kullanılmıştır. 145 Denizci de test-tekrar test güvenilirliği için kullanılmıştır. Verileri toplamayı müteakip Temel Bileşenler Analizi yapmışlardır. Birleşim geçerliliği ve yordama geçerliliği için korelasyon analizleri yapmışlardır. Yapılan Temel Bileşenler Analizine göre 5 faktörlü yapı teyit edilmiştir. Güvenilirlik için Cronbach alfa değeri .72 ile .88 arasında bulunmuş, test-tekrar test ise .66 ile .88 arasında bulunmuştur. TAMI-P ile BFQ ve NEO-PI-R arasında iyi derecede pozitif korelasyon çıkmıştır. TAMI-P'nin personel temin ve seçimi için Fransız Ordusunda kullanılabileceğini ortaya koymuşlardır.

Salgado ve Tauriz (2014) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında Beş Faktör Kişilik özellikleri ile daha önce yapılan meta analizlerdeki değişkenler alınarak kişilik ile iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışma neticesinde Barrick ve Mount tarafından yapılan çalışmaya benzer sonuçlar ortaya konulmuştur. Özdisiplin yine iş performansını tahmin etmede en fazla tahmin gücüne sahip faktör olarak ortaya konulmuştur.

Do ve Minbashian (2014) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında Dışa Dönüklük liderin etkinliğini ölçmede etkili bir boyut olarak ortaya konulmuştur. Dışa dönüklük kavramına daha dar bir pencereden bakarak yapılan bu meta analiz çalışması hem daha önceki bulguları teyit etmiş hem de dışa dönüklük ile dönüşümcü liderliğin arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Dışa dönük insanların liderlik performanslarının daha iyi olduğu ortaya konulmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI

Bu bölümde araştırmanın uygulanması neticesinde ortaya çıkan tanımlayıcı istatistik bilgiler, güvenilirlik bulguları, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

1. GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK BULGULARI

a. Katılımcılar ve Demografik Bilgiler

Bu çalışma Kara Harp Okulu'nda eğitim ve öğrenim gören gören 657 kadın ve erkek öğrenci üzerinde uygulanarak yapılmıştır. 19 anket eksik doldurulmasından dolayı, 27 anket ise uç değerler içermesinden dolayı elenmiştir. Toplam 611 anket değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmaya katılan Kara Harp Okulu öğrencileri okulda 2014-2015 Eğitim Öğretim yılından itibaren eğitim görmeye başlamışlardır. Çalışmaya katılan öğrencilere ait tanımlayıcı istatistikler Tablo-2'de sunulmuştur.

Cinsiyet: Analiz için kullanılan örneklem 605 erkek ve 6 kadından oluşmaktadır. Çalışmaya katılanların %99'u erkek, %1'de kadından oluşmaktadır.

Mezun Olduğu Okul: Araştırmaya katılan öğrencilerin %16.5'i (101 kişi) Kuleli Askeri Lisesi, %33.2'si (203 kişi) Maltepe Askeri Lisesi, %50.2'si (307 kişi) sivil liseden mezun olup Kara Harp Okulu'na kayıt yaptırmıştır. Kaynağına göre değerlendirildiğinde %49.8'i (304 kişi) askeri lise, %50.2'si (307 kişi) sivil lise kaynaklıdır.

Ailenin Sosyo Ekonomik Statüsü: Araştırmaya katılan öğrencilerin ailelerinin sosyo ekonomik statüsü incelendiğinde %5.6'sının (34 kişi) **A SES** grubunda, %19.8'inin (121 kişi) **B SES** grubunda, %29.6'sının (181 kişi) **C1 SES** grubunda, %31.6'sının (193 kişi) **C2 SES** grubunda, %12.9'unun (79 kişi) **D SES** grubunda, %0.5'inin (3 kişi) **E SES** grubunda yer aldığı belirlenmiştir.

Tablo - 2 Öğrencilerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Demografik Değişken		Frekans	Oran (%)
Mezun Olduğu Okul	Askeri Lise	304	49.8
	Sivil Lise	307	50.2
	Toplam	611	100
Sosyo Ekonomik Statü	A SES Grubu	34	5.6
	B SES Grubu	121	19.8
	C1 SES Grubu	181	29.6
	C2 SES Grubu	193	31.6
	D SES Grubu	79	12.9
	E SES Grubu	3	.5
	Toplam	611	100
Cinsiyet	Kadın	6	1
	Erkek	605	99
	Toplam	611	100

b. Ölçüm Araçları

(1) Tanıma Anketi

Demografik bilgilerin toplanması için kullanılan tanıma anketinde öğrencilere apolet numarası, cinsiyeti, kaynağı (sivil lise-askeri lise) ve ailesinin sosyo ekonomik statüsünü belirlemeye yönelik olarak annesinin ve babasının mesleği ile öğrenim durumları sorulmuştur.

(2) Kişilik Testleri

(a) Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK – KE)

Sümer vd. (2000) tarafından Türk Silahlı Kuvvetleri'ne sözleşmeli subay alımı esnasında subay adayı seçmek amacıyla geliştirilmiştir. Bu kişilik ölçeğinde 4 üst boyut ve 19 alt boyuta ait 190 adet soru bulunmaktadır. Bu sorular 6'lı Likert ölçeği ile değerlendirilmektedir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin iç güvenirlik katsayıları, .71 (Sağlam Karakter) ile .847 (İkna yeteneği) arasında değişmektedir. Ölçeğin alt boyutlarına ait iç tutarlılık güvenirlik katsayıları Tablo-3'de sunulmuştur. Bu değerler TSK-KE'nin güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

(b) Kısa Semptom Envanteri (KSE):

Deragotis tarafından geliştirilen ve 53 maddeden oluşan kendini değerlendirme türü bir envanter olarak tanımlanmaktadır. Ölçek, dokuz alt ölçek ve üç global indeksten oluşmaktadır. Ölçek, 5'li Likert Ölçeği (1 = Hiçbir zaman, 5 = Her zaman) şeklinde tasarlanmış olup yüksek puanlar, davranışların görülme sıklığının yüksek olduğunu belirtmektedir. Ölçeğin boyutlarına ilişkin iç tutarlılık güvenirlik katsayıları .781 (Kişilerarası Duyarlılık) ile .898 (Psikotisizm) arasında değişmektedir. Bu da KSE'nin güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo - 3 TSK-KE'nin İç Tutarlılık Güvenilirlik Katsayıları

Sıra No.	TSK-KE'nin Alt Boyutları	Cronbach Alfa	Sıra No.	TSK-KE'nin Alt Boyutları	Cronbach Alfa
1	Düzen(lilik)	.759	11	Gelişime Açıklık	.764
2	Sağlam Karakter	.710	12	Planlama	.844
3	Bağlılık	.744	13	Çalışma Disiplini	.767
4	Disiplin	.775	14	Sosyallik	.741
5	Grubu Yönlendirme	.828	15	Uyumluluk	.846
6	İkna Yeteneği	.847	16	Amirle İlişkiler	.794
7	Strese Dayanıklılık	.745	17	Takip Kontrol	.837
8	Kararlılık	.753	18	İletişim	.805
9	Karar Verme	.782	19	Özgüven	.789
10	Problem Çözme	.774	Genel		.979
Sıra No.	TSK-KE'nin Üst Boyutları	Cronbach Alfa	Sıra No.	TSK-KE'nin Üst Boyutları	Cronbach Alfa
Ü1	Askerlik	.899	Ü3	Öz Disiplin	.896
Ü2	Liderlik	.960	Ü4	Dışa Dönüklük-Uyumluluk	.913

2. TANIMLAYICI İSTATİSTİK VE KORELASYON ANALİZ BULGULARI

Bu çalışmada elde edilen veriler öncelikle SPSS 22.0 programına yüklenmeden kontrol edilerek incelenmiştir. Sonra toplanan verilerin normal dağılıma uyup uymadığı kontrol edilmiş ve uç değerler ayıklanmıştır. Daha sonra bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait tanımlayıcı istatistik tabloları ortaya konulmuştur.

a. Tanımlayıcı İstatistikler

Bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Tablo-4 ve Tablo-5'te bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait ortalamalar, maksimum ve minimum değerler, standart sapmalar ve örneklem büyüklükleri görülmektedir. 19 alt boyut ve 4 üst boyuta ilişkin ortalamalar 6'lı Likert ölçeğin orta noktası olan 3'ten büyük değerler yer almaktadır.

Tablo - 4 Bağımlı Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Min	Max	ORT	SS
1.Bağımlı Değişkenler					
a.Performans Değerleri					
Genel Performans Notları	611	1.00	100.00	79.3404	19.163
Askeri Not Ortalaması	611	.500	4.000	2.7943	.68577
Liderlik Not Ortalaması	611	1.000	4.000	3.3641	.74965
b.KSE					
Somatizasyon	611	1.000	5.14	1.4833	.71989
Obsesif Kompulsif Bozukluğu	611	1.000	5.50	1.5469	.71421
Kişilerarası Duyarlılık	611	1.000	5.50	1.4955	.66613
Depresyon	611	1.000	5.33	1.5371	.69390
Anksiyete Bozukluğu	611	1.000	10.17	1.4872	.73556
Hostilite	611	1.000	5.20	1.4291	.66540
Fobik Anksiyete	611	1.000	6.00	1.5578	.79917
Paranoid Düşünce	611	1.000	5.60	1.4717	.70430
Psikotisizm	611	1.000	5.20	1.3054	.66728
Ek Maddeler	611	1.000	5.50	1.3687	.65211

Tablo - 5 Bağımsız Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Min	Max	Ort	SS
1.Bağımsız Değişkenler					
a.TSK-KE					
Düzen	611	2.90	6.00	4.896	.640
Sağlam Karakter	611	2.30	6.00	4.796	.697
Bağlılık	611	2.60	6.00	4.788	.667
Disiplin	611	1.70	6.00	4.218	.734
Grubu Yönlendirme	611	3.10	6.00	4.736	.607
İkna Yeteneği	611	2.80	6.00	4.669	.630
Strese Dayanıklılık	611	2.60	6.00	4.301	.640
Kararlılık	611	2.70	6.00	4.769	.628
Karar Verme	611	3.10	6.00	4.696	.646
Problem Çözme	611	2.80	6.00	4.685	.573
Gelişime açıklık	611	3.10	6.00	4.496	.535
Planlama	611	3.10	6.00	4.858	.604
Çalışma Disiplini	611	3.00	6.00	4.813	.614
Sosyallik	611	2.90	6.00	4.605	.578
Uyumluluk	611	2.70	6.00	4.887	.642
Amirle İlişkiler	611	2.80	6.00	5.027	.518
Takip-Kontrol	611	2.20	6.00	4.704	.687
İletişim	611	2.40	6.00	4.735	.670
Özgüven	611	2.90	6.00	4.807	.588
1.Askerlik	611	3.33	5.88	4.674	.552
2.Liderlik	611	3.30	5.87	4.835	.514
3.Özdisiplin	611	3.15	6.00	4.835	.580
4.Dışadönüklük ve uyumluluk	611	3.33	5.70	4.842	.515

b. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi Bulguları

Bu bölümde TSK-KE'nin güvenilirliğine yönelik olarak analizler yapılmıştır. Bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson korelasyon katsayıları ve korelasyon matrisleri incelenerek yorumlar ortaya konulmuştur. Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri'nde (TSK-KE) bulunan 19 alt boyut arasındaki korelasyon katsayıları, standart sapma ve ortalama değerleri EK-A'dadır. Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE) alt boyutları arasındaki korelasyonun $p < .01$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Çalışma disiplini ve planlama ($r = .736, p < .01$) arasında; grubu yönlendirme ve ikna yeteneği ($r = .707, p < .01$) ve özgüven ile ikna yeteneği ($r = .689, p < .01$) yüksek bir korelasyon bulunduğu belirlenmiştir. Bu sonuç daha önce TSK-KE'ni uygulayan ve ortalamaları ve korelasyonları raporlayan Sümer vd. (2000), Kale (2004) ve Koçarslan (2005)'in yaptığı çalışmaların sonuçlarını desteklemektedir. Ayrıca ortalamalar karşılaştırıldığında en düşük ortalamalar strese dayanıklılık ve disiplin alt boyutlarında görülmektedir. Bu çalışma ve diğer üç çalışma arasındaki sonuçlar tutarlı olarak görülmektedir. Bu dört çalışmaya ait ortalamalar ve standart sapmaların karşılaştırılması Tablo-6'da sunulmuştur. Bu dört çalışmanın sonuçlarının tutarlı olması Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'nin psikometrik açıdan kaliteli olduğunun bir kanıtıdır. Sümer ve arkadaşlarının çalışması, Dz.K.K., Hv.K.K., KKK ve Jandarma Genel Komutanlığı personeli subayları kapsayan geniş bir gruba yapılmış, Kale'nin çalışması, Türk Kara Kuvvetleri'nde görev yapan kara pilot subaylarla yapılmış, Koçarslan'ın çalışması Hava Harp Okulu öğrencileri ile yapılmış, bu çalışma Kara Harp Okulu öğrencileri ile yapılmış bir çalışma olmasına rağmen alt boyutlar arasındaki korelasyon ilişkileri aynı kalmış ve birbirini destekler niteliktedir.

Tablo - 6 Türk Silahlı Kuvvetleri Kişilik Envanteri (TSK-KE)'nin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri'nin Karşılaştırılması

	Mevcut Çalışma		Sümer (2000)		Kale (2004)		Koçarlan (2005)	
	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS	ORT	SS
Düzenlilik	4.89	.64	4.88	.60	4.76	.69	4.70	.64
Sağlam Karakter	4.79	.69	4.85	.55	4.65	.57	4.58	.67
Bağlılık	4.78	.66	4.75	.61	4.61	.65	4.57	.63
Disiplin	4.21	.73	4.16	.60	3.72	.57	4.02	.68
Grubu Yönlendirme	4.73	.60	4.61	.57	4.44	.61	4.38	.57
İkna Yeteneği	4.66	.63	4.50	.52	4.39	.53	4.37	.54
Strese Dayanıklılık	4.30	.64	4.14	.58	4.07	.53	4.01	.58
Kararlılık	4.76	.62	4.77	.50	4.57	.50	4.21	.53
Karar Verme	4.69	.64	4.72	.53	4.55	.55	4.51	.57
Problem Çözme	4.68	.57	4.70	.53	4.49	.54	4.50	.52
Gelişime Açıklık	4.49	.53	4.36	.56	4.24	.59	4.37	.51
Planlama	4.85	.60	4.93	.48	4.70	.52	4.51	.57
Çalışma Disiplini	4.81	.61	5.02	.47	4.73	.53	4.62	.56
Sosyallik	4.60	.57	4.76	.53	4.57	.55	4.48	.60
Uyumluluk	4.88	.64	4.51	.52	4.48	.54	4.47	.56
Amirle İlişkiler	5.02	.51	5.04	.42	4.94	.45	4.93	.49
Takip Kontrol	4.70	.68	4.56	.66	4.39	.62	4.59	.63
İletişim	4.73	.67	4.70	.54	4.44	.57	4.32	.59
Özgüven	4.80	.58	4.76	.51	4.75	.53	4.62	.55

Daha sonra üst boyutlar (4 ana faktör) incelenmiştir. Bu boyutlara ait korelasyon tablosu, ortalama, standart sapma ve iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları EK-B'de sunulmuştur. Bu tablo incelendiğinde dışa dönüklülük-uyumluluk ile liderlik ($r = .854$, $p < .01$) arasında yüksek korelasyon olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayılarının tamamının $p < .01$ anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Kısa Semptom Envanteri (KSE)'ne ait iç güvenirlik katsayısı ve korelasyon tablosu EK-C'de sunulmuştur. KSE'ne ait tablo incelendiğinde bütün alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu ($p<.01$) görülmektedir. En yüksek korelasyon anksiyete bozukluğu ve obsesif kompulsif bozukluk ($r = .796$, $p<.01$) ile anksiyete bozukluğu ve depresyon ($r = .790$, $p<.01$) arasında olduğu görülmektedir.

Demografik değişkenlere ait korelasyon tablosu EK-D'de sunulmuştur. Gelir durumu ile baba eğitimi ($r = .478$, $p<.01$) ve gelir durumu ile anne eğitimi ($r = .373$, $p<.01$) arasında yüksek ve anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır.

c. Ölçüte Dayalı Geçerliliğe Dair Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde ölçüte dayalı geçerliliğe ait analizler yapılmıştır. Bir testin etkinliğinin en iyi ölçümü onun performansı yordamadaki etkinliği ile ölçülmektedir (Sümer, 2000). Ölçüm aracının etkinliğini belirlemek amacıyla ölçümden elde edilen puanlarla kritere ait değerlerin o andaki veya gelecekteki ilişkisinin incelenmesidir. Ölçüm aracından elde edilen puanların ölçüm kriterine ait değerlerle karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan korelasyon katsayılarına göre yapılır (Gürbüz ve Şahin, 2014:160).

Bu bölümde, TSK-KE ile KHO öğrencilerinin performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. KHO öğrencilerinin performans kriteri olarak akademik not ortalamaları ve askeri not ortalamaları alınmıştır. Ayrıca genel performansı ölçmeye yönelik olarak geliştirilen form ile Tk. ve Bl. K.larından genel performans değerlendirmesi alınmıştır. 19 alt boyut ve 4 üst boyut ile performans arasındaki korelasyona ilişkin tablo Ek-E'de sunulmuştur.

İlk olarak akademik performans ile kişilik arasındaki ilişki incelenmiştir. Akademik performans olarak öğrencilerin dönem sonunda akademik derslerden aldıkları notların ortalaması alınmıştır. Dışa dönüklük- uyumluluk ile akademik not ortalaması arasında olumsuz bir ilişki vardır fakat bu ilişki anlamlı değildir ($p>.05$). Dolayısıyla H1a hipotezi desteklenmemiştir.

Özdisiplin ve akademik not ortalaması ($r = ,089$, $p < .05$) arasında beklenen değerler görülmüştür. TSK-KE'nin 4 üst boyutu incelendiğinde özdisiplin, akademik not ortalaması ilişkisinin en yüksek değeri aldığı görülmektedir. Bu sonuç yazında geçen bulgularla da örtüşmektedir. Bu sonuca göre H1b hipotezi desteklenmiştir. Liderlik ile akademik akademik not ortalaması arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki bulunmaktadır ($r = -,020$, $p < .05$). Bu sonuca göre H1c hipotezi desteklenmiştir. Gelişime açıklık ile akademik not ortalaması arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır ($r = .111$, $p < .05$). Bu sonuca göre H1d hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca TSK-KE'nin alt boyutlarından disiplin ile akademik not ortalaması arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .231$, $p < .05$); grubu yönlendirme ile akademik not ortalaması arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .131$, $p < .05$); strese dayanıklılık ile akademik not ortalaması arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki ($r = -.154$, $p < .01$); kararlılık ile akademik not ortalaması arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .134$, $p < .05$); iletişim ile akademik not ortalaması arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .082$, $p < .05$) bulunmaktadır. Bütün bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde kişilik ile akademik performans arasındaki ilişki desteklenmektedir. Bu sonuçlara göre H1 hipotezi desteklenmiştir.

İkinci olarak kişilik, askeri performans ve komutan değerlendirmeleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı incelenecektir. Askeri performansı ölçmek için öğrencilerin muharebeye yönelik aldığı eğitimlerden aldıkları notların ortalaması ile bölük komutanları tarafından takdir edilen liderlik notları kriter olarak alınmıştır. Muharebe eğitimlerinden aldıkları notlar yazılı olarak yapılan ara sınav ve uygulamalı olarak yapılan final sınavından oluşmaktadır. Liderlik notları ise bölük komutanları tarafından doğrudan verilmektedir. Askeri not ortalaması hem subjektif hem objektif bir değerlendirme içerirken liderlik notları subjektif bir değerlendirmedir. Bu kısım Ek-E'de yer alan TSK-KE ile performans boyutları arasındaki korelasyon tablosu incelenerek yorumlanmıştır. Dışa dönüklük ile liderlik notları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki görülmektedir ($r = .131$, $p < .01$). H2a hipotezi desteklenmiştir. Liderlik boyutu ile askeri not ortalamaları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki görülmektedir ($r = .068$, $p < .01$). H2b hipotezi desteklenmiştir. Öz disiplin ile

askeri not ortalamaları ve liderlik arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($p>.05$). H2c hipotezi desteklenmemiştir. Askerlik faktörü ile askeri not ortalamaları ve liderlik arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($p>.05$). H2d hipotezi desteklenmemiştir. Özgüven ile askeri not ortalamaları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki görülmektedir ($r = .086$, $p<.05$). H2e hipotezi desteklenmiştir. Disiplin ile askeri not ortalamaları ve liderlik notları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki görülmektedir ($r_A = .163$, $p<.01$; $r_L = .114$, $p<.05$). H2f hipotezi desteklenmiştir. Karar verme ile askeri not ortalamaları ve liderlik notları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki görülmektedir ($r_A = .110$, $p<.05$; $r_L = .088$, $p<.05$). Gelişime açıklık ile liderlik notları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki görülmektedir ($r = .126$, $p<.01$). Çalışma disiplini ile liderlik notları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki görülmektedir ($r = .114$, $p<.01$). İletişim ile liderlik notları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki görülmektedir ($r = .124$, $p<.01$). Bütün bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde kişilik ile askeri performans ve komutan değerlendirmesi arasındaki ilişki ortaya konulmaktadır. Bu sonuçlara göre H2 hipotezi desteklenmektedir.

Üçüncü olarak kişilik ile öğrencilerin genel performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Öğrencilerin genel performansı için göreceli değerlendirme metoduna göre hazırlanan performans formu kullanılmıştır. Bu form ile Tk. ve Bl.K.larından kısım içerisindeki öğrencileri birinci sınıf öğrencilerinden beklenen performansı göz önünde bulundurarak başarılarına göre sıralama yaparak puan vermesi istenmiştir. Ek-E'de sunulan tabloda yer alan verilere göre ilişkiler incelenmiştir. Genel performans ile; düzenlilik arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .120$, $p<.05$); bağlılık arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .135$, $p<.05$); disiplin ile anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .088$, $p<.05$); grubu yönlendirme arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .186$, $p<.01$); ikna yeteneği ile anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .124$, $p<.05$); kararlılık ile anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .102$, $p<.05$); karar verme ile anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .107$, $p<.05$); problem çözme ile anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .124$, $p<.05$); gelişime açıklık ile anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .116$, $p<.05$); planlama ile anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .121$, $p<.05$); çalışma disiplini ile anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .105$, $p<.05$); amirle ilişkiler ile anlamlı ve olumlu bir ilişki (r

= .113, $p < .05$); özgüven ile anlamlı ve olumlu bir ilişki ($r = .141$, $p < .01$) görülmektedir. Toplam onüç boyutun genel performansla ilişkili olduğu görülmektedir. Aynı zamanda performansla anlamlı bir ilişki içinde olmayan boyutlarında olumlu (pozitif) olması dikkat çekicidir. Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde H3 hipotezi desteklenmiştir.

Son olarak demografik veriler ile performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Demografik veriler, performans ilişkisini gösteren tablo Ek-G'dedir. Tablo incelendiğinde annenin eğitimi ile akademik not ortalaması arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .168$, $p < .01$). Annenin ve babanın eğitimi ile liderlik notları arasında da anlamlı ve olumlu yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r_A = .098$, $p < .05$; $r_B = .036$, $p < .01$).

d. Kaynak ve Sosyo Ekonomik Statü Gruplarına göre TSK-KE, KSE ve Performans Karşılaştırması

Bu bölümde öğrenciler kaynaklarına göre ikiye (sivil lise-askeri lise) ayrılmış sosyo ekonomik statü gruplarına göre altıya ayrılmıştır. Bu gruplar arasında TSK-KE, KSE ve performans kriterleri açısından farklılaşma olup olmadığı SPSS 22.0 kullanılarak tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve bağımsız t-testleri ile incelenmiştir.

(1) Kaynak

Öğrenciler mezun oldukları liseye göre Askeri Lise (AL) ve Sivil Lise (SL) olmak üzere iki kaynağa ayrılmaktadır. Kaynaklara göre yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan ortalamalar ve standart sapmalar Ek-H'daki tabloda yer almaktadır.

İlk olarak kaynak ile performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Kaynaklarına göre öğrenciler arasında genel performans açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t_{(609)} = 1.983$; $p < .05$). AL kaynaklı öğrencilerin genel performansı ($ORT = 80.88$; $SS = 19.05$) SL kaynaklı öğrencilerin genel

performansından ($ORT=77.81$; $SS=19.17$) yüksek çıkmıştır. Kaynaklarına göre öğrenciler arasında akademik not ortalaması açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t_{(609)}=6.169$; $p<.05$). AL kaynaklı öğrencilerin akademik not ortalaması ($ORT=3.00$; $SS=.66$) SL kaynaklı öğrencilerin akademik not ortalamasından ($ORT=2.68$; $SS=.62$) yüksek çıkmıştır. Kaynaklarına göre öğrenciler arasında askeri not ortalaması açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t_{(609)}=6.397$; $p<.05$). AL kaynaklı öğrencilerin askeri not ortalaması ($ORT=2.96$; $SS=.69$) SL kaynaklı öğrencilerin askeri not ortalamasından ($ORT=2.62$; $SS=.63$) yüksek çıkmıştır. Kaynaklarına göre öğrenciler arasında liderlik notları açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t_{(609)}=2.362$; $p<.05$). AL kaynaklı öğrencilerin liderlik notları ($ORT=3.43$; $SS=.73$) SL kaynaklı öğrencilerin liderlik notlarından ($ORT=3.29$; $SS=.75$) yüksek çıkmıştır. Bütün performans kriterlerinde askeri lise kaynaklı öğrencilerin sivil lise kaynaklı öğrencilere göre daha yüksek performans gösterdiği görülmektedir.

İkinci olarak kaynak ile KSE arasındaki ilişki incelenmiştir. Sivil kaynaklı öğrenciler bütün boyutlarda askeri lise kaynaklı öğrencilere göre daha yüksek ortalamalar sergilemişlerdir. Buna rağmen obsesif kompulsif bozukluk ($t_{(609)}= -2.208$; $p<.05$) ve fobik anksiyete ($t_{(609)}= -2.539$; $p<.05$) hariç diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. AL kaynaklı öğrencilerin Obsesif kompulsif bozukluk ortalaması ($ORT=1.48$; $SS=.67$) SL kaynaklı öğrencilerin Obsesif kompulsif bozukluk ortalamasından ($ORT=1.61$; $SS=.74$) düşük çıkmıştır. AL kaynaklı öğrencilerin fobik anksiyete ortalaması ($ORT=1.47$; $SS=.75$) SL kaynaklı öğrencilerin fobik anksiyete ortalamasından ($ORT=1.63$; $SS=.83$) düşük çıkmıştır.

Son olarak kaynak ile TSK-KE arasındaki ilişki incelenmiştir. Sivil kaynaklı öğrenciler disiplin ($t_{(603)}= -8.216$; $p<.05$) ve çalışma disiplini ($t_{(609)}= -1.792$; $p<.05$) boyutlarında askeri lise kaynaklı öğrencilere göre daha yüksek ortalamalar ortaya koymuşlardır. Askeri lise kaynaklı öğrenciler ise; grubu yönlendirme ($t_{(609)}= 2.073$; $p<.05$), ikna yeteneği ($t_{(609)}= 2.799$; $p<.05$), strese dayanıklılık ($t_{(609)}= 2.951$; $p<.05$), planlama ($t_{(609)}= 2.062$; $p<.05$), takip kontrol

($t_{(609)} = 3.012$; $p < .05$), iletişim ($t_{(609)} = 3.035$; $p < .05$), Özgüven ($t_{(609)} = 2.273$; $p < .05$) boyutlarında sivil lise kaynaklı öğrencilere göre daha yüksek ortalamalar ortaya koymuşlardır.

(2) Sosyo Ekonomik Statü

Öğrencilerin aileleri Türkiye Araştırmacılar Derneğinin 2012 yılında Türkiye çapında yaptığı çalışma esas alınarak altı sosyo ekonomik gruba ayrılmıştır. Bu grupların oluşturulmasında eğitim ve meslek kriteri göz önüne alınmıştır (Tuad, 2015). Buna göre A SES grubu, B SES grubu, C1 SES grubu, C2 SES grubu, D SES grubu ve E SES grubu olmak üzere gruplar ebeveyn meslekleri ve eğitim seviyeleri göz önüne alınarak oluşturulmuştur. SES gruplarına göre yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan ortalamalar Ek-I'daki tabloda yer almaktadır.

İlk olarak SES grupları ile performans arasındaki ilişki incelenmiştir. Genel performansın SES gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için tek yönlü ANOVA yapılmıştır. ANOVA sonucunda genel performansın SES grupları bakımından anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F(5) = .51$, $p > .05$). Akademik not ortalamasının SES gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için tek yönlü ANOVA yapılmıştır. ANOVA sonucunda akademik not ortalamalarının SES grupları bakımından anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F(5) = 2.469$, $p < .05$). Anlamlı farklılığın hangi SES gruplarından kaynaklandığını tespit etmek için Post Hoc test grubundan Tukey testi yapılmıştır. Tukey testi neticesinde, B SES grubunun (Ort= 2.95, SS= .61) akademik not ortalamasının ile D SES grubunun (Ort= 2.66, SS= .69) arasında olduğu ve bu farklılığın anlamlı olduğu bulunmuştur. Askeri not ortalamasının SES gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için tek yönlü ANOVA yapılmıştır. ANOVA sonucunda askeri not ortalamasının SES grupları bakımından anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F(5) = 1.483$, $p > .05$). Liderlik notunun

Ses gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F(5)=.644, p>.05$).

İkinci olarak SES grupları ile KSE arasındaki ilişki incelenmiştir. KSE'nin alt boyutlarından alınan puanların SES gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA sonucunda KSE'nin alt boyutlarından alınan notların hiçbirinin SES gruplarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle SES gruplarının KSE'nin alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında bir farklılık yoktur.

Son olarak SES grupları ile TSK-KE arasındaki ilişki incelenmiştir. TSK-KE'nin alt boyutlarından alınan puanların SES gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için tek yönlü ANOVA testleri yapılmıştır. Düzenlilik boyutunda SES gruplarına göre farklılaşma olduğu ($F(5)= 2.325, p<.05$) ve bu farklılığın A, B, C2 SES grubundan kaynaklandığı A SES grubu puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Disiplin boyutunda SES gruplarına göre farklılaşma olduğu ($F(5)= 2.242, p<.05$) ve bu farklılığın A ve D SES grubundan kaynaklandığı A SES grubu puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. İkna yeteneği boyutunda SES gruplarına göre farklılaşma olduğu ($F(5)= 3.195, p<.05$) ve bu farklılığın A, B, C1, C2 ve D SES grubundan kaynaklandığı A SES grubu puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Kararlılık boyutunda SES gruplarına göre farklılaşma olduğu ($F(5)= 2.911, p<.05$) ve bu farklılığın A, B, C2, D SES grubundan kaynaklandığı A SES grubu puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Karar verme boyutunda SES gruplarına göre farklılaşma olduğu ($F(5)= 3.183, p<.05$) ve bu farklılığın A, B, D SES grubundan kaynaklandığı A SES grubu puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Problem çözme boyutunda SES gruplarına göre farklılaşma olduğu ($F(5)= 2.661, p<.05$) ve bu farklılığın A, B, C2, D SES grubundan kaynaklandığı A SES grubu puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Planlama boyutunda SES gruplarına göre farklılaşma olduğu ($F(5)= 3.022, p<.05$) ve bu farklılığın A, D SES grubundan kaynaklandığı A SES grubu puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Çalışma disiplini boyutunda SES gruplarına göre farklılaşma olduğu ($F(5)= 2.290, p<.05$) ve bu farklılığın A, B, D

SES grubundan kaynaklandığı A SES grubu puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Sosyallik boyutunda SES gruplarına göre farklılaşma olduğu ($F_{(5)}= 2.513$, $p<.05$) ve bu farklılığın A, D SES grubundan kaynaklandığı A SES grubu puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Amirle ilişkiler boyutunda SES gruplarına göre farklılaşma olduğu ($F_{(5)}= 2.623$, $p<.05$) ve bu farklılığın A, B, C1, C2 ve D SES grubundan kaynaklandığı A SES grubu puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Özgüven boyutunda SES gruplarına göre farklılaşma olduğu ($F_{(5)}= 2.408$, $p<.05$) ve bu farklılığın A, B, D SES grubundan kaynaklandığı A SES grubu puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür. Yapılan analizler neticesinde A SES grubunun toplam 11 boyutta farklılık gösterdiği ve bunların hepsinde düşük puanlar ortaya koyduğu bulunmuştur.

3. REGRESYON ANALİZLERİ VE YORDAMA GEÇERLİLİĞİ

Bu bölümde TSK-KE'nin performansı tahmin etmekte ne derece etkili olduğunu test etmek amacıyla SPSS 22.0 programı kullanılarak bir seri regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizler neticesinde TSK-KE'nin yordama geçerliliğine ilişkin sonuçlar ortaya konulmuştur. Yapılan analizler sonucunda anlamlı katkılar yapan değişkenlere ait özet regresyon bilgileri tablolar halinde sunulmuştur.

a. TSK-KE'nin Doğrulayıcı Faktör Analizinin Yapılması:

Bir ölçeğin yapısının toplanan veri ile doğrulanması için doğrulayıcı faktör analizi (DFA), yapılması gerekir (Gürbüz ve Şahin, 2014:314). Bu maksatla TSK-KE ile toplanan veriler LISREL 8.80 programına girilerek modelin yapısı test edilmiştir. Yazında en çok rapor edilen indeksler rapor edilmiştir. 19 alt boyut ve 4 üst (ana) boyuttan oluşan yapı test edilmiştir. Modele ait elde edilen bulgular $X^2 = 3614.60$, $p<.05$, $Sd = 729$, $GFI = .90$, $CFI = .93$, $RMSEA = .078$, $X^2/Sd = 4.95$ 'dir. Yazında genellikle kabul gören değerler X^2/Sd 'nin 5'ten küçük olması, GFI , CFI değerlerinin .90'ın üzerinde olması ve $RMSEA$ 'nın .08'in altında olmasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2014:317). Bu

sonuçlara göre yazında kabul edilen uyum iyiliği değerleri göz önüne alındığında bütün değerlerin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda $H_{faktör}$ hipotezi kabul edilmiştir.

b. TSK-KE'nin Genel Performansı Tahmin Gücü:

TSK-KE'nin genel performansı yordama gücünü ortaya koymak için analizler yapılmıştır. Genel performansın bağımlı değişken ve TSK-KE'nin bağımsız değişken olarak alındığı bir seri regresyon analizi yapılmıştır.

Öncelikle TSK-KE'nin 4 üst (ana) boyut ve 3 bağımsız boyutu bağımsız değişken olarak regresyon analizine girilmiştir. Regresyonun (stepwise) son aşamasında $R = .164$, $F(1,610) = 11,258$, $p < .05$ olarak bulunmuştur. Öz disiplin genel performansın açıklanmasında en fazla katkırı sağlayan boyut olmuştur. Varyansın % 1.8'ini açıklamaktadır. Özgüven ise varyansın % 0.9'unu açıklamaktadır. Özgüven ve Öz disiplin genel performansın % 2.7'sini açıklamaktadır. Son basamaktan sonra özgüven $\beta = .107$, $t = 2.000$, $p < .05$ ve öz disiplin $\beta = .135$, $t = 2.524$, $p < .05$ olarak bulunmuştur. Yapılan analizlerle ilgili özet bilgiler Tablo-7'de sunulmuştur.

Tablo - 7 Regresyon Tablosu (Bağımsız Değişken: 4 Ana Boyut ve 3 Bağımsız Boyut Bağımlı Değişken: Genel Performans)

Predictor		Beta	t	Sig.
X1	Özgüven	.107	2.000	.046
X2	Öz Disiplin	.135	2.524	.012
R=.164	R ² =.027			

Daha sonra TSK-KE'nin 19 alt boyutu bağımsız değişken olarak regresyon analizine sokulmuştur. Regresyonun son aşamasında $R = .136$, $F(1,610) = 6.501$, $p < .005$ olarak bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda grubu yönlendirmenin varyansın %1.6'sını açıkladığı ortaya

konulmuştur ($\beta = .136$, $t = 2.550$, $p < .05$). Yapılan analizlerle ilgili özet bilgiler Tablo-8'de sunulmuştur.

Tablo - 8 Regresyon Tablosu (Bağımsız Değişken: 19 Boyut Bağımlı Değişken: Genel Performans)

Predictor		Beta	t	Sig.
X1	Grubu Yönlendirme	.136	2.550	.011
R=.136	R²=.016			

c. TSK-KE'nin Akademik Performansı Tahmin Gücü:

Akademik not ortalamasının (AN) bağımlı değişken ve TSK-KE'nin bağımsız değişken olarak alındığı bir seri regresyon analizi yapılmıştır.

Öncelikle TSK-KE'nin 4 üst (ana) boyut ve 3 bağımsız boyutu bağımsız değişken olarak regresyon analizine girilmiştir. Regresyonun son aşamasında $R = .151$, $F(7,604) = 1.121$, $p < .05$ olarak bulunmuştur. Öz disiplin akademik not ortalamasının açıklanmasında en fazla katkıyı sağlayan boyut olmuştur. Varyansın % 1.5'ini açıklamaktadır. Liderlik ise varyansın % 0.8'ini açıklamaktadır. Öz disiplin ve liderlik akademik not ortalamasının % 2.3'ünü açıklamaktadır. Son basamaktan sonra liderlik $\beta = .157$, $t = 1.584$, $p < .05$ ve öz disiplin $\beta = .180$, $t = 1.567$, $p < .05$ olarak bulunmuştur. Yapılan analizlerle ilgili özet bilgiler Tablo-9'da sunulmuştur.

Tablo - 9 Regresyon Tablosu (Bağımsız Değişken: 4 Ana Boyut ve 3 Bağımsız Boyut Bağımlı Değişken: Akademik Not Ortalaması)

Predictor		Beta	t	Sig.
X1	Liderlik	.157	1.584	.018
X2	Öz Disiplin	.180	1.567	.014
R=.151	R²=.023			

Daha sonra TSK-KE'nin 19 alt boyutu bağımsız değişken olarak regresyon analizine sokulmuştur. Regresyonun son aşamasında $R = .345$, $F(5,604) = 9.177$, $p < .001$ olarak bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda Disiplinin varyansın % 3.8'ini açıkladığı ortaya konulmuştur. $\beta = -.324$, $t = -5.237$, $p < .01$. Bağlılığın varyansın % 4.1'ini açıkladığı ortaya konulmuştur. $\beta = .197$, $t = 3.113$, $p < .05$. Grubu yönlendirmenin varyansın % 1.1'ini açıkladığı ortaya konulmuştur. $\beta = .131$, $t = 2.159$, $p < .05$. Kararlılık % 1.6'sını açıklamaktadır. $\beta = -.194$, $t = -3.099$, $p < .05$. Düzenlilik % 1.2'sini açıklamaktadır. $\beta = .144$, $t = 2.189$, $p < .05$. En fazla katkıyı % 4.1 ile bağlılık yapmaktadır. Bu değişkenler toplam varyansın % 10.6'sını açıklamaktadır. Yapılan analizlerle ilgili özet bilgiler Tablo-10'da sunulmuştur.

Tablo - 10 Regresyon Tablosu (Bağımsız Değişken: TSK-KE (19), Bağımlı Değişken: Akademik Not Ortalaması)

Predictor		Beta	t	Sig.
X1	Disiplin	-.324	-5.237	.000
X2	Bağlılık	.197	3.113	.002
X3	Grubu Yönlendirme	.131	2.159	.032
X4	Kararlılık	-.194	-3.099	.002
X5	Düzen	.144	2.189	.029
R=.345	R²=.106			

d. TSK-KE'nin Askeri Performansı Tahmin Gücü:

Askeri not ortalamasının (AP) bağımlı değişken ve TSK-KE'nin bağımsız değişken olarak alındığı bir seri regresyon analizi yapılmıştır.

Öncelikle TSK-KE'nin 4 üst (ana) boyut ve 3 bağımsız boyutu bağımsız değişken olarak regresyon analizine girilmiştir. Regresyonun son aşamasında $R = .190$, $F(7,604) = 1.815$, $p < .05$ olarak bulunmuştur. Regresyon analizi sonucu liderliğin varyansın % 1.6'sını açıkladığı ve diğer faktörlerin etkili

olmadığı görülmüştür. Yapılan analizlerle ilgili özet bilgiler Tablo-11’de sunulmuştur.

Tablo - 11 Regresyon Tablosu (Bağımsız Değişken: 4 Ana Boyut ve 3 Bağımsız Boyut Bağımlı Değişken: Askeri Not Ortalaması)

Predictor		Beta	t	Sig.
X1	Liderlik	.239	2.127	.034
R=.190	R ² =.016			

Daha sonra TSK-KE’nin 19 alt boyutu bağımsız değişken olarak regresyon analizine sokulmuştur. Regresyonun son aşamasında R = .285, F(4,604) = 7.548 p<.001 olarak bulunmuştur. Yapılan regresyon analizi sonucunda Grubu Yönlendirmenin varyansın % 2.3’ini açıkladığı ortaya konulmuştur. $\beta = .288$, $t=3.700$, $p<.01$. Uyumluluğun varyansın % 3’ünü açıkladığı ortaya konulmuştur. $\beta = -.204$, $t= -2.923$, $p<.05$. Gelişime açıklığın varyansın % 1.6’sını açıkladığı ortaya konulmuştur. $\beta = .184$, $t= 2.809$, $p<.05$. İkna yeteneği % 1.2’sini açıklamaktadır. $\beta = -.173$, $t= -2.141$, $p<.05$. En fazla katkıyı % 3 ile uyumluluk yapmaktadır. Bu değişkenler toplam varyansın % 7.1’ini açıklamaktadır. Yapılan analizlerle ilgili özet bilgiler Tablo-12’de sunulmuştur.

Tablo - 12 Regresyon Tablosu (Bağımsız Değişken: TSK-KE (19),Bağımlı Değişken: Askeri Not Ortalaması)

Predictor		Beta	t	Sig.
X1	Grubu Yönlendirme	.288	3.700	.000
X2	Uyumluluk	-.204	-2.923	.004
X3	Gelişime Açıklık	.184	2.809	.005
X4	İkna Yeteneği	-.173	-2.141	.033
R=.285	R ² =.071			

e. TSK-KE ile KSE İlişkisi (Yapı Geçerliliği):

TSK-KE'nin yapısal geçerliliği için KSE ile olan ilişkisi incelenmiştir. TSK-KE ve KSE'ne ait korelasyon tablosu Ek-J'de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde bütün değerlerin %99 güven aralığında ($p < .01$) birbiriyle ilişkili olduğu görülmektedir. En yüksek negatif korelasyonlar paranoid düşünceler boyutuyla, karar verme ($r = -.378$, $p < .01$), gelişime açıklık ($r = -.358$, $p < .01$), liderlik ($r = -.378$, $p < .01$), Dışa dönüklük-uyumluluk ($r = -.358$, $p < .01$) arasında görülmektedir. Diğer yüksek korelasyonlar ise dışa gönüklük- uyumluluk ile kişiler arası duyarlılık ($r = -.358$, $p < .01$), depresyon ($r = -.356$, $p < .01$) arasında görülmektedir. KSE'nin bütün boyutların TSK-KE ile negatif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçta H_4 hipotezimizi desteklemektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde üçüncü bölümde ortaya konulan bulguların yazın ile karşılaştırılması yapılmakta ve yazın ile örtüşen ve örtüşmeyen yönleri ortaya konulmaktadır. Daha sonra çalışmanın yazına katkısı, uygulamacılara ve yöneticilere önerilere ve gelecek araştırmalar için önerilere yer verilecektir.

1. BULGULARIN TARTIŞILMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu çalışma, TSK-KE'nin Kara Harp Okulu'na öğrenci seçimi aşamasında geçerli bir ölçüm aracı olup olmadığını ortaya koymak için yapılmıştır. İşe alım esnasında kullanılan her türlü yöntemin gayesi en iyi performansı gösterecek ve bireysel uyumu gösterecek kişiyi işe alabilmektir (Bingöl, 2013).

Kişilik, bu noktada kişinin işe uyumunda göz önüne alınması gereken önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır (Sümer,2000). Kişilik, kişisel farklılıkları anlamada ve bu farklılıkların iş yaşantısına etkisini anlamada önemli bir yere sahiptir. Yazında bir çok kişilik tanımına rastlamak mümkündür. Bu tanımlar tanımı yapanın hangi kişilik yaklaşımını göz önünde bulundurduğuna bağlı olarak değişmektedir. Bir çok kişilik yaklaşımı içerisinde özellik yaklaşımı veya teorisi ön plana çıkmaktadır. Özellik yaklaşımı sabit kişilik özelliklerinin olduğunu ve bu özelliklerin ölçülebileceğini öngörmektedir (Çetin ve Basım, 2013). Özellik yaklaşımı bir çok kişilik testinin de dayanağını oluşturmaktadır (Şencan, 2005). TSK-KE de ideal bir subayda olması gereken özelliklerin ortaya konulması sonucu bu özellikleri ölçmeye çalışan bir yapıda tasarlanmıştır.

Performans, bir kurum veya kuruluşun çalışanlarından beklediği sonucun göstergesidir (Barutçugil, 2002). Her ne kadar böyle bir tanım ortaya

konulmuş olsa da bunun nasıl ölçüleceğine dair bir fikir birliği mevcut değildir. Performans konusunda yapılan çalışmalar, performans boyutlarını belirleme, beklenen standartları tespit etme ve bu standartlar ile gözlenen davranışların karşılaştırılmasına yoğunlaşmıştır (Kline ve Sulsky, 2009). Bir çok çalışma kişiliğin iş performansını tahmin gücü olduğunu ortaya koymaktadır (Kuncel, Ones ve Sackett, 2010; Alessandri ve Vecchione, 2012; Berry, Kim, Thompson ve Mobley, 2013). Özellikle Tett ve ark. (1991) yaptığı meta analiz çalışması kişiliğin askeri bağlamdaki performansı sivil bağlamdaki performanstan daha iyi tahmin ettiğini ortaya koymuşlardır.

Çalışmada boyutlar arası korelasyonlar incelendiğinde en yüksek ilişkinin dışa dönüklük-uyumluluk ile Liderlik arasında olduğu görülmektedir ($r = .854, p < .01$). Bu bulgu Judge ve ark. (2002)'nin bulguları ile örtüşmektedir. Onların çalışmasında da en yüksek korelasyon dışa dönüklük ile liderlik arasında bulunmuştur. Bartone ve ark. (2009), liderlik performansında kişiliğin rolünü belirleyebilmek için 297 West Point öğrencisi üzerinde 4 yıllık periyodu kapsayacak şekilde boylamsal bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada Beş Faktör Kişilik testi kullanılmıştır. Liderlik performansı ise 4 yıl boyunca komutanlar tarafından verilen liderlik değerlendirme notları ile ölçülmüştür. Sonuç olarak dışa dönüklük liderlik performansını belirlemede en etkili faktör olarak bulunmuştur. Do ve Minbashian (2014) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında da dışa dönüklük liderin etkinliğini ölçmede etkili bir boyut olarak ortaya konulmuştur. Dışa dönüklük kavramına daha dar bir pencereden bakarak yapılan bu meta analiz çalışması hem daha önceki bulguları teyit etmiş hem de dışa dönüklük ile dönüşümcü liderliğin arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Dışa dönük insanların liderlik performanslarının daha iyi olduğu ortaya konulmaktadır. Dışa dönüklük ile liderlik arasındaki ilişki bir çok araştırmacı tarafından ortaya konulmuştur (Zopiatis ve Constanti, 2012; Benoliel ve Somech, 2014; Kelly, Matthews ve Bartone, 2014). Çalışmanın bundan sonraki bölümünde ölçüte dayalı geçerlilik bulguları tartışılacaktır.

a. Ölçüte Dayalı Geçerlilik

Ölçüte dayalı geçerlilik, TSK-KE ile ölçülen bir çok performans kriterinin karşılaştırılması ile sınanmıştır. Ölçüm aracından elde edilen puanların ölçüm kriterine ait değerlerle karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan korelasyon katsayılarına göre yapılır (Gürbüz ve Şahin, 2014:160). Değerlendirme için hem objektif hem de subjektif kriterler kullanılmıştır. Objektif kriterler gözlenebilen ve ölçülebilen kriterler iken subjektif kriterler genellikle kişisel değerlendirmeler ile elde edilmektedir. İki kriterde bu çalışmada kullanılmıştır. Subjektif değerlendirmelerin daha iyi yapılabilmesi ve değerlendirici hatalarını en aza indirebilmek için değerlendiricilere kullanacakları değerlendirme formunu nasıl kullanacakları konusunda mutlaka eğitim verilmelidir. Yapılan çalışmanın sonucunda TSK-KE'nin hem objektif hem de subjektif kriterleri tahmin etmekte oldukça iyi bir ölçüm aracı olduğu ortaya konulmuştur. Aşağıda çalışmada değerlendirilen her bir performans kriterine ait tartışma ayrı başlıklar altında yapılmıştır.

(1) Kişilik-Akademik Performans İlişkisi

KHO farklı programlarda eğitim vermektedir. Öğrencilerin öncelikle sınıf geçmek sonra da mezun olabilmek için belli bir akademik not ortalamasını sağlaması gerekmektedir. Bu şartları sağlamadığı takdirde subay olamayacağından akademik not ortalamasının KHO öğrencileri için performans kriteri olduğu açıktır.

Dışa dönüklük- uyumluluk ile akademik performans arasında negatif bir ilişki olmasına rağmen anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Salgado ve Tauriz (2014), yaptıkları meta analiz çalışmasında dışa dönüklük ile akademik performans arasında bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur fakat bu değer negatif olmakla birlikte sıfıra oldukça yakındır ($r = -.02$). Liderlik ile akademik performans arasında beklendiği gibi negatif ve anlamlı bir ilişki ortaya konulmuştur. Koçarslan (2005)'in TSK-KE uygulayarak HHO'nda yaptığı çalışmada da benzer sonuçlar ortaya konulmuş ve bu çalışma sonucu

ile örtüşmektedir. Öz disiplin ve akademik performans arasında da beklenen değerler görülmüştür. Furnham (2012), üniversiteye ilk girdikleri yılda öğrencilere yaptığı Beş Faktör Kişilik Testi sonuçlarını yıl sonundaki akademik not ortalamalarıyla karşılaştırmıştır. 174 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada öz disiplinin akademik başarıyı tahmin etmede en etkili faktör olduğu ortaya konulmuştur. Benzer şekilde Koçarslan (2005) tarafından HHO öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada da öz disiplin akademik performans üzerinde en etkili faktör olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ortaya konulan sonuçlar yazında daha önce yapılan çalışmalar ile örtüşmektedir. Son olarak gelişime açıklık ile akademik performans ilişkisi incelenmiş ve gelişime açıklığın akademik not ortalamasıyla ilişkisi ortaya konulmuştur. Sığı ve Gürbüz (2011) tarafından Ankara ve İstanbul'da devlet üniversitelerinde öğrenim gören 458 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada gelişime açıklık faktörü, öz disiplinden sonra en çok tahmin gücüne sahip faktör olarak bulunmuştur. Benzer şekilde bulgular Koçarslan (2005) tarafından HHO'da yapılan çalışma ile de örtüşmektedir. Salgado ve Tauriz (2014) tarafından yapılan meta analiz çalışmasında da benzer sonuçlar ortaya konulmuştur.

(2) Kişilik-Askeri Performans İlişkisi

İkinci olarak kişilik, askeri performans ve komutan değerlendirmeleri arasındaki ilişkinin anlamlı olup olmadığı incelenmiştir. Askeri performansı ölçmek için öğrencilerin muharebeye yönelik aldığı eğitimlerden aldıkları notların ortalaması ile bölük komutanları tarafından takdir edilen liderlik notları kriter olarak alınmıştır. Muharebe eğitimlerinden aldıkları notlar yazılı olarak yapılan ara sınav ve uygulamalı olarak yapılan final sınavından oluşmaktadır. Liderlik notları ise bölük komutanları tarafından doğrudan verilmektedir. Askeri not ortalaması hem subjektif hem objektif bir değerlendirme içerirken liderlik notları subjektif bir değerlendirmedir.

Yapılan analizler neticesinde dışa dönüklük, liderlik, özgüven ve disiplin faktörleri ile askeri performans arasında ilişki olduğu ortaya konulmuş fakat askerlik faktörü ve öz disiplin ile askeri performans arasında bir ilişkiye

rastlanılmamıştır. Bilgiç ve Sümer (2009) tarafından Astsubay Kişilik Değerlendirme Testi kullanılarak 733 astsubayın test sonuçları alınmıştır. Bu sonuçlar sicil sıralaması, takdir puanı ve ceza puanı ile karşılaştırılmıştır. Sicil sıralaması genel bir komutan değerlendirmesi olup ilgili kuvvet çapında o kişinin genel performans sıralamasını gösterir. Takdir puanı ise kişinin meslek hayatı boyunca komutanların yaptığı değerlendirmeler neticesinde aldığı takdirlere karşılık verilen belirli bir puan ile oluşmaktadır. Ceza puanı da yine takdir puanına benzer şekilde alınan cezalar ile oluşmaktadır. Çalışma neticesinde Astsubay Kişilik Değerlendirme Testinin 4 boyutunun (duygusal denge, takip ve kontrol, öz disiplin, askerlik) takdir edilmeyi yordadığı, bir boyutunun (kararlılık) cezaları yordadığı, iki boyutunun da (kararlılık, uyumluluk) sicil sıralamasını tahmin gücü olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada da temelde birer komutan değerlendirmesi olan hususlar ile sonuçlar örtüşmektedir. Koçarslan (2005), yaptığı çalışmada TSK-KE ile komutan değerlendirmeleri ile ilişki olmadığını ortaya koymasına rağmen bu çalışma bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymaktadır. Her iki çalışmada da öğrenci örnekleme kullanılmasına rağmen sonuçların farklı çıkması örneklem seçiminden kaynaklanıyor olabilir. Bu çalışmada tek bir sınıftan oluşan örneklem kullanılmasına karşın Koçarslan çalışmasında 1., 2. ve 3. sınıf öğrencilerinden oluşan bir örneklem kullanmıştır. Bu çalışmada daha homojen bir örneklemin kullanılması, aldıkları askeri eğitim seviyesinin ve ağırlığının aynı olması bu farklılığa sebep olmuş olabilir. Değerlendirme kriterleri aynı olan bir grupta beklenen ilişkinin çıkması ile sonuçlanmıştır.

(3) Kişilik- Genel Performans İlişkisi

Üçüncü olarak kişilik ile öğrencilerin genel performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Genel performans olarak kast edilen, 1. Sınıf öğrencilerin ilgili yönerge ve yönetmeliklerde ulaşması istenilen standartlara ne kadar ulaştığıdır. Öğrencilerin genel performansı için göreceli değerlendirme metoduna göre konunun uzmanlarına danışılarak hazırlanan performans formu kullanılmıştır. Performans formunu kullanmadan önce ilgili takım ve bölük komutanlarına dikkat etmeleri gereken hususlar ve formu hangi kriterlere

göre doldurmaları gerektiği konusunda eğitim verilmiştir. Bu sayede değerlendiricilerden kaynaklanacak değerlendirme hatalarının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Bu form ile Tk. ve Bl.K.larından kısım içerisindeki öğrencileri birinci sınıf öğrencilerinden beklenen performansı göz önünde bulundurarak başarılarına göre sıralama yaparak puan vermesi istenmiştir.

Yapılan analizler neticesinde 13 boyutun genel performans ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Bu boyutlar, düzenlilik, bağlılık, grubu yönlendirme, ikna yeteneği, kararlılık, karar verme, problem çözme, gelişime açıklık, planlama, çalışma disiplini, amirle ilişkiler ve özgüvendir. Sümer ve arkadaşları tarafından TSK-KE geliştirilirken ölçüte dayalı geçerliliği test etmek için subay performans boyutlarını kapsayan bir form proje takımı tarafından geliştirilmiştir. Bu performans formları 257 subayın birinci sicil amirine gönderilerek değerlendirme yapmaları istenmiştir. Sümer ve arkadaşlarının çalışması sonucunda genel performansın TSK-KE'nin 11 boyutu ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Koçarslan, 2005). Bu çalışmadan farklı olarak bu çalışmada bu 11 boyuttan 10'u ile ilişki tespit edilmiş o çalışmada ilişkili çıkan iletişim boyutuyla genel performans ilişkisi bu çalışmada tespit edilememiştir. Buna karşılık bu çalışmada bağlılık, disiplin ve amirle ilişkiler boyutlarında ilişki tespit edilmiştir. Bu farklılaşmanın temelinde kullanılan değerlendirme formunun ve eğitimcilere verilen eğitimin etkili olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada göreceli değerlendirme formu kullanılmıştır. Bu form gerçek performansı ortaya koymada oldukça etkili bir ölçüm aracıdır (Kline ve Sulsky, 2009). Ayrıca eğitimcilere verilen eğitimin de değerlendirme hatalarını azalttığı söylenebilir.

(4) Yapısal Geçerlilik

Yapısal geçerlilik için TSK-KE ve KSE'nin alt boyutları kullanılmıştır. Yapı geçerliliğini ölçmek için genellikle korelasyon analizi, regresyon analizi ve faktör analizi gibi teknikler kullanılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014:161). Bütün KSE boyutları ile TSK-KE'nin düşük ve anlamlı şekilde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. TSK-KE'nden yüksek puanlar alanlar düşük psikolojik

semptomlar göstermektedir. Bu sonuç Sümer ve ark. (2000) tarafından 1111 subay üzerinde yapılan çalışmanın sonuçları ve Koçarslan (2005) tarafından HHO'nda 647 öğrenci üzerinde yaptığı çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir. Bütün bu sonuçlar TSK-KE'nin yapısal geçerliliğine işaret etmektedir.

(5) Güvenilirlik Bulguları

TSK-KE'nin iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları incelenmiştir. İç tutarlılık güvenilirlik katsayıları .71 ile .84 arasında değişmektedir. İç tutarlılık güvenilirlik katsayısının alt sınırı hakkında yazında bir birlik olmamasına rağmen .70 genellikle alt sınır olarak kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014:156). Madde yükleri tek tek incelenmiş ve hiç bir maddenin atılmasına gerek olmadığı tespit edilmiştir.(If item deleted bölümünde hiç bir maddenin çıkarılması güvenilirlik katsayısını artırmamaktadır.) Sümer ve ark. Yaptığı çalışmada test-tekrar test güvenilirliği .62 ile .74 arasında değişmektedir. Fakat test-tekrar test güvenilirliği ölçek geliştirilirken ve standardizasyon çalışması yapılırken kullanılmaktadır. Alt sınırı olarak test-tekrar test güvenilirliğinde .60 değeri alınmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Bu sonuçlara göre TSK-KE güvenilir bir ölçüm aracı olarak karşımıza çıkmaktadır.

2. YAZINA KATKISI

Kişilik üzerine bir çok çalışma yapılmaktadır. İşe alımda kişiliğin öneminin artmasıyla birlikte kişilik testleri tekrar gündeme gelmiştir. Kişilik testleri çoğunlukla yabancı yazından çeviriler yoluyla alınmaktadır. Oysa kişilik testlerinin tahmin gücü, işe özgü ve kültürel farklılıkları da içerecek şekilde geliştirildiği zaman artmaktadır (Sümer, 2000).

TSK-KE işe özgü olarak geliştirilmiş ve sözleşmeli subay alımında kullanılmaktadır. Kültürel özellikleri de barındıran bu ölçeğin aynı amaca hizmet eden KHO'na öğrenci alımında kullanılabilmesi amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Türkiye'de askeri bağlamda yapılmış çalışma sayısı oldukça azdır.

Öncelikle bu çalışma askeri bağlamda yapılmış çalışmalar ile oluşacak bu bilgi birikimine katkı sağlayacaktır. Özellikle ölçüte dayalı geçerlilik incelenirken kullanılan performans kriterleri daha önce askeri bağlamda yapılan çok az çalışmada kullanılmıştır. Askeri öğrenci örneklemleri kullanılarak yapılan çalışma sayısı oldukça azdır. Sivil öğrenci örneklemleri kullanılarak yapılan çalışmalara askeri öğrenci örneklemleri de dahil edilerek farklı bir bakış açısı getirmektedir. Performans değerlendirme formu olarak kullanılan form göreceli değerlendirme metoduyla hazırlanmıştır. Bu değerlendirme metodu ile askeri bağlamda yapılan ilk çalışma olması özelliğiyle ilgili yazına katkı sağlayacaktır.

3. UYGULAMACILARA KATKISI VE YÖNETİCİLERE ÖNERİLER

KHO'na öğrenci alımlarında oldukça yapılandırılmış bir alım sistemi uygulanmaktadır. Bu süreç içerisinde çeşitli aşamalarında fiziksel testler, sağlık muayeneleri, kişilik testleri ve mülakatlar uygulanmaktadır. Bu sürecin tamamı ileride iyi bir subay olabilecek adayı seçmek için yapılmaktadır.

TSK-KE, Türk KKK'lığına ideal subay adayını seçmek için Türk kültürüne özgü ve iş analizine dayalı olarak geliştirilmiş bir ölçektir. TSK-KE'nin yapılan çalışma sonucunda öğrenci seçiminde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu ortaya konulmuştur. Kişilik özellikleri askerlik mesleğine uygun kişileri seçmek uzun vadede eğitim maliyetlerini düşürecektir. Ayrıca işgücü devrini düşürerek kurumun çalışanlarını daha uzun süre elinde tutmasını sağlayacaktır. Daha istekli kişiler işe alındığından örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyebilecek kişiler istihdam edilmiş olacaktır. KHO'na öğrenci alımı esnasında adayı daha yakından tanıma imkanı sağlayacak ve mülakat heyetine kolaylıklar sağlayacaktır. Ayrıca yöneticilere TSK-KE'nin KHO'na öğrenci alımlarında kullanılabilmesi için ilgili yönergelerde gerekli değişikliklerin yapılması önerilmektedir.

4. GELECEK ARAşTIRMACILARA ÖNERİLER

TSK-KE'nin doldurulması zaman almaktadır. TSK-KE'nin kısa formunun öncelikle subaylar üzerinde norm çalışmasının yapılması ve müteakiben bu formun öğrenci alımlarında uygulanabilirliğinin test edilmesi gerekmektedir. Bu çalışma kesitsel olarak yapılmıştır. Bu çalışmanın verileri temel alınarak gelecek yıllarda da aynı öğrenci örneklemiyle boylamsal bir çalışma yapılması testin geçerlilik ve güvenilirlikleri açısından önem arz etmektedir. Kaynaklarına göre öğrenciler incelendiğinde askeri lise mezunu öğrenciler daha düşük psikolojik semptomlar göstermektedir ve TSK-KE'nden aldıkları puanlar sivil lise mezunu öğrencilere göre yüksektir. Bu konunun ardındaki dinamiklerin de keşfedici bir yaklaşımla araştırılması faydalı olacaktır.

SONUÇ

Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişin temelinde yatan olgu, insanın işletmeler veya kurumlar için sadece bir maliyet unsuru olarak görülmeyip aynı zamanda bir entelektüel sermaye olarak görülmeye başlanmasından kaynaklanmaktadır. Belirli mallar üretmek veya hizmetler ortaya koymak için kurulan ve faaliyet gösteren kurumlar veya işletmelerin en önemli ve vazgeçilmez girdisi insan (insan gücü)'dir. Bir kurum veya kuruluşun başarısı elinde mevcut olan maddi ve beşeri unsurları iyi kullanmasına, maddi kaynakları etkin bir şekilde kullanması ise temelde insan unsuruna bağlıdır. İnsan kaynakları yönetimi birçok alt fonksiyon alanından oluşmaktadır. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi anlayışının belki de en önemli işlevi olarak personel temin ve seçimi (kadrolama) karşımıza çıkmaktadır.

Personel temin ve seçim sisteminin amacı en iyi işgöreni işe alabilmektir. En iyi işgöreni işe alabilmek için farklı yaklaşımlar ortaya konulmakta ve farklı yollar izlenerek bu fonksiyonlar yerine getirilmektedir. Kurumdan kuruma farklılık gösteren bu işe alım sürecinde genellikle testler uygulanmaktadır. Bu noktada uygulanacak testin özellikleri ön plana çıkmaktadır. Bu testlerin işe özgü olarak ve kültürel bağlam dikkate alınarak geliştirilmiş olması tahmin gücünün artıracaktır.

Bu çalışmada daha önce kültürel bağlamda ve işe özgü olarak geliştirilen TSK-KE'nin KHO'na öğrenci alımında uygulanabilmesi için gerekli geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Bunun için öncelikle doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve yapısal geçerliliği kontrol edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinden sonra ölçüte dayalı geçerliliği sınanarak KHO öğrencilerinin performanslarını yordama gücü ortaya konulmuştur. TSK-KE'nin KHO öğrencilerinin performansını yordamada etkili olduğu ve genel performans formu ile ölçeğin 13 alt boyutunun ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Kaynaklarına göre öğrenciler incelendiğinde askeri lise öğrencilerinin daha düşük psikolojik semptomlar gösterdiği ve TSK-KE'nden daha yüksek puanlar aldığı ortaya konulmuştur. Bu durum askeri liselerin KHO'nun çok önemli bir

kaynağı olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmanın sonucunda TSK-KE'nin öğrenci seçiminde geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olabileceği ortaya konulmuştur.

Sonuç olarak TSK-KE, KHO'na öğrenci seçiminde Hacettepe Kişilik Envanteri yerine veya birlikte mülakatlara yardımcı olarak kullanılabilecektir.

KAYNAKÇA

ACAR, Ahmet Cevat. İnsan Kaynakları Planlaması ve İşgören Seçimi. İçinde C. Uyargil (Ed.), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5.Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 2010, 85-161.

AHMAD, İftikar. "The Big Five Personality Inventory: Performance of Students and Community in Pakistan", **Journal of Behavioural Sciences**, 20,2, 2010, 63-79.

ALESSANDRİ, G. ve M. VECCHİONE. "The Higher-order Factors of the Big Five as Predictors of Job Performance", **Personality and Individual Differences**, 53,6, 2012, 779-784.

ASHTON, M. C., S. V. PAUNONEN ve K. LEE."On the Validity of Narrow and Broad Personality Traits: A Response to", **Personality and Individual Differences**, 56, 2014, 24-28.

AYDEMİR Ö. Ölçek geliştirme, güvenirlik ve geçerlilik. http://www.bayar.edu.tr/~saykad/o_aydemir. [Erişim Tarihi: 14.11.2014].

ABU ELANAIN, Hossam, M. ,"The Five-Factor Model of Personality and Organizational Citizenship Behavior in United Arab Emirates." **SAM Advanced Management Journal**, 72,3, 2007, 47-57.

BÄCCMAN, C. ve B. CARLSTEDT. "A Construct Validation of a Profession-focused Personality Questionnaire (PQ) versus the FFPI and the SIMP", **European Journal of Psychological Assessment**, 26,2, 2010, 136.

BARRİCK, M. R. ve M. K. MOUNT. "The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-analysis", **Personnel psychology**, 44,1, 1991, 1-26.

BARTONE, P. T., S. A., SNOOK, T. R. TREMBLE Jr, "Cognitive and Personality Predictors of Leader Performance in West Point cadets", **Military Psychology**, 14,4, 2002, 321-338.

BARTONE, P. T., J., EİD, B. H., JOHNSEN, J. C. LABERG ve S. A. SNOOK. "Big Five Personality Factors,Hardiness, And Social Judgment As Predictors Of Leader Performance", **Leadership & Organization Development Journal**, 30, 6, 498 - 521

BARUTÇUGİL, İsmet. **Performans Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2002.

BAYDUR H. ve E. ESER. “Uygulama: yaşam kalitesi ölçeklerinin psikometrik çözümlenmesi”, **Sağlıkta Birikim**,1, 2, 2006, 99-123.

BERRY, C. M., A. KİM, Y. WANG, , R. THOMPSON ve W. H. MOBLEY “Five-Factor Model Personality Measures and Sex-based Differential Prediction of Performance”, **Applied Psychology**, 62, 1, 2013, 13-43.

BERNERTH, J.B., A. A., ARMENAKİS, , H.S. FEİLD, W.F. GİLES ve H.J. WALKER. “Is Personality Associated with Perceptions of LMX? An Empirical Study”, **Leadership and Organization Development Journal**, 28, 7, 2007, 613–631

BİLGİÇ, R. ve H. C. SÜMER. “Predicting Military Performance from Specific Personality Measures: A Validity Study”, **International Journal of Selection and Assessment**, 17, 2, 2009, 231-238.

BİNGÖL, Dursun. **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 8. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2013.

BUTLER W. E. (1986), Kişilik, <http://www.hermetics.org/kisilik.html>, (İndirilme Tarihi: 22.03.2015)

BÜYÜKBAYRAMOĞLU, N. **Personel Temininde İç Kaynaklardan Yararlanma Politikası ve İş Tatminine Etkisine Yönelik Bir Örnek Olay**. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999.

CAN, H., Ş., KAVUNCUBAŞI, S. YILDIRIM. **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara: Siyasal Yayın Dağıtım, 2009.

ÇETİN, F. ve H. N. BASIM. Örgütte Bireysel Farklılıklar, Kişilik ve Değerler İçinde Ü.Sığı ve S.Gülbüz (Ed.), **Örgütsel Davranış**, 1.Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2013, 93-135.

CHAMORRO-PREMUZİC, T. ve A. FURNHAM. “Personality Predicts Academic Performance: Evidence From Two Longitudinal Samples”. **Journal of Research in Personality**, 37, 2003, 319–338

DAL, Veysel. **Farklı Kişilik Özelliklerine Sahip Bireylerin Risk Algılarının Tüketici Davranışı Açısından İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2009.

DO, M.H. ve A. MİNBASHİAN. ” A Meta-Analytic Examination of The Effects of The Agentic And Affi Liative Aspects Of Extraversion On Leadership Outcomes”, **The Leadership Quarterly**, 25, 2014, 1040-1053.

ERDOĞAN, İ. **İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik**, İstanbul: Dönence Basım. .(1999),

ERDOĞDU, Emel. **İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçimi ve Psikoteknik Testlerin Önemi**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, , 2013.

EREN, Erol. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, İstanbul,Beta Yayınevi, 2000.

FURNHAM, A., J. MONSEN, G. AHMETOGLU. "Typical Intellectual Engagement, Big Five Personality Traits, Approaches to Learning and Cognitive Ability Predictors of Academic Performance", **British Journal of Educational Psychology**, 79, 4, 2009, 769-782.

FURNHAM, Adrian. " Learning Style, Personality Traits and Intelligence as Predictors of College Academic Performance", **Individual Differences Research**, 10, 3, 2012, 117-128.

GÖZCÜ, Ali Can. Kişilik-İş Yaşamı İlişkisi, **Atılım Üniversitesi Dergisi**,9, 35, 2014.

GUTHRIE, J.P., C.J. COATE ve C.E. SCHWOERER. Career Management Strategies: The Role of Personality, **Journal of Managerial Psychology**, 13,5/6, 1998, 371-386

GÜÇLÜ, M. ve YENTÜR, J. "Milli Takım Düzeyindeki Elit Bayan Sporcuların Kişisel Ve Sosyal Uyum Düzeyleri İle Bedenlerini Algılama Düzeylerinin Karşılaştırılması", **SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi**, VI, 4, 2008, 183-192.

GÜNÇAĞLAYAN, S.S., **İşe Alım Süreci: Bir Banka Örneği**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

GÜRBÜZ, S. ve F. ŞAHİN. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem- Analiz**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014.

GÜREL, N., Kişilik Psikolojisi, Önyargının Psikolojisi ve Kamuoyu: Gordon Allport ve Walter Lippmann'ın Görüşleri Çerçevesinde Bir Değerlendirme, **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Dergisi**, 2,2, 2011.

HARTMANN, E. ve C. GRØNNERØD. "Rorschach Variables and Big Five Scales as Predictors of Military Training Completion: A Replication Study of the Selection of Candidates to the Naval Special Forces in Norway", **Journal of Personality Assessment**, 91,3, 2009, 254-264.

HSU Y. R. ve M. LEAT. "A study of HRM and recruitment and selection policies and practices in Taiwan", **International Journal of Human Resource Management**, 11, 2, 2000, 413-435

HUNTER, D. R., ve E. F. BURKE. [Predicting aircraft pilot training success: A meta-analysis of published research](#). **International Journal of Aviation Psychology**, 4, 1994, 297-313.

JUDGE, T. A., J. E. BONO, R. ILİES ve M. W. GERHARDT "Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review", **Journal of Applied Psychology**, 87,4, 2002, 765-780.

İNANÇ Y. B. ve E. E. YERLİKAYA. **Kişilik Kuramları**, Ankara, Pegem Akademi, 2008.

KALE, Murat. **Uçuş Eğitim Performansının Belirleyicileri Üzerine Kara Kuvvetleri Havacılığında Bir Çalışma**, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, 2004

KAPTAN, F. ve H. KORKMAZ. Fen Eğitiminde Probleme Dayalı Genel Öğrenme Yaklaşımı, **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 20, 2001, 185-192

KLİNE, T. J. B. ve, L. M. SULSKY. "Measurement and Assessment Issues in Performance Appraisal ", **Canadian Psychology**, 50, 3, 2009, 161-171.

KUNCEL, N. R., D. S., ONES, P. R. SACKETT. "Individual Differences as Predictors of Work, Educational, and Broad Life Outcomes", **Personality and Individual Differences**, 49,4, 2010, 331-336.

KEKLİK, Belma. **İnsan Kaynakları Temininde Kullanılan Tekniklerin Etkinliklerine İlişkin KOBİ'lerde Bir Araştırma ve Model Önerisi**, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi, , 2007.

KELLY, D. R., M. D. MATTHEWS ve P. T. BARTONE."Grit and Hardiness as Predictors of Performance Among West Point Cadets", **Military Psychology**, 26, 4, 2014, 327-342.

KESKİN, F. ve, M. SALTÜRK. Stratejik Hedeflere Ulaşmada Yöneticilerin Kişisel Davranış Farklılıkları, **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**,26,1, 2008, 187-212.

KONUK, E. **2001'e Doğru İnsan Kaynakları Araştırması: Personel Seçiminde Psikoteknik Testlerin Kullanımı** (1. Baskı), İstanbul, Sabah Yayıncılık, 2000.

KÖKNEL, Özcan. **Kaygıdan Mutluluğa Kişilik**, İstanbul, Altın Kitaplar Yayınevi, 1995.

LAİDRA, K., H. PULLMANN ve J. ALLİK. "Personality and Intelligence As Predictors of Academic Achievement: A Cross-Sectional Study from Elementary to Secondary School", **Personality and Individual Differences**, 42, 3, 2007,441-451.

LEUNG S. L. ve N. BOZİONELOS. "Five-Factor Model Traits and the Prototypical Image of the Effective Leader in the Confucian Culture", **Employee Relations**, 26, 1, 2004, 62–71

LİM, B.C. ve R.E. PLOYHART. "Transformational Leadership: Relations to the Five-Factor Model and Team Performance in Typical and Maximum Contexts", **Journal of Applied Psychology**. 89, 4, 2004, 610–621.

MAGNAVİTA, J.J., **Kişilik Yönelimli İlişkisel Psikoterapi**, Tahir Özakkaş (Ed.), İstanbul, İklim Ofset, 2013.

MARTİNUSSEN, M., "Psychological measures as predictors of pilot performance: A meta-analysis", **International Journal of Aviation Psychology**, 1, 1996, 1-20.

MCCRAE, R.R. ve P.T. COSTA. "Four ways five factors are basics", **Personality and Individual Differences** , 13,6, 1992, 653-665

MCCORMACK, L. ve D. MELLOR. "The Role of Personality in Leadership: An Application of the Five-Factor Model in the Australian Military", **Military Psychology**, 14,3, 2002, 179–197.

MOUNT, M.K., M.R. BARRİCK, S.M. SCULLEN ve J. ROUNDS. "Higher-Order Dimensions of the Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types" **Personnel Psychology**, 58, 2005, 447-478.

NGUYEN, N. T., L. C. ALLEN, K. FRACCASTORO. "Personality Predicts Academic Performance: Exploring the Moderating Role of Gender", **Journal of Higher Education Policy and Management**, 27,1, 2005, 105-117.

OLPAK, Y.Z. ve A.G. KORUCU. "Öğretmen Adaylarının Öğrenme Yaklaşımları İle Denetim Odakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", **Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama**, 4, 2, 2014, 77-91.

ÖZDAMAR Kazım. **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi**. 5. Baskı. Eskişehir, Kaan Kitabevi, 2004.

ÖZKANLI, Özlem. **Personel Politikalarının Belirlenmesinde Performans Değerlemenin Yeri ve Ülkemiz Büyük Sanayi İşletmelerindeki Uygulama**,

(Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.

PAULLİN, C., P. J. LEGREE, A. L. SİNCCLAİR, K. O. MORİARTY, R. C. CAMPBELL ve R. N. KİLCULLEN. "Delineating Officer Performance and Its Determinants", **Military Psychology**, 26, 4, 2014, 259–277

PAUNONEN, S. V. ve M. C. ASHTON "On the prediction of academic performance with personality traits: A replication study", **Journal of Research in Personality**, 47,6, 2013, 778-781.

POROPAT, Arthur E. "The Eysenckian Personality Factors and Their Correlations with Academic Performance", **British Journal of Educational Psychology**, 81, 1, 2011, 41-58.

PORTNEY, L.G. ve M.P. WATKİNS. **Foundations of Clinical Research. Application to Practice**. NJ, 53-85; 1993, 505-527.

ROTHSTEİN M. G. ve R. D. GOFFİN, "The Use of Personality Measures in Personnel Selection: What does Current Research Support?", **Human Resource Management Review**, 16,2, 2006, 155-180.

ROBSON Colin. **Real World Research**. 6. Edt. Oxford UK. Blackwell Publishers Ltd, 1998.

SAYAN, İpek Özkal. "Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 64,1, 2010, 201-245.

SCHMİDT, F. ve J. HUNTER. "The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 years of research findings", **Psychological Bulletin**, 124,2,, 1998, 262-274.

SALGADO, J. F. ve G. TÁURİZ. "The Five-Factor Model, Forced-choice Personality Inventories and Performance: A Comprehensive Meta-analysis of Academic and Occupational Validity Studies", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 23, 1, 2014, 3-30.

SİĞRİ, Ü. ve S. GÜRBÜZ. "Akademik Başarı ve Kişilik İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma", **Savunma Bilimleri Dergisi**, 10,1, 2011, 30-48.

SÜMER, H. C., N. SÜMER, N. ŞAHİN, N. ŞAHİN, K. DEMİRUTKU, ve B. EROĞLU. "Development of a Personality Test Battery to be Used in Officer Selection in the Turkish Armed Forces, **IMT/NATO/RTA/Human Factors Medicine Workshop on Officer Selection Bildirisi**, Monterey, California, 2000.

SÜMER, H.C., N. SÜMER, O.S. ÇİFCİ ve K. DEMİRUTKU. "Subay Kişilik Özelliklerinin Ölçülmesi ve Yapı Geçerliliği Çalışması", **Türk Psikoloji Dergisi**, 15, 45, 2000, 15-39.

SÜMER, H.Canan, "Personel Seçme, Kişilik ve Performans", **ODTÜLÜ**, 2000, 24, 15

SÜMER, H. C., N. SÜMER, K. DEMİRUTKU, ve O. S. ÇİFCİ "Using a Personality-oriented Job Analysis to Identify Attributes to be Assessed in Officer Selection", **Military Psychology**, 13, 3, 2001, 129-146.

ŞAHİN, N. H., A. D. BATIGÜN ve S. UĞURTAŞ. "Kısa Semptom Envanteri (KSE): Ergenler için Kullanımının Geçerlik, Güvenilirlik ve Faktör Yapısı", **Türk Psikiyatri Dergisi**, 13, 2, 2002, 125-135.

ŞENCAN Hüner. **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Geçerlilik ve Güvenilirlik**, 1.Basım. Ankara. Seçkin Yayıncılık, 2005..

ŞİMŞEK M. Ş., T. AKGEMCİ ve A. ÇELİK. **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.

TAYMUR İ. ve M. H. TÜRKÇAPAR. "Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi" **Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar**, 4, 2, 2012, 154-177.

TETT, R. P., D. N. JACKSON ve M. ROTHSTEİN. "Personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review" **Personnel psychology**, 44, 4, 1991, 703-742.

TEL, H., H.T. AYDIN, G. KARABEY, İ. VERGİ ve D. AKAY. "Hemşirelerde İşe Bağlı Gerginlik ve Stresle Başetme Durumu", **Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi**, 2012, 47-53.

TEZCAN, Mahmut. **Türk Kişiliği Ve Kültür Kişilik İlişkileri**, T.C. Kültür Bakanlığı Kültür Eserleri Dizisi, No.191 Ankara1997.

TONTA, Yaşar. Varyans analizi, faktöryel anaova. [http : // www . Google . com . Tr / search ? sourceid = navclient & hl = tr & ie = UTF - \[Erişim Tarihi: 14.11.2014\]](http://www.Google.com.Tr/search?sourceid=navclient&hl=tr&ie=UTF-14.11.2014).

TUAD (Türkiye Araştırmacılar Derneği) internet sitesi, 2015 <<http://tuad.org.tr/?sayfa=projelerimiz&id=6>>.

UYARGİL, Cavide. Performans Değerlendirme, İçinde C. Uyargil (Ed.), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 5.Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 2010, 209-564.

ÜNAL, Ayşe. "İşletmelerde İnsan Kaynaklarının Önemi, İnsan Kaynakları İşlevleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Sisteminde Ücretleme, **Kamu-İş**, 7, 1, 2002, 1-17.

ÜNVER, Y. İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Dönem Projesi, 2005

VAKOLA, M., I. TSAOUSİS ve I. NİKOLAOU. "The Role of Emotional Intelligence and Personality Variables on Attitudes Toward Organizational Change" **Journal of Managerial Psychology**, 19,2, 2004, 88-110.

YELBOĞA, Atilla. "Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 8, 2, 2006, 196-211.

YILDIRIM A. ve H. ŞİMŞEK. **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, 6. Basım, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2006.

YILMAZ M. Sosyal bilimlerde güvenilirlik ve geçerlilik. <http://www.socialresearchmethods.net/tutorial/Colosi/Icolosi2.html> [Erişim tarihi:14.11.2014].

ZEL, Uğur. **Yönetimde Kişilik ve Kişilik Özellikleri**; Yönetim ve Organizasyon (İçinde), Editör: S. Güney, Nobel Yayınları, Ankara, 2001.

ZOPIATİS, A. ve P. CONSTANTİ. "Extraversion, openness and conscientiousness", **Leadership & Organization Development Journal**, 33, 1, 2012, 86 – 104

TSK-KE'nin Alt Boyutları'nın Standart Sapma, Ortalama ve Korelasyonu, İç tutarlılık güvenilirlik katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	(.75)																		
2	0.361	(.71)																	
3	0.404	0.344	(.74)																
4	0.469	0.212	0.473	(.77)															
5	0.423	0.221	0.447	0.275	(.82)														
6	0.513	0.252	0.393	0.394	0.707	(.84)													
7	0.417	0.297	0.353	0.472	0.467	0.527	(.74)												
8	0.521	0.402	0.381	0.355	0.414	0.477	0.474	(.75)											
9	0.447	0.301	0.417	0.304	0.588	0.585	0.505	0.52	(.78)										
10	0.547	0.276	0.436	0.326	0.674	0.687	0.569	0.477	0.637	(.77)									
11	0.36	0.224	0.299	0.148	0.552	0.543	0.341	0.311	0.449	0.591	(.76)								
12	0.539	0.271	0.453	0.565	0.608	0.652	0.532	0.583	0.557	0.622	0.499	(.84)							
13	0.601	0.376	0.43	0.475	0.524	0.545	0.495	0.616	0.486	0.555	0.439	0.736	(.76)						
14	0.392	0.159	0.357	0.295	0.494	0.484	0.309	0.254	0.471	0.51	0.478	0.429	0.33	(.74)					
15	0.487	0.177	0.375	0.369	0.574	0.624	0.481	0.38	0.607	0.616	0.495	0.559	0.436	0.586	(.84)				
16	0.465	0.213	0.313	0.304	0.488	0.508	0.354	0.389	0.423	0.463	0.413	0.546	0.499	0.375	0.499	(.79)			
17	0.522	0.236	0.309	0.491	0.426	0.457	0.36	0.401	0.398	0.403	0.389	0.6	0.567	0.393	0.43	0.442	(.83)		
18	0.62	0.447	0.369	0.3	0.504	0.509	0.515	0.472	0.6	0.562	0.401	0.557	0.508	0.402	0.532	0.406	0.295	(.80)	
19	0.461	0.14	0.337	0.305	0.683	0.689	0.472	0.492	0.479	0.562	0.499	0.61	0.517	0.377	0.526	0.502	0.401	0.413	(.78)
Ort	4.89	4.79	4.78	4.21	4.73	4.66	4.3	4.76	4.69	4.68	4.49	4.85	4.81	4.6	4.88	5.02	4.7	4.73	4.8
SS	0.64	0.69	0.66	0.73	0.6	0.63	0.64	0.62	0.64	0.57	0.53	0.6	0.61	0.57	0.64	0.51	0.68	0.67	0.588

Not: Bütün korelasyonlar .01 düzeyinde anlamlıdır.

TSK-KE'nin 4 Üst Boyutları'nın Standart Sapma, Ortalama ve Korelasyonlar İç tutarlılık güvenilirlik katsayıları

	1	2	3	4
Askerlik	(.899)			
Liderlik	.790**	(.960)		
Dışadönüklük-Uyumluluk	.729**	.854**	(.913)	
Özdisiplin	.803**	.849**	.796**	.74
Ortalama	4.67	4.62	4.84	4.83
Standart Sapma	.55	.51	.50	.58

Not: Bütün korelasyonlar .01 düzeyinde anlamlıdır.

KSE Faktörlerinin Korelasyonu ve İç Tutarlılık Güvenilirlik Katsayıları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Somatizasyon	(.88)									
2.Obsesif Kompulsif Bozukluk	.707	(.86)								
3.Kişilearası Duyarlılık	.682	.710	(.78)							
4. Depresyon	.696	.726	.715	(.85)						
5.Anksiyete Bozukluğu	.785	.796	.742	.790	(.79)					
6.Hostilite	.610	.640	.622	.631	.664	(.83)				
7.Fobik Anksiyete	.762	.695	.738	.752	.760	.682	(.86)			
8.Paranoid Düşünceler	.589	.685	.615	.654	.598	.648	.675	(.85)		
9.Psikotisizm	.615	.636	.775	.745	.758	.754	.738	.744	(.89)	
10.Ek Maddeler	.730	.745	.757	.727	.772	.745	.709	.763	.778	(.82)

Not: Bütün korelasyonlar .01 düzeyinde anlamlıdır

Demografik Özelliklerin Korelasyonu

	1	2	3	4	5
Cinsiyet	1				
Anne Eğitim	.021	1			
Baba Eğitim	.051	-.101*	1		
Gelir	.045	-.153**	.373**	1	
Kardeş	.009	.148**	.153**	-.307**	1

Not:**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (iki uçlu)

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (iki uçlu)

TSK-KE Performans Korelasyonu

	Genel Performans	Akademik Not Ortalama	Askeri Not Ortalama	Liderlik Not Ortalama
Düzenlilik	.120*	.017	.018	.025
Sağlam Karakter	.008	.060	.107*	.058
Bağlılık	.135*	-.004	.010	.047
Disiplin	.088*	.231*	.163**	.114*
Grubu Yönlendirme	.186**	.131*	.113*	.136*
İkna Yeteneği	.124*	-.027	.053	-.005
Strese Dayanıklılık	.003	-.154**	.047	.052
Kararlılık	.102*	.134*	.075	-.038
Karar Verme	.107*	.015	.110*	.088*
Problem Çözme	.124*	-.011	-.021	-.003
Gelişime Açıklık	.116*	.111*	.044	.126**
Planlama	.121*	.013	.078	.087
Çalışma Disiplini	.105*	-.012	-.047	.114**
Sosyallık	.096 p=.07	-.016	-.013	.045
Uyumluluk	.341	-.009	-.048	.015
Amirle İlişkiler	.113*	.050	-.024	.049
Takip Kontrol	.047	-.016	-.013	-.045
İletişim	.003	.082*	.044	.124**
Özgüven	.141**	-.011	.086*	.020
Askerlik	.071	.012	-.045	.049
Liderlik	.135*	-.020*	.068**	.115
Özdisiplin	.114*	.089*	.007	.005
Dışadönüklük-Uyumluluk	.089	-.009	-.048	.131**

Not: **Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (iki uçlu)

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (iki uçlu)

KSE ve Performans Korelasyonu

	Genel Performans	Akademik Not Ortalama	Askeri Not Ortalama	Liderlik Ortalama
1	-.025	-.039	-.097*	-.078
2	-.065	.102	-.168**	-.181**
3	-.045	-.139**	-.128*	-.175**
4	-.098	-.010	.097*	-.149**
5	-.016	-.077*	.065	-.141**
6	.000	.078	.057	-.114*
7	-.027	-.139**	-.159**	-.139**
8	-.068	.074	-.126*	-.140**
9	-.114*	.065	.135	-.134*
10	-.099	-.074	-.111*	-.138*

Not: **Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (iki uçlu)

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (iki uçlu)

Demografik Veriler ve Performans Korelasyonları

	Genel Performans	Akademik Not Ortalama	Askeri Not Ortalama	Liderlik Ortalama
Cinsiyet	.018	.102	.098	.254**
Anne eğitim	-.065	.168**	.248	.098*
Baba eğitim	-.077	.012	.325	.036**
Gelir	.068	.011	-.035	.000
Kardeş	.187	-.036	.074	.045

Not: **Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (iki uçlu)

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (iki uçlu)

Sivil Lise ve Askeri Lise Mezunu Öğrencilerin Ortalama ve Standart Sapmaları

	Ortalama Sivil	Standart Sapma Sivil	Ortalama Askeri	Standart Sapma Askeri
1.Bağımlı Değişken				
a.Performans Değerleri				
Genel Performans	77.81	19.17	80.88	19.05
Akademik Ortalama	2.68	0.628	3.006	0.66
Askeri Ortalama	2.62	0.635	2.96	0.69
Liderlik Ortalama	3.29	0.756	3.43	0.73
b.KSE				
Somatizasyon	1.48	.72	1.27	0.62
Obsesif Kompulsif Bozukluğu	1.61	.74	1.48	0.67
Kişilerarası Duyarlılık	1.49	.66	1.26	0.45
Depresyon	1.53	.69	1.31	0.54
Ansiyete Bozukluğu	1.48	.74	1.26	0.54
Hostilite	1.43	.67	1.24	0.57
Fobik Anksiyete	1.63	0.83	1.47	0.75
Paranoid Düşünce	1.47	.70	1.31	0.62
Psikotizm	1.31	.67	1.16	0.59
Ek Maddeler	1.37	.65	1.19	0.53

SES Gruplarına Göre Öğrencilerin Ortalamaları

	A	B	C1	C2	D	E
1.Bağımlı Değişken						
a.Performans Değerleri						
Genel Performans	83.47	78.53	79.48	78.92	79.13	88.33
Akademik Ortalama	2.98	2.95	2.80	2.87	2.66	2.53
Askeri Ortalama	2.72	2.86	2.82	2.80	2.62	2.61
Liderlik Ortalama	3.48	3.40	3.34	3.37	3.27	3.00
b.KSE						
Somatizasyon	1.54	1.56	1.46	1.46	1.41	1.80
Obsesif Kompulsif Bozukluğu	1.64	1.57	1.50	1.55	1.52	1.88
Kişilerarası Duyarlılık	1.47	1.52	1.46	1.50	1.49	1.83
Depresyon	1.61	1.57	1.50	1.53	1.49	1.88
Ansiyete Bozukluğu	1.50	1.59	1.44	1.47	1.43	2.00
Hostilite	1.48	1.53	1.40	1.38	1.38	1.80
Fobik Anksiyete	1.70	1.61	1.53	1.54	1.47	1.80
Paranoid Düşünce	1.52	1.53	1.44	1.43	1.47	2.06
Psikotizm	1.29	1.36	1.28	1.28	1.29	2.06
Ek Maddeler	1.38	1.42	1.32	1.36	1.34	2.00

SES Gruplarına Göre Öğrencilerin Ortalamaları

	A	B	C1	C2	D	E
TSK-KE						
Düzenlilik	4.58	4.99	4.86	4.92	4.89	4.86
Sağlam Karakter	4.53	4.83	4.75	4.88	4.73	4.76
Bağlılık	4.45	4.83	4.75	4.82	4.84	4.83
Disiplin	3.86	4.18	4.25	4.22	4.33	4.53
Grubu Yönlendirme	4.45	4.77	4.74	4.73	4.80	4.53
İkna Yeteneği	4.31	4.72	4.65	4.67	4.77	4.26
Strese Dayanıklılık	4.06	4.27	4.28	4.31	4.45	4.50
Kararlılık	4.42	4.84	4.74	4.77	4.84	4.43
Karar Verme	4.36	4.77	4.67	4.66	4.83	5.03
Problem Çözme	4.37	4.71	4.65	4.71	4.77	4.86
Gelişime Açıklık	4.31	4.58	4.44	4.48	4.58	4.76
Planlama	4.55	4.91	4.82	4.84	4.99	4.90
Çalışma Disiplini	4.51	4.89	4.79	4.80	4.87	4.93
Sosyallik	4.33	4.64	4.60	4.57	4.73	4.83
Uyumluluk	4.69	4.95	4.88	4.84	4.99	5.00
Amirle İlişkiler	4.74	5.09	5.02	5.02	5.05	5.2
Takip Kontrol	4.46	4.75	4.68	4.65	4.86	5.03
İletişim	4.53	4.80	4.68	4.76	4.76	5.06
Özgüven	4.52	4.89	4.79	4.79	4.86	4.83

TSK-KSE ile KSE Arasındaki Korelasyon

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	-.143**	-.175**	-.124**	-.249**	-.195**	-.136**	-.157**	-.145**	-.187**	-.165**
2	-.165**	-.175**	-.125**	-.241**	-.165**	-.178**	-.130**	-.154**	-.089**	-.147**
3	-.157**	-.145**	-.187**	-.165**	-.175**	-.124**	-.143**	-.175**	-.124**	-.249**
4	-.130**	-.154**	-.089**	-.147**	-.175**	-.125**	-.165**	-.175**	-.125**	-.241**
5	-.179**	-.143**	-.175**	-.124**	-.249**	-.222**	-.143**	-.245**	-.143**	-.143**
6	-.187**	-.165**	-.175**	-.125**	-.241**	-.074*	-.165**	-.095**	-.165**	-.165**
7	-.205**	-.157**	-.145**	-.187**	-.165**	-.213**	-.157**	-.298**	-.157**	-.157**
8	-.229**	-.130**	-.154**	-.089**	-.147**	-.250**	-.130**	-.272**	-.130**	-.130**
9	-.187**	-.136**	-.157**	-.145**	-.187**	-.298**	-.136**	-.378**	-.136**	-.136**
10	-.165**	-.178**	-.130**	-.154**	-.089**	-.247**	-.130**	-.298**	-.130**	-.130**
11	-.210**	-.124**	-.143**	-.175**	-.124**	-.235**	-.143**	-.358**	-.143**	-.143**
12	-.178**	-.125**	-.165**	-.175**	-.125**	-.179**	-.165**	-.175**	-.165**	-.165**
13	-.210**	-.136**	-.157**	-.145**	-.245**	-.187**	-.157**	-.175**	-.125**	-.241**
14	-.205**	-.178**	-.130**	-.154**	-.095**	-.205**	-.130**	-.145**	-.187**	-.165**
15	-.223**	-.124**	-.143**	-.175**	-.298**	-.229**	-.136**	-.154**	-.089**	-.147**
16	-.187**	-.125**	-.165**	-.175**	-.272**	-.187**	-.130**	-.157**	-.145**	-.187**
17	-.222**	-.239**	-.245**	-.168**	-.378**	-.178**	-.143**	-.154**	-.089**	-.147**
18	-.074*	-.148**	-.095**	-.147**	-.298**	-.124**	-.165**	-.175**	-.124**	-.125**
19	-.213**	-.215**	-.298**	-.269**	-.358**	-.125**	-.165**	-.175**	-.125**	-.147**
1	-.250**	-.269**	-.272**	-.148**	-.102**	.102*	-.369**	-.148**	-.136**	-.245**
2	-.298**	-.159**	-.378**	-.189**	-.159**	-.245**	-.168**	-.378**	-.178**	-.143**
3	-.247**	-.236**	-.298**	-.169**	-.269**	-.095**	-.147**	-.298**	-.124**	-.165**
4	-.235**	-.287**	-.358**	-.356**	-.158**	-.298**	-.269**	-.358**	-.125**	-.165**

Not: **Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (iki uçlu)

*Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (iki uçlu)

Performans Değerlendirme Formu

Bu performans değerlendirme formu P.Yzb. Muhammet Ali DURAN (2000-5) tarafından yüksek lisans tezi çalışması kapsamında geliştirilmiştir. **Çalışmanın amacı, personel seçmede kullanılan bazı formların performansla ilişkisini inceleyebilmektir. Elde edilecek bilgiler yüksek lisans tezi çalışması dışında hiçbir yerde kullanılmayacak ve hiçbir kurum ya da kişi ile paylaşılmayacaktır.** Bu formdan elde edilecek bilgiler toplu olarak analiz edilecek ve kişisel bilgilere yer verilmeyecektir.

Bu performans formunda aynı kısırıda yer alan Harbiyelileri sadece 1'inci Sınıf öğrencisi olarak değerlendirmeniz istenmektedir. **Kısım Kıdemlisi vb. farklı görevlerde olan Harbiyelilerde sadece 1'inci Sınıf Harbiyeli olarak değerlendirilecektir.** Harbiyeliler arasında temel olarak bir sıralama yapmanız beklenmektedir. Genel performanslarını değerlendirdiğinizde en iyi performansı gösterene yüksek not vermeniz ve bu performansına göre diğer Harbiyelileri değerlendirmeniz ve not vermenizi beklenmektedir. Vereceğiniz notlar 1 (bir) ile 100 (yüz) arasında değişkenlik gösterebilir. Vereceğiniz notlar Harbiyeliler arasındaki performans farklarını yansıtacak şekilde olmalı ve **aynı not iki Harbiyeli'ye birden verilmemelidir.** Performansları arasında büyük farklar olanlar arasında büyük farklar; küçük farklar olanlar arasında küçük farklar olmalıdır.

Örnek: “20’nci Kısımda bulunan Harbiyelilerin Birinci Sınıf Harbiyelilerden beklenen standartlar ve ulaşması istenilen hedefler göz önüne alındığında genel olarak performanslarını değerlendiriniz.” şeklindeki soruya göre tablo aşağıdaki şekilde doldurulmuştur.

	8000	8001	8002	8003	8004	8005	8006	8007	8008
20'nci Kısımda bulunan Harbiyelilerin Birinci Sınıf Harbiyelilerden beklenen standartlar ve ulaşması istenilen hedefler göz önüne alındığında genel olarak performanslarını değerlendiriniz.	98	95	91	78	100	86	80	71	60

Örnekte görüldüğü gibi; 8004'ün performansı ile 4000 apolet numaralı Harbiyeli arka arkaya sıralanmasına rağmen arasında 2 puanlık bir performans farkı varken, 8007 ve 8008 apolet numaralı Harbiyeliler arka arkaya sıralanmasına rağmen aralarında 11 puanlık bir performans farkı olduğu görülmektedir.

Yukarıda belirtilen talimatlar doğrultusunda aşağıda verilen performans formunu sorumlu olduğunuz Kısım için lütfen doldurunuz.

[illegible]