



Personality and Socio-demographic Factor Differences as Predictors of Subjective Well-Being at Service and Manufacturing Sector Employees

Assoc. Prof. Dr. Arkun Tatar*, Manisa Celal Bayar University
Dr. Nevin Kılıç, FSM Waqf University
Msc Berra Bekiroğlu

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 21.07.2022

Received in revised form:
12.10.2022

Accepted: 10.12.2022

Key Words: subjective well-being, well-being, service sector, manufacturing sector, employee, personality traits

ORCID:

0000-0002-2369-9040
0000-0002-5803-5850
0000-0002-4376-5973

Type of Article: Research Article

ABSTRACT (EXTENDED)

Objectives: Measuring the levels of employees' well-being in different sector can give a useful indication of the positive or negative mental health in workforce. These measurements provide a basis for promoting positive mental health and reducing negative outcomes within at workplace. Furthermore, little is known about the importance of personality traits and socio-demographic characteristics for subjective well-being among service and manufacturing sector employees. In this direction, the aim of this research is to investigate whether some personality traits (extraversion, agreeableness, conscientiousness, emotional stability, intellect / imagination) and basic socio-demographic variables (age, gender, marital status, education attainment, ect.) have different relationships with subjective well-being when service sector employees compared with manufacturing sector employees.

Design/methodology/approach: Using a cross-sectional design, data were collected from 412 employees (236 service sector employee and 176 manufacturing sector employees; 213 women and 199 men) selected from diverse occupations and organizations through convenience sampling. Employees completed an anonymous form that including Big-Five Personality Questionnaire, Personal Well-Being Index, and socio-demographic survey. In accordance with the purpose, levels of subjective well-being of the service and manufacturing sectors employees have been predicted with personality traits and socio-demographic variables by multiple logistic regression analysis.

Results: Results has confirmed previous findings on relationships and contributed with new findings, indicating that personality traits are of importance for subjective well-being for the different sector employees. Multiple logistic regression analysis showed that among the agreeableness, conscientiousness and emotional stability had statistically significant, relationships with subjective well-being at the service sector employees. Also, for manufacturing sector employees, agreeableness as personality trait and socioeconomic status had a significant positive relationship with subjective well-being. Further, effects have larger among subjective well-being and agreeableness than other variables at the both sector employees. Regression analyses also showed that 35.0 % of the variance of subjective well-being was accounted for by three personality factor at the service sector employees, whereas two variables explained 29.6 % of the variance at the manufacturing sector employees.

Practical implications: The results showed that there is a difference in the explanation of the variance in subjective well-being among employees' different sectors by personality traits and socio-demographic variables. In addition, it is understudied that these variables are a useful device for understanding individual differences in subjective well-being for different sectors employees. This study provides this way, an insight for potential factors, which is considered detrimental for subjective well-being and mental health about work performance and productivity at employees.

Originality/value: The results of this study reveal that there are different personality traits and socio-demographic variables explaining different amounts of variance in subjective well-being among service and manufacturing sector employees. In addition, results contribute with the related literature through empirically indicating how affected at different sector employees by relationships of personality traits and subjective well-being.

* Corresponding author. E-mail address: arkuntatar@yahoo.com

Hizmet ve Üretim Sektörü Çalışanlarında Kişisel İyi Oluşun Yordayıcıları Olarak Kişilik ve Sosyo-Demografik Faktör Farklılıkları

Doç. Dr. Arkun Tatar, Manisa Celal Bayar Üniversitesi

Dr. Öğretim Üyesi Nevin Kılıç, FSM Vakıf Üniversitesi

Uzman Psk. Berra Bekiroğlu

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru: 21.07.2022

Revizyon:12.10.2022

Kabul:10.12.2022

Anahtar Kelimeler: kişisel iyi oluş, iyi oluş, hizmet sektörü, üretim sektörü, çalışan, kişilik özellikleri

ORCID:

0000-0002-2369-9040

0000-0002-5803-5850

0000-0002-4376-5973

Makale Türü:

ÖZ

Amaç: Farklı sektör çalışanlarının iyi oluşu düzeyini ölçmek iş gücünün olumlu veya olumsuz ruh sağlığı hakkında yararlı bir gösterge verebilir. Bu ölçümler, işyerinde olumlu ruh sağlığını desteklemek ve olumsuz sonuçları azaltmak için bir temel sağlar. Ayrıca, hizmet ve üretim sektörü çalışanları arasında kişisel iyi oluş için kişilik özelliklerinin ve sosyo-demografik profillerin önemi hakkında çok az şey bilinmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı, hizmet sektörü çalışanları üretim sektörü çalışanları ile karşılaştırıldığında, bazı kişilik özellikleri ve sosyo-demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, ekonomik durum, medeni durum, çalışma süresi, çalışan sayısı) kişisel iyi oluş ile farklı ilişkilere sahip olup olmadığını araştırmaktır.

Tasarım/Yöntem: Kesitsel desen kullanılarak kolay örnekleme yoluyla çeşitli meslek ve kurumlardan seçilen 412 çalışandan (236 hizmet ve 176 üretim sektörü çalışanı) veri toplanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, hizmet ve üretim sektörlerinde çalışanların kişisel iyi oluş düzeyleri, çoklu lojistik regresyon analizi kullanılarak kişilik özellikleri ve sosyo-demografik değişkenler ile yordanmıştır.

Sonuçlar: Sonuçlar, ilişkilere ilişkin önceki bulguları doğrulamış ve yeni bulgularla katkıda bulunmuş, her iki sektör çalışanlarında da kişilik özelliklerinin kişisel iyi oluş için önemli olduğunu göstermiştir.

Uygulama Çıkarımları: Sonuçlar, farklı sektör çalışanları arasında kişisel iyi oluştaki varyansın kişilik özellikleri ve sosyo-demografik profiller ile açıklanmasında farklılık olduğunu göstermektedir.

Özgün Değer: Bu çalışma sonuçları, hizmet ve üretim sektörü çalışanları arasında farklı kişilik özelliklerinin ve sosyo-demografik değişkenlerin kişisel iyi oluştaki varyansın farklı miktarlarını açıkladığını ortaya koymaktadır.

1. GİRİŞ

Psikolojinin erken dönemlerinde, depresyon, kaygı, stres gibi olumsuz duygusal durumların baskın olduğu hastalık odaklı konulara ağırlık verilmesi ve psikopatolojinin iyileştirilmesine odaklanılması, mutluluk (happiness), kişisel iyi oluş (subjective well-being), yaşam doyumu (life satisfaction) gibi olumlu duygu durumlarına yönelik araştırma konularının ve kişisel gelişime yönelik teşviklerin ihmal edilmesine neden olmuştur (Furnham ve Christoforou, 2007; Momeni ve ark., 2011; Ryan ve Deci, 2001). Ancak pozitif psikoloji alanının ortaya çıkmasıyla ve bu alanda yürütülen çalışmaların hız kazanmasıyla, ilgili yazındaki araştırmaların her geçen gün arttığı görülmektedir (Furnham ve Christoforou, 2007; Momeni ve ark., 2011).

İyi oluş, pozitif psikolojinin temel olgusal kavramlarından birisi olarak (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) ilgili araştırmalarda genellikle yakından ilişkili bir başka olguyu ifade eden mutluluk kavramıyla karıştırılacak şekilde kullanılmaktadır (Mayungbo, 2016; Oishi, Diener ve Lucas, 2009). Ancak her ne kadar kavramlar tek bir yapıyı yansıtıyormuş gibi kullanılsa da bazı araştırmalar iyi oluşun, mutluluğu kapsayan bir üst yapıyı temsil ettiğini bildirmektedir (Mayungbo, 2016; Lucas ve Diener, 2009; Spangler ve Palrecha, 2004; Theobald ve Cooper, 2012). İyi oluş kavramını açıklamak için iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Birincisi hedonik (hedonic) yaklaşımdır. Bu yaklaşım, mutluluk üzerine odaklanmakta ve iyi oluşu acıdan kaçınma ve hazza yaklaşıma olarak tanımlamaktadır. İkincisi ise ödemonik (eudaimonic) yaklaşımdır. Bu yaklaşım otonomiye, yaşam amacına, kendini gerçekleştirilmeye odaklanmakta ve kişinin psikolojik, sosyal, fiziksel yönden var olan potansiyelini en üst düzeyde kullanması, hayatını anlamlandırması gibi iyi oluşa katkıda bulunan altta yatan psikolojik ihtiyaçların varlığına vurgu yapmaktadır (Kapteyn ve ark., 2015; Ryan ve Deci, 2001; Ryff, 1989). Ancak kavramsal farklılıklarına rağmen ödemonik ve hedonik iyi oluş arasında büyük bir örtüşmenin varlığını gösteren ampirik kanıtlar bulunmaktadır (Baselmans ve Bartels, 2018; Lambert ve ark., 2015).

Kişisel iyi oluş (subjective well-being), hedonik bakış açısına göre açıklanmakta ve üç bileşenle kavramsallaştırılmaktadır: a) yüksek olumlu duygulanım, b) düşük olumsuz duygulanım ve c) yaşam memnuniyeti. Yaşam memnuniyeti, bireyin yaşamına dair bilişsel değerlendirmelerini içerirken, olumlu ve olumsuz duygulanım ise duygusal değerlendirmelerini içermektedir (Diener, 1984; Spangler ve Palrecha, 2004). Diğer yandan, kendini kabullenme (self acceptance), diğerleriyle pozitif ilişkiler (pozitif relations with others), özerklik (autonomy), çevresel ustalık (environmental mastery), yaşam amacı (purpose in life) ve kişisel gelişimden (personal growth) oluşan altı bileşenli psikolojik iyi oluş (psychological well-being) ise ödemonik bakış açısıyla açıklanmaktadır. Duygusal ve fiziksel sağlığı destekleyen psikolojik iyi oluş, insanının var olan potansiyelini ne kadar gerçekleştirebildiği ile ilgilidir (Keyes ve ark., 2002; Kjell ve ark., 2013; Ryff, 1989). İş ortamı çerçevesinde ele alındığında ise kişisel iyi oluşun temel yönünü oluşturan duygusal iyi oluş dışında, a) çevresel hakimiyet ve sosyal işlevselliğin kalitesini vurgulayan sosyal iyi oluş, b) bilişsel yorgunluğu vurgulayan bilişsel iyi oluş ve c) sıkıntı semptomlarını vurgulayan psikosomatik iyi oluş da çalışan bireylerin iyi oluşunun diğer bileşenleridir (Mäkikangas ve ark., 2016).

Kişilik özellikleri, kişisel iyi oluştaki varyansın büyük bir kısmını açıklamaktadır (DeNeve ve Cooper, 1998; Diener ve ark., 1999; Kokko ve ark., 2013; Steel ve ark., 2008). Genel örnekleme hem Beş Faktör Kişilik Modeli yapılarının hem de Altı Faktör Kişilik Modeli (HEXACO) yapılarının, kişisel iyi oluşun yanı sıra psikolojik iyi oluş ile de ilişkili olduğu gösterilmiştir (Anglim ve ark., 2020). Bu ilişkileri açıklamak için ileri sürülen argümanlardan bazıları, a) kişilik özellikleri ile iyi oluş arasında paylaşılan biyolojik bileşenler ve nörotransmitterler, b) kişilik özellikleri ile iyi oluşun tanıs ve kavramsal düzeyde benzer yapıları paylaşmaları (dışadönüklük ve olumlu duygulanım, düşük ucuyla duygusal denge ve olumsuz duygulanım gibi), c) kişilik özellikleri ve iyi oluşu ortaya çıkaran genlerin aynı olması, d) bazı kişilik özelliklerinin bireyleri, iyi oluşun ortaya çıkmasına neden olacak yaşam olaylarına maruz bırakması şeklindedir (Kokko ve ark., 2013; Steel ve ark., 2008; Lucas ve Diener, 2009). İyi oluşu açıklamaya yönelik yaklaşımlardan biri olan homeostaz modeli, her insanın genetik yatkınlık, çevresel koşullar ve temel kişilik özellikleri tarafından belirlenen istikrarlı ve karakteristik bir öznel iyi oluş düzeyine yani kurulum noktasına sahip olduğunu iddia etmektedir (Cummins ve ark., 2002; Cummins ve ark., 2012). Beş Faktör Kişilik Modeli yapıları bağlamında kişilik özelliklerinin iyi oluş düzeyi ile ortaya konan ilişkisi nedeniyle, çalışanlarda iyi oluşu inceleyen araştırma modelleri içerisinde her zaman için kişiliğe yer verilmesi gerektiği önerilmiştir (Mäkikangas ve ark., 2015). Ayrıca benlik saygısı ve öz yeterlilik gibi başka kişilik faktörlerinin de çalışanlarda kişisel iyi oluşun önemli yordayıcıları olduğu görülmektedir (Williams ve Smith, 2016).

Kişisel iyi oluşa yönelik çalışmalar, özellikle pozitif ucuyla yüksek Dışadönüklük ve düşük ucuyla Duygusal Denge'nin, olgunun başlıca yordayıcıları olduğunu ortaya koymaktadır (Costa ve McCrae, 1980; Garcia, 2011; Zhang ve Tsingan, 2014). Dışadönük'lüğün pozitif ucunda yer alan bireyler olumlu duyguları, Duygusal Denge'nin negatif ucunda yer alan bireyler ise olumsuz duyguları deneyimlemeye daha eğilimlidirler (Larsen ve Ketelaar, 1989; 1991; Lucas ve Baird, 2004; Lucas ve Fujita, 2000). Dolayısıyla kişilik özellikleri ile olumlu ve olumsuz duygulanım arasındaki bu bağlantı kişisel iyi oluşu doğrudan etkilemektedir (DeNeve ve Cooper, 1998; McCrea ve Costa, 1991; Zhang ve Tsingan, 2014). Ayrıca Uyumluluk ve Sorumluluk faktörleri kişisel iyi oluşla orta düzeyde olumlu yönde bir ilişki gösterirken, Deneyime Açıklık / Zekâ / Hayal Gücü faktörü kişisel iyi oluşla açık bir ilişki göstermemektedir. Benzer araştırma sonuçları, Uyumluluk faktörünün sosyal ortamlarda ve Sorumluluk faktörünün başarıya yönelik durumlarda olumlu deneyimleri kolaylaştıracağını ortaya koymaktadır (Costa ve McCrae, 1980; McCrea ve Costa, 1991; Soto, 2015).

Beş Faktör Kişilik Modeli bağlamında kişisel iyi oluşun temel belirleyicilerini beş faktörden Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk ve Duygusal Denge faktörleri oluşturmaktadır. Özellikle Duygusal Denge, “kendini kabullenme” ve “çevresel ustalık” bileşenleriyle güçlü olumsuz ilişkiler ortaya koymaktadır. Dışadönüklük ve Sorumluluk faktörleri ise “kendini kabullenme”, “çevresel ustalık” ve “yaşam amacı” boyutlarıyla olumlu yönde ilişkilidir. Uyumluluk faktörü “diğerleriyle pozitif ilişkiler” boyutunu, Dışadönüklük faktörü de Deneyime Açıklık faktörüyle birlikte “kişisel gelişim” boyutunu öngörmektedir. “Özerklik” boyutunun öngörülmesinde ise birçok kişilik özelliğinin yer almasına karşın baskın faktörü Duygusal Denge oluşturmaktadır (Garcia, 2011; Keyes ve ark., 2002; Schmutte ve Ryff, 1997).

Diğer yandan, küçük ve orta boy işletmelerde çalışanların yakın temas halinde çalışması nedeniyle işletme başarısı kişiler arası faktörlerden etkilenir hale gelmiştir. Çalışan memnuniyetinin, yaşam memnuniyetinin öznel yönlerine doğru kaymasıyla da çalışan bireyler için kişiler arası temas yoluyla doyum elde etmek işyerinde daha fazla önem kazanmıştır (Maula-Bakhsh ve Raziq, 2018). Bu şekilde bir yandan birçok faktörle birlikte çalışanların kişisel iyi oluşu işletmelerin önemli bir sorunu haline gelirken (Macik-Frey ve ark., 2009) diğer yandan da kişisel iyi oluşun duygusal boyutu çalışanlarda görülen stres, sıkıntı, kaygı, depresyon gibi duygusal sorunlar için geçerli bir çözüm haline gelmiştir (Atanes ve ark., 2015; Malone ve Wachholtz, 2018; Maula-Bakhsh ve Raziq, 2018). Çünkü olumlu duyguların uyarılması vücudun işleyişini düzelterken, olumsuz duygular da bireylerin iyi oluşuna zarar verebilmektedir (Maula-Bakhsh ve Raziq, 2018). Bu nedenle duygusal iyi oluş, iyi oluşun ve ruh sağlığının çekirdeği olarak kabul edilmekte ve çalışanlarda bu olguya vurgu yapılmaktadır (Mäkikangas ve ark., 2016).

Psikolojik iyi oluş, kültürel faktörlerden etkilenmesi nedeniyle sosyo-kültürel bağlamlar arasında (Diener ve ark., 1995; Khumalo ve ark., 2011; Lindert ve ark., 2015; Temane ve Wissing, 2008), ödemonik ve hedonik iyi oluş da hem kesitsel hem de boylamsal çalışma gibi kullanılan yöntemden bağımsız olarak sosyo-demografik faktörlerle ilişkilerinde farklılık göstermektedir (Ryff ve ark., 2021). Ayrıca cinsiyet, yaş, ekonomik durum, etnik köken ve iş değişikliği gibi bazı sosyo-demografik değişkenlerin iyi oluş düzeyini etkileyen faktörler olduğu anlaşılmaktadır (Mäkikangas ve ark., 2016; Ryff ve ark., 2021). Ruh sağlığı sorunlarının yüksek görülme sıklığı ise iş gücü kaybında büyük oranda etkili olduğu ve gelecekte de bu kaybın artarak devam edeceği tahmin edilmektedir (Saltukoğlu ve Tatar, 2017).

Bu çalışmanın amacı, çalışan örneğinde cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, ekonomik durum, medeni durum gibi sosyo-demografik değişkenlerin ve Beş Faktör Kişilik Modeli yapıları olarak kişilik özelliklerinin (Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik, Zeka / Hayal Gücü) kişisel iyi oluş üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu doğrultuda hizmet ve üretim sektörünün özellikleri ve çalışma koşulları ile ilişkilendirilebilecek kişilik özelliklerinin ve bu sektörlerde çalışan bireylerde kişisel iyi oluş üzerinde etkili olası diğer değişkenlerin neler olduğunun belirlenmesi düşünülmüştür. Böylece hizmet ve üretim sektöründe çalışanlarda kişisel iyi oluş düzeyi düşük ya da yüksek grupta yer alma olasılığını belirleme açısından, kişilik özelliklerinin ve sosyo-demografik değişkenlerin farklı yordama gücü ve farklı değişken setleri gösterip göstermediklerinin sektörleri karşılaştırma yoluyla incelenmesi amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

Katılımcılar

Çalışmaya 18-65 yaşları (ort. = 31,28, s = 8,96) arasında 236 hizmet (% 57,3), 176 üretim (% 42,7) sektörü çalışanı olmak üzere toplam 412 çalışan birey katılmıştır. Katılımcıların 199'u erkek (% 48,3), 213'ü kadın (% 51,7) bireylerden oluşmuştur. Katılımcıların 1-39 yıl arasında süreyle (ort. = 7,69, s = 7,88) çalıştıkları ve çalıştıkları kurumda 10-30.000 arasında (ort. = 611,84, s. = 2.759,51) kişinin çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumlarının 69'unun (% 16,7) lise ve altında, 343'ünün (% 83,3) ön lisans ve üzerinde, gelir durumlarının 294'ünün düşük (% 71,4), 118'inin yüksek (% 28,6), medeni durumlarının 182'sinin evli (% 44,2), 230'unun bekar, dul veya boşanmış (% 55,8) şeklinde olduğu görülmüştür. Çalışmada her iki sektör için geçerli olmak koşuluyla dışlama kriteri olarak “yönetici” pozisyonunda çalışmak alınmış ve her düzeyde bu pozisyonda çalışanlar çalışmaya dahil edilmemiştir.

Araç Gereç

Çalışmada veri toplama araçları olarak Kişisel İyi Oluş İndeksi, Büyük Beş-50 Kişilik Testi ve sosyo-demografik form kullanılmıştır.

Kişisel İyi Oluş İndeksi

Kişisel İyi Oluş İndeksi, yetişkinler için geliştirilmiş 8 maddeli öz bildirim türü bir ölçme aracıdır. Ters yönlü maddesi bulunmayan ölçekte maddeler, iyi oluşu, 11'li Likert tipi (0 = Hiç Memnun Değilim, 10 = Tamamen Memnunum) cevaplama seçeneği ile değerlendirilmektedir (International Wellbeing Group, 2006). Formun Türkçe'ye çeviri çalışmasında iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak belirtilmiştir (Meral, 2014).

Büyük Beş-50 Kişilik Testi

Büyük Beş-50 Kişilik Testi, 50 maddeli öz bildirim türü bir ölçme aracıdır. 24 Maddesi ters yönlü puanlan test, 5'li Likert tipi (1 = Hiç Uygun Değil, 5 = Çok Uygun) cevaplama seçeneği içermektedir. Testin beş faktörlü yapılarını Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik, Zeka / Hayal Gücü oluşturmaktadır. Her bir faktörden alınan puanın yüksek olması pozitif uca, düşük olması ise negatif uca ilişkin özelliğın düzeyinin artışını ifade etmektedir (Tatar, 2017).

Uygulama

Çalışmanın uygulaması kolay örnekleme yöntemiyle 2020-2021 yıllarına yayılan üç yıllık bir süre içerisinde basılı form kullanılarak İstanbul ve İzmir illerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada uygulama, katılımcılardan aktif olarak hizmet ve üretim sektöründen birinde çalıştıklarını belirtmeleri koşuluyla "gönüllü olur" alınarak Helsinki Bildirgesine uygun olarak isim ve diğer kimlik bilgileri alınmadan yürütülmüştür. Çalışmada bir kişilik uygulama yaklaşık 15-20 dakika sürmüştür.

Verilerin Analizi

Verilerin değerlendirilmesinde önce ölçme araçları için iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları ile toplam puanları arası korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Daha sonra Kişisel İyi Oluş İndeksi'nden elde edilen toplam puanların medyan değeri (57) kullanılarak medyan değerinin altında ve üzerinde yer alanlar olarak katılımcılar iki gruba ayrılmıştır. Daha sonra bağımlı değişken olarak bu iki grubu ayırt edip etmediğini incelemek amacıyla Wald İleriye Doğru (Forward Wald) yöntemiyle çok değişkenli lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Nicel sürekli bağımsız değişkenler olarak Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik, Zeka / Hayal Gücü kişilik faktör toplam puanları, yaş, çalışma yılı, çalışılan işletmedeki / kurumdaki çalışan kişi sayısı, kategorik bağımsız değişkenler olarak ise cinsiyet (kadın- erkek), eğitim durumu (lise ve altı- ön lisans ve üstü), gelir durumu (düşük - yüksek), medeni durum (evli - bekar / dul / boşanmış) ve hizmet ya da üretim sektöründe çalışıyor olma alınmıştır. Sektör değişkeni lojistik regresyon analizine dahil edilmeyip iki ayrı veri seti oluşturmak amacıyla kullanılmıştır. Ayrıca çok değişkenli lojistik regresyon analizi yapılabilmesi için kategorik bağımsız değişkenlerin iyi oluş düzeyi grupları üzerindeki sayı ve yüzde dağılımları ki-kare testiyle incelenmiştir.

3. BULGULAR

Öncelikli olarak kullanılan ölçme araçlarının iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları incelenmiş ve Kişisel İyi Oluş İndeksi'nin Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayısının 0,849, Büyük Beş Kişilik Testi-50'nin faktörlerinin ise 0,701 ile 0,837 arasında olduğu görülmüştür. Kullanılan bu ölçme araçlarının toplam puanları arasındaki Pearson korelasyon katsayıları ise Kişisel İyi Oluş İndeksi'nin Büyük Beş Kişilik Testi-50 faktörleriyle 0,163 (Zeka / Hayal Gücü) ile 0,387 (Duygusal Dengelilik) arasında, Büyük Beş Kişilik Testi-50 faktörlerinin kendi aralarında 0,131 (Dışadönüklük- Sorumluluk) ile 0,446 (Dışadönüklük - Zeka / Hayal Gücü) arasında değiştiği hesaplanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Ölçeklerin İç Tutarlılık Güvenirlik ve Toplam Puanları Aralarındaki Korelasyon Katsayıları

n = 412	Cronbach Alfa	2	3	4	5	6
1. Kişisel İyi Oluş İndeksi	0,849	0,273***	0,312***	0,303***	0,387***	0,163***
Büyük Beş Kişilik Testi-50 Faktörleri						
2. Dışadönüklük	0,798		0,397***	0,131**	0,379***	0,446***
3. Uyumluluk	0,732			0,268***	0,186***	0,340***
4. Sorumluluk	0,801				0,138**	0,276***
5. Duygusal Dengelilik	0,837					0,226***
6. Zeka / Hayal Gücü	0,701					

p < 0,01; *p < 0,001

Daha sonra çok değişkenli lojistik regresyon analizi yapılabilmesi için cinsiyet, eğitim durumu, gelir durumu ve medeni durum kategorik bağımsız değişkenlerinin, iyi oluş düzeyi grupları üzerindeki sayı ve yüzde dağılımları ki-kare testiyle incelenmiş ve bağımsız değişken kategorilerinin iyi oluş düzeyi (düşük ve yüksek grup) üzerinde istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklı dağılım göstermedikleri görülmüştür. Bu varsayımın karşılanması doğrultusunda da iyi oluş düzeyi gruplarını ayırt etmek amacıyla hizmet ve üretim sektör çalışanları için ayrı ayrı olmak üzere çok değişkenli lojistik regresyon analizi yapılmıştır. Hosmer ve Lemeshow testleri sonucuna göre kurulan lojistik regresyon analizi için model-veri uyumu hem hizmet sektörü çalışanları (χ^2 HL (8) = 9,126; p > 0,05) hem de üretim sektör çalışanları (χ^2 HL (8) = 4,615; p > 0,05) için vardır. Oluşturulan model toplam varyansın Nagelkerke sözde R² değerine göre hizmet sektörü çalışanları için % 35,0'ini üretim sektör çalışanları için % 29,6'sını açıklamaktadır. Genel isabet oranı, hizmet sektörü çalışanları için şans eseri doğru sınıflandırmanın orantılı yüzdesinden (% 51,7) % 20,3 oranlık bir artış göstererek % 72,0 olarak, üretim sektör çalışanları için ise şans eseri doğru sınıflandırmanın orantılı yüzdesinden (% 52,8) % 16,5 oranlık bir artış göstererek % 69,3 olarak gerçekleşmiştir. Doğru tahmin oranı, hizmet sektörü çalışanlarında iyi oluş düzeyi düşük grup için % 73,0, yüksek grup için ise % 71,1, üretim sektör çalışanlarında ise iyi oluş düzeyi düşük grup için % 75,3, yüksek grup için ise % 62,7 olarak belirlenmiştir.

Hizmet sektörü çalışanlarında, Wald testi sonucuna göre alınan bağımsız değişkenlerden Uyumluluk faktörü toplam puanı (χ^2 Wald (1) = 9,624; $p < 0,01$), Sorumluluk faktörü toplam puanı (χ^2 Wald (1) = 9,866; $p < 0,01$) ve Duygusal Dengelilik faktörü toplam puanının (χ^2 Wald (1) = 15,057; $p < 0,001$) iyi oluş düzeyi düşük ve yüksek gruplarından birinde yer almanın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordayıcıları olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Buna karşın Dışadönüklük ve Zeka / Hayal Gücü faktörleri toplam puanları, yaş, çalışma yılı, çalışan sayısı, cinsiyet, eğitim durumu, gelir durumu ve medeni durum değişkenlerinin ise iyi oluş düzeyi düşük ve yüksek gruplarından birinde yer almayı yordamadıkları görülmüştür.

Üretim sektörü çalışanlarında ise Wald testi sonucuna göre alınan bağımsız değişkenlerden sadece Uyumluluk faktörü toplam puanı (χ^2 Wald (1) = 5,139; $p < 0,05$) ile gelir durumunun (χ^2 Wald (1) = 14,060; $p < 0,001$) iyi oluş düzeyi düşük ve yüksek gruplarından birinde yer almanın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yordayıcıları olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Buna karşın Dışadönüklük, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik ve Zeka / Hayal Gücü faktörleri toplam puanları, yaş, çalışma yılı, çalışan sayısı, cinsiyetin, eğitim durumu ve medeni durum değişkenlerinin ise iyi oluş düzeyi düşük ve yüksek gruplarından birinde yer almayı yordamadıkları görülmüştür.

Tablo 2. Hizmet ve Üretim Sektörü Çalışanlarında İyi Oluşun Yordanmasında Kişilik ve Sosyo-Demografik Yordayıcılara İlişkin Lojistik Regresyon Modeli

	B	S.H.	Wald	s.d.	p	Exp(B)	Exp(B)'nin Güven Aralığı (%95)
Hizmet Sektörü Çalışanları (n = 236)							
Uyumluluk	1,154	0,372	9,624	1	0,002	3,170	1,529 - 6,572
Sorumluluk	0,948	0,302	9,866	1	0,002	2,581	1,428 - 4,663
Duygusal Dengelilik	0,977	0,252	15,057	1	0,000	2,656	1,622 - 4,351
Sabit	-10,024	2,021	24,612	1	0,000	0,000	
Üretim Sektörü Çalışanları (n = 176)							
Uyumluluk	0,960	0,423	5,139	1	0,023	2,611	1,139 - 5,985
Gelir Durumu (düşük - yüksek)	-1,624	0,433	14,060	1	0,000	0,197	0,084 - 0,461
Sabit	-3,712	2,292	2,621	1	0,105	0,024	

4. TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, hizmet ve üretim sektörlerinde çalışanlar arasında kişilik özellikleri ve sosyo-demografik değişkenler ile kişisel iyi oluş arasındaki ilişkiyi karşılaştırma yoluyla incelemektir. Elde edilen sonuçlar, üretim sektörü çalışanlarına göre hizmet sektörü çalışanları için biraz fazla olsa da kişisel iyi oluştaki varyansın yaklaşık üçte birinin çalışmada ele alınan değişkenlerle açıklanabildiğini göstermiştir. Bu çalışma sonuçları, iyi oluş açısından hizmet ve üretim sektörü çalışanları arası farkları vurgulanmasının yanı sıra bu gruplar için geçerli olmak koşuluyla kişilik özellikleri ile iyi oluş arasındaki ilişkilerin niteliği ve niceliğine de işaret etmektedir. Kişilik ölçümü olarak Beş Faktör Kişilik Modeli yapılarının kullanıldığı ve bu yapılarla iyi oluşun ilişkilendirildiği önceki çalışmalar, olgular arasında çok güçlü ilişkilerin olduğunu ortaya koymaktadır (Berglund ve ark., 2015; Kokko ve ark., 2013; Steel ve ark., 2008; Lucas ve Diener, 2009). Hizmet ve üretim sektörlerinde çalışanlar arasında, kişilik özellikleri ile kişisel iyi oluş arasındaki ilişki incelendiğinde, gruplar arasında önemli farklılıklar olduğu görülmektedir. Kişilik özellikleri açısından ele alındığında gözlenen temel fark, Uyumluluk, Sorumluluk ve Duygusal Dengelilik faktörlerinin hizmet sektörü çalışanları arasında kişisel iyi oluş ile ilişkili görünmesine karşın üretim sektörü çalışanları arasında Sorumluluk ve Duygusal Dengelilik faktörlerinin bu ilişkiyi göstermemesi olmuştur. Sosyo-demografik değişkenler açısından bakıldığında ise üretim sektörü çalışanları arasında gelir durumu kişisel iyi oluş ile ilişkiyi hizmet sektörü çalışanları için bu değişken yordayıcı bir değişken değildir.

Bu noktada öne çıkan ayrıntılardan biri genel örnekleme iyi oluştaki varyansın büyük bir kısmını açıklayan kişilik özellikleri içerisinde (DeNeve ve Cooper, 1998; Diener ve ark., 1999; Kokko ve ark., 2013; Steel ve ark., 2008) yer alan Dışadönüklük faktörünün (Costa ve McCrae, 1980; Garcia, 2011; Larsen ve Ketelaar, 1989; 1991; Zhang ve Tsingan, 2014) bu çalışmada alınan hizmet ve üretim sektörü çalışanlarında belirtilen ilişkiyi göstermemiş olmasıdır. Diğer bir ayrıntı ise önceki araştırmalarla uyumlu olarak (Costa ve McCrae, 1980; McCrae ve Costa, 1991; Soto, 2015) Deneyime Açıklık / Zeka / Hayal Gücü faktörünün kişisel iyi oluşla ilişki göstermemesidir. Bu faktörün pozitif ucunda yer almanın, kişinin hem olumlu hem de olumsuz durumları deneyimlemesine olanak sağlayabilecek (Costa ve McCrae, 1980; McCrae ve Costa, 1991; Soto, 2015) olması nedeniyle iyi oluş ile ilişki göstermemesi beklendiği için bu durum genel örnekleme olduğu kadar çalışan örnekleme de geçerli görünmektedir. Diğer taraftan Dışadönüklük faktöründe pozitif uçta yer alan bireylerin olumlu duyguları deneyimlemeye daha eğilimli (Lucas ve Baird, 2004; Lucas ve Fujita, 2000) olabilecekleri belirtilmiş olmasına karşın bu ilişki bu çalışma katılımcılarında elde edilememiştir. Bu sonuca neden olan olası faktörlerden biri hem hizmet hem de üretim sektörü çalışanlarının sınırlandırılmayarak çok genel olarak ele alınmasıdır. Her iki sektör çalışanları için Dışadönüklük faktörü ya da Uyumluluk faktörü gibi etkileşime vurgu yapan kişilik özelliklerinin önemleri sektörlerdeki iş kolları dikkate alınmadığında göz ardı edilmiştir. Ancak bu ayrıntı bu çalışmada genel olarak hizmet ve üretim sektörleri karşılaştırıldığı için önemli olmamakta, sektörlerin, daha özel iş kolları olarak sınırlandırılarak incelenmesi koşulunda anlam kazanmaktadır.

Gözlenen diğer bir başka ayrıntı ise önceki çalışmalarda belirtilenler doğrultusunda Uyumluluk faktörünün sosyal ortamlarda olumlu deneyimleri kolaylaştıracak olması nedeniyle (Costa ve McCrae, 1980; McCrea ve Costa, 1991; Soto, 2015) iyi oluş ile ilişkili olacak olmasının bu çalışmada da açık bir şekilde görülmesidir. Uyumluluk faktörü hem hizmet sektörü çalışanlarında hem de üretim sektörü çalışanlarında iyi oluş ile ilişki göstermiştir. Hizmet sektörü çalışanlarında, iyi oluş ile ilişkili diğer yapılarla karşılaştırıldığında Uyumluluk faktörünün daha güçlü bir ilişkiye sahip olması ($Exp(B) = 3,170$), bu faktörün iyi oluşun en güçlü yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Ayrıca hem hizmet sektörü hem de üretim sektörü çalışanlarında, ilişkili olduğu belirlenen kişilik yapıları önceki çalışmalar doğrultusunda beklediği yönde (Costa ve McCrae, 1980; Garcia, 2011; McCrea ve Costa, 1991; Soto, 2015; Zhang ve Tsingan, 2014) pozitif uçları, kişisel iyi oluşla pozitif yönlü ilişki ortaya koymuştur.

Çalışmanın temel hipotezini, hizmet ve üretim sektörünün özelliklerine ve çalışma koşullarına bağlanabilecek kişilik özelliklerinin, bu sektörlerde çalışan bireylerde kişisel iyi oluş üzerinde birbirlerine göre farklı etkiye sahip olacakları oluşturmaktadır. Elde edilen ve yukarıda sunulan sonuçlar bu hipotezin desteklendiğini göstermiştir. Kişilik özellikleri ile kişisel iyi oluş arasındaki ilişki, gösterilen farklılıklar doğrultusunda bu sektörlerin çalışanlarında işlevsel görünmektedir. Dolayısıyla bu çalışma, farklı kişilik özelliklerinin farklı sektörler için özellikle önemli olabileceğini göstermektedir. Hizmet sektörü, sosyal ilişkiler bağlamında yüksek taleplerin yoğun olacağına işaret etmektedir. Bu durum ise kişisel iyi oluş için pozitif ucuyla uyumluluğun ve duygusal dengenin önemini ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra hizmet sektörünün sosyal ilişkiler bağlamında "soyut doğası" sorumluluk faktörünün pozitif ucunu (büyük olasılıkla öz denetim ve başarı ihtiyacı) kişisel iyi oluş için özellikle önemli hale getirmektedir. Buna karşın üretim sektöründe ise çalışma koşulları, çalışma saatleri, materyal kullanımı, tekrarlayan çalışma davranışları vb. nedeniyle daha sınırlı ve belirli "somut üretim" olduğu varsayılabilir. Ayrıca küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde çalışanların yakın temas halinde çalışmasının kişiler arası faktörleri öne çıkardığı bilinmektedir (Maula-Bakhsh ve Raziq, 2018). Bu nedenle de üretim sektörü çalışanları arasında diğer koşulların görece "standart" olması, kişisel iyi oluşun yordanmasında uyumluluğu pozitif ucuyla kritik bir faktör yapmış görünmektedir.

İyi oluş sosyo-kültürel ve sosyo-demografik faktörlerden etkilenmektedir (Diener ve ark., 1995; Khumalo ve ark., 2011; Lindert ve ark., 2015; Mäkikangas ve ark., 2016; Ryff ve ark., 2021; Temane ve Wissing, 2008). Ekonomik durum da iyi oluşu etkileyen bu faktörlerden biridir (Kapteyn ve ark., 2015; Mäkikangas ve ark., 2016; Ryff ve ark., 2021). Bu çalışmada da ekonomik durum hizmet sektörü çalışanları için değil ancak üretim sektörü çalışanları için kişisel iyi oluşun yordanmasında etkili bir değişken olarak belirlenmiştir. İki farklı sektör için gözlenen bu farklılık ise anlaşılır görünmektedir. Büyük oranda kol gücüyle çalışanlar olarak üretim sektörü çalışanlarının hizmet sektörü çalışanlarına göre daha düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip oldukları varsayıldığında, bu grupta kişisel iyi oluş düzeyi için ekonomik durum önemli bir değişken olmaktadır. Bu çalışma verisinde gelir düşük-yüksek olarak iki kategorili alınmış ve kişisel iyi oluş düzeyi düşük ve yüksek gruplar üzerinde de ki-kare testine göre dağılım farklılığı elde edilememiştir. Ancak bu sonuç üretim sektörü çalışanlarının hizmet sektörü çalışanlarına göre daha düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip oldukları varsayımını nicel düzeyde ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle de üretim sektörü çalışanlarında ekonomik durum düzeyi arttıkça kişisel iyi oluş düzeyinin de arttığı bulunmuştur. Bu sonuç şaşırtıcı bir bilgi içermemesine karşın kritik önem taşımaktadır. Çünkü bu çalışma bağlamında kişisel iyi oluş düzeyini hangi sektör çalışanlarında hangi sosyo-demografik değişkenlerin etkilediğinin bilinmesinden daha önemlisi, kişisel iyi oluş düzeyi için farklı sektör çalışanlarında sosyo-demografik değişkenlerin farklı şekilde etkili olduğunun belirlenmesidir. Bu bilgi, daha sonra yürütülecek benzer çalışmaların planlanmasını belirleyecek ve yönlendirecek olması nedeniyle önemli olmaktadır.

5. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE ÖNERİLER

Bu çalışma sonuçları, hizmet ve üretim sektörü çalışanlarının karşılaştırmasına olanak tanırken bazı sınırlılıklar da taşımaktadır. İlk olarak, uygulama kolay örnekleme yoluyla veri toplanmasını içerdiği için her iki sektör çalışanlarının kendi içlerindeki iş ve meslek farklılıklarını, örnekleme yönteminin getirdiği belirsizlik doğrultusunda sonuçlara yansıtılmış olma potansiyelini taşımaktadır. Örnek olarak hizmet sektörü için bir hemşire ile bir garsonun iş gereklilikleri bağlamında kişisel iyi oluşlarına etki edecek faktörlerin çeşitliliği bu katılımcı grubunun özellikleri doğrultusunda sonuçlara yansıtacaktır. Diğer taraftan, yine örnek olarak iki bilgisayar teknikerinin aynı mesleki öz geçmişe sahip olmalarına karşın birinin hizmet ve diğerinin üretim sektöründe çalışıyor olmasının bu çalışma bağlamında sonuçlara nasıl etki edeceği açık değildir. Bu durum düşünüldüğünde kolay örnekleme yoluyla ve oldukça "kaba" bir sınıflamayla "hizmet" ve "üretim" sektörü çalışanları olarak iki grubun alınmış olması, sonuçların yorumlanmasını ve kişisel iyi oluşun artırılması bağlamında pratik karşılığını belirsizleştirmektedir.

Çalışmadaki diğer bir sınırlılık, çalışmanın kesitsel yöntemle ve iki büyük şehirde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu durumun her iki yönü de ayrı sorunlara işaret etmektedir. İyi oluşun kültürel faktörlerden etkilendiği (Diener ve ark., 1995; Khumalo ve ark., 2011; Lindert ve ark., 2015; Temane ve Wissing, 2008) bilindiğine göre kırsal-kent farklılığı, coğrafi bölge farklılığı, büyük-küçük işletme / organizasyon farklılığı gibi değişkenlerin dikkate alınmaması yine çalışma sonuçlarının genellenebilirliğini ve yorumlanması sınırlandırmaktadır. Yöntemsel olarak kesitsel tasarım ise benzer çalışmaların genel bir sorunu olarak, farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin kişisel iyi oluştaki zamansal değişime nasıl uyum gösterdiğini ortaya koymada yetersiz kalmasından kaynaklanan bir sınırlılık taşımaktadır.

Çalışmada gözlenen bir başka sınırlılığı ise bağımlı değişken olarak kişisel iyi oluşun nasıl kavramsallaştırıldığı oluşturmaktadır. Hedonik ve ödemonik yaklaşımlar gibi (Kapteyn ve ark., 2015; Ryan ve Deci, 2001; Ryff, 1989) olguya farklı açılardan yaklaşan kuramlara dayalı ölçümlerin farklı sonuçlar üretebileceği düşünülebilir. Bu bağlamda özellikle genel örneklemeden farklı olarak çalışanlara özgü yaklaşımlarla kavramsallaştırılan iyi oluşun, kişilikle ilişkisinin potansiyel farklılıklar taşıyabileceği doğrultusunda ölçümünün kuram temelli olarak yürütülmesi gerekmektedir. Ancak bu noktada da Türkçe ölçme araçlarının yetersizliği bir sorun teşkil etmektedir.

Bu çalışma için belirtilen bu sınırlılıklar aynı zamanda yeni çalışma önerilerini de oluşturmaktadır. İyi oluş, kişilik ilişkisinin incelenmesinde özellikle çalışanların çalışma alanlarının daraltılarak alınması yoluyla daha homojen gruplar için geçerli olabilecek sonuçlar elde edilebilir gibi görünmektedir. Bu bağlamda kolay örnekleme yöntemi yerine seçkisiz, sistematik, tabakalı gibi olasılığı bilinen başka örnekleme yöntemlerinin kullanılması ise daha net sonuçlar üretecektir. Yine yöntemsel olarak dikkat edilmesi gerekli olan bir diğer ayrıntı da boylamsal çalışmalarla iyi oluştaki zamansal değişimin de dikkate alınması gerektiğidir (Lindert ve ark., 2015). Bir diğer çalışma önerisi de çalışanlarda iyi oluşun farklı yönlerine vurgu yapan çok boyutlu daha fazla iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesine duyulan ihtiyaçtır (Pradhan ve Hati, 2022).

Sağlık sektörünün (Brunetto ve ark., 2020), özel sektörün (Johari ve ark., 2019; Lahat ve Ofek, 2022; Martinkovičová ve ark., 2020), bankacılık sektörünün (Alam ve Rizvi, 2012), akademik ortamın (Kinman ve Johnson, 2019) alınması ya da serbest meslek ve ücretli çalışan karşılaştırması (Berglund ve ark., 2015) gibi çok az sayıda çalışma, farklı sektörlerde çalışan bireylerin kişilik özelliklerinin iyi oluş üzerindeki etkisine odaklanmıştır. Bu çalışmada bu hedeflenerek, genel örnekleme iyi oluşa ilişkin önceki sonuçlar, çalışan örnekleminde sektör ayrımı yaparak doğrulanmış ve farklılıkları ortaya koyan yeni sonuçlarla bilinenler genişletilmiştir. Bu sonuçlar kişilik özellikleri gibi bireysel farklılıkların çalışma koşulları gibi belirli ortamlarda iyi oluşa özellikle katkı sağlama eğilimini göstermektedir. Ancak farklı sektörlerdeki çalışma koşulları ve özellikleri dikkate alındığında, çalışan iyi oluşuna katkı sağlama bağlamında kişilik özellikleri gibi bireysel farklılıkların önemini, işverenin iş talepleri ve çalışma koşulları ile ilgili eğilimlerin hesaba katılması öne çıkarmaktadır. Ayrıca çalışanların zamanlarının çoğunu işyerinde geçirmeleri nedeniyle yaşam doyumları iş yaşamından büyük ölçüde etkilenmektedir (Maula-Bakhsh ve Raziq, 2018). Özetle, iş verimini artırmak için iyi oluşu üst düzeye çıkarma amaçlandığında, bireylerin kişilik özelliklerini çalışma koşulları doğrultusunda dikkate almak kaçınılmaz olmaktadır.

REFERENCES

- Alam, S., & Rizvi, K. (2012). Psychological well-being among bank employees. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 38(2), 242-247.
- Anglim, J., Horwood, S., Smillie, L. D., Marrero, R. J., & Wood, J. K. (2020). Predicting psychological and subjective well-being from personality: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(4), 279-323. <https://doi.org/10.1037/bul0000226>
- Atanes, A., Andreoni, S., Hirayama, M. S., Montero-Marin, J., Barros, V. V., Ronzani, T. M., ... & Demarzo, M. M. (2015). Mindfulness, perceived stress, and subjective well-being: a correlational study in primary care health professionals. *BMC Complementary and Alternative Medicine*, 15(1), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12906-015-0823-0>
- Baselmans, B. M., & Bartels, M. (2018). A genetic perspective on the relationship between eudaimonic-and hedonic well-being. *Scientific Reports*, 8(1), 1-10. <https://doi.org/10.1038/s41598-018-32638-1>
- Berglund, V., Johansson Sevä, I., & Strandh, M. (2015). Subjective well-being and job satisfaction among self-employed and regular employees: does personality matter differently? *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 28(1), 55-73. <https://doi.org/10.1080/08276331.2015.1115699>
- Brunetto, Y., Dick, T., Xerri, M., & Cully, A. (2020). Building capacity in the healthcare sector: a strengths-based approach for increasing employees' well-being and organisational resilience. *Journal of Management and Organization*, 26(Special Issue 3), 309-323. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.53>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(4), 668-678. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.38.4.668>
- Cummins, R. A., Gullone, E. & Lau, A. L. D. (2002). A model of subjective well being homeostasis: the role of personality. In E. Gullone & R. A. Cummins (Eds.), *The universality of subjective wellbeing indicators: social indicators research series* (pp. 7-46). Kluwer Academic Publishers.
- Cummins, R. A., Lau, A. L., & Davern, M. T. (2012). Subjective wellbeing homeostasis. In K. C. Land, A. C. Michalos, & M. J. Sirgy (Eds.), *Handbook of social indicators and quality of life research* (pp. 79-98). Springer.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: a meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197-229. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.197>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Diener, E., Suh, E. M., Smith, H., & Shao, L. (1995). National differences in reported subjective well-being: why do they occur? *Social Indicators Research*, 34, 6-32. <https://doi.org/10.1007/bf01078966>
- Furnham, A., & Christoforou, I. (2007). Personality traits, emotional intelligence, and multiple happiness. *North American Journal of Psychology*, 9(3), 439-462.
- Garcia, D. (2011). Two models of personality and well-being among adolescents. *Personality and Individual Differences*, 50(8), 1208-1212. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.02.009>
- International Wellbeing Group (2006). Personal wellbeing index-adult. Melbourne: Australian Centre on Quality of Life, Deakin University.
- Johari, J., Shamsudin, F. M., Yean, T. F., Yahya, K. K., & Adnan, Z. (2019). Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia. *International Journal of Public Sector Management*, 32(1), 102-119. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-09-2017-0257>
- Kapteyn, A., Lee, J., Tassot, C., Vonkova, H., & Zamarro, G. (2015). Dimensions of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 123(3), 625-660. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0753-0>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Khumalo, I. P., Temane, Q. M., & Wissing, M. P. (2011). Socio-demographic variables, general psychological well-being and the mental health continuum in an African context. *Social Indicators Research*, 105(3), 419-442. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9777-2>
- Kinman, G., & Johnson, S. (2019). Special section on well-being in academic employees. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 159-161. <https://doi.org/10.1037/str0000131>
- Kjell, O. N., Nima, A. A., Sikström, S., Archer, T., & Garcia, D. (2013). Iranian and Swedish adolescents: differences in personality traits and well-being. *PeerJ*, 1, e197. <https://doi.org/10.7717/peerj.197>
- Kokko, K., Tolvanen, A., & Pulkkinen, L. (2013). Associations between personality traits and psychological well-being across time in middle adulthood. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 748-756. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.07.002>
- Lahat, L., & Ofek, D. (2022). Emotional well-being among public employees: a comparative perspective. *Review of Public Personnel Administration*, 42(1), 31-59. <https://doi.org/10.1177/0734371x20939642>
- Lambert, L., Passmore, H. A., & Holder, M. D. (2015). Foundational frameworks of positive psychology: mapping well-being orientations. *Canadian Psychology*, 56(3), 311-321. <http://dx.doi.org/10.1037/cap0000033>
- Larsen, R. J., & Ketelaar, T. (1989). Extraversion, neuroticism and susceptibility to positive and negative mood induction procedures. *Personality and Individual Differences*, 10(12), 1221-1228. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(89\)90233-X](https://doi.org/10.1016/0191-8869(89)90233-X)
- Larsen, R. J., & Ketelaar, T. (1991). Personality and susceptibility to positive and negative emotional states. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(1), 132-140. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.61.1.132>
- Lindert, J., Bain, P. A., Kubzansky, L. D., & Stein, C. (2015). Well-being measurement and the WHO health policy Health 2010: systematic review of measurement scales. *The European Journal of Public Health*, 25(4), 731-740. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku193>
- Lucas, R. E., & Baird, B. M. (2004). Extraversion and emotional reactivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(3), 473-485. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.3.473>
- Lucas, R. E., & Fujita, F. (2000). Factors in fluencing the relation between extraversion and pleasant affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6), 1039-1056. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.6.1039>
- Macik-Frey, M., Quick, J. C., & Cooper, C. L. (2009). Authentic leadership as a pathway to positive health. *Journal of Organizational Behavior*, 30(3), 453-458. <https://doi.org/10.1002/job.561>
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Feldt, T., & Schaufeli, W. (2016). The longitudinal development of employee well-being: a systematic review. *Work and Stress*, 30(1), 46-70. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1126870>
- Mäkikangas, A., Rantanen, J., Bakker, A. B., Kinnunen, M. L., Pulkkinen, L., & Kokko, K. (2015). The circumplex model of occupational well-being: its relation with personality. *Journal for Person-Oriented Research*, 1(3), 115-129. <https://doi.org/10.17505/jpor.2015.13>

- Malone, C., & Wachholtz, A. (2018). The relationship of anxiety and depression to subjective well-being in a mainland Chinese sample. *Journal of Religion and Health*, 57(1), 266-278. <https://doi.org/10.1007/s10943-017-0447-4>
- Martinkovičová, M., Knapkova, M., & Kaščáková, A. (2020). Affective well-being of private sector employees in Slovakia. *Sociológia*, 52(3), 273-299. <https://doi.org/10.31577/sociologia.2020.52.3.12>
- Maula-Bakhsh, R., & Raziq, A. (2018). Relationship between servant leadership and subjective well-being: evidence from manufacturing and services based SMEs in Pakistan. *Journal of Management Sciences*, 5(1), 62-85. <https://doi.org/10.20547/jms.2014.1805104>
- Mayungbo, O. A. (2016). Agreeableness, conscientiousness and subjective wellbeing. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 2(3), 66-87. <https://doi.org/10.20319/pijss.2016.23.6887>
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1991). Adding liebe und arbeit: the full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(2), 227-232. <https://doi.org/10.1177/014616729101700217>
- Meral, B. F. (2014). Kişisel iyi oluş indeksi-yetişkin Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 119-131.
- Momeni, M., Kalali, N. S., Anvari, M. R. A., Raoofi, Z., & Zarrineh, A. (2011). What kind of people are the happiest? An empirical study. *International Review of Business Research Papers*, 7(3), 42-54.
- Oishi, S., Diener, E., & Lucas, R. E. (2009). The optimum level of well-being: can people be too happy? In E. Diener (Ed.), *The science of well-being: the collected works of Ed Diener* (pp. 175-200). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_8
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The measurement of employee well-being: development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(2), 385-407. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Lucas, R. E., & Diener, E. (2009). Personality and subjective well-being. In E. Diener (Ed.), *The science of well-being: the collected works of Ed Diener* (pp. 75-102). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_4
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., Boylan, J. M., & Kirsch, J. A. (2021). Eudaimonic and hedonic well-being: an integrative perspective with linkages to sociodemographic factors and health. In M. T. Lee, L. D. Kubzansky, & T. J. VanderWeele (Eds.), *Measuring well-being* (pp. 92-135). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197512531.003.0005>
- Saltukoğlu, G., & Tatar, A. (2017). Comparison of the classification ratios of depression scales used in Turkey. *Psychiatry and Clinical Psychopharmacology*, 27(1), 76-83. <https://doi.org/10.1080/24750573.2017.1293250>
- Schmutte, P. S., & Ryff, C. D. (1997). Personality and well-being: reexamining methods and meanings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 549-559. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.3.549>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.5>
- Soto, C. J. (2015). Is happiness good for your personality? Concurrent and prospective relations of the big five with subjective well-being. *Journal of Personality*, 83(1), 45-55. <https://doi.org/10.1111/jopy.12081>
- Spangler, W. D., & Palrecha, R. (2004). The relative contributions of extraversion, neuroticism, and personal strivings to happiness. *Personality and Individual Differences*, 37(6), 1193-1203. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.12.002>
- Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134(1), 138-161. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.1.138>
- Tatar, A. (2017). Büyük Beş-50 Kişilik Testinin Türkçeye çevirisi ve Beş Faktör Kişilik Envanteri kısa formu ile karşılaştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 51-61. <https://doi.org/10.5455/apd.220580>
- Temane, Q. M., & Wissing, M. P. (2008). The role of personality factors in the dynamics of context and psychological well-being. *Journal of Psychology in Africa*, 18(1), 105-114. <https://doi.org/10.1080/14330237.2008.10820177>

Theobald, T., & Cooper, C. (2012). The relationship between happiness and wellbeing. In *Doing the right thing* (pp. 13-18). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9780230359017_3

Williams, G., & Smith, A. P. (2016). Using single-item measures to examine the relationships between work, personality, and well-being in the workplace. *Psychology, 7*, 753-767. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2016.76078>

Zhang, R. P., & Tsingan, L. (2014). Extraversion and neuroticism mediate associations between openness, conscientiousness, and agreeableness and affective well-being. *Journal of Happiness Studies, 15*(6), 1377-1388. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9482-3>