



An Investigation of the Relation between Personality, Job Performance, and Job Satisfaction via Profile Analysis*

Arkun Tatar†, Hüdanur Özdemir
FSM Vakıf Üniversitesi

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 30.12.2018
Received in revised form:
19.03.2019
Accepted: 11.04.2019

Key Words: job performance, job satisfaction, personality, personality profile, Five-Factor Model of Personality

ABSTRACT

Objectives: In the present study, it was aimed to examine personality characteristics of the employees in terms of job performance and job satisfaction depending on the Five Factor Model of personality. For this purpose, the personality traits that predict job performance and satisfaction were determined.

Methods: A total of 4975 people (2142 female and 2833 male) from 278 different occupational groups have participated in the study. It was observed that participants ranged in age from 19 to 85 years. Working years of participants ranged between 1 and 63 years. Job performance and job satisfaction evaluations were gathered separately; personality assessments were conducted through the long form of the Five Factor Personality Inventory. In addition, personality characteristics of groups that were formed in terms of job performance and job satisfaction levels were compared.

Results: In the first place, in order to predict job performance and job satisfaction levels multiple linear regression analyses were performed. Results showed that several personality factors and sub-dimensions predict both job performance and job satisfaction significantly. Afterwards, personality profiles of the participants were compared in terms of their levels of job performance and job satisfaction with MANOVA.

Originality: The high job performance and job satisfaction group differed in many personality dimensions from the low job performance and job satisfaction group.

Profil Analiziyle Kişilik, İş Performansı ve İş Doyumunu Arası İlişkilerin İncelenmesi

Arkun Tatar, Hüdanur Özdemir
FSM Vakıf Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru: 30.12.2018
Revizyon: 19.03.2019
Kabul: 11.04.2019

Anahtar Kelimeler: Anahtar Kelimeler: iş performansı, iş doyumunu, kişilik, kişilik profilleri, Beş Faktör Kişilik Modeli

ÖZ

Amaç: Bu çalışmada, çalışanların, iş performansı ve iş doyumunu açısından Beş Faktör Kişilik Modeliyle kişilik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla iş performansı ve doyumunu yordayan kişilik özellikleri belirlenmiştir.

Yöntem: Çalışmaya 278 farklı meslek ya da iş kolunda çalışan toplam 4975 kişi (2142 kadın, 2833 erkek) katılmıştır. Katılımcıların, 19-85 yaşları arasında oldukları ve 1-63 yıl arasında süreyle bir işte çalıştıkları belirlenmiştir. Katılımcıların, iş performansı ve iş doyumunu değerlendirmeleri alınmış; kişilik ölçümü ise Beş Faktör Kişilik Envanteri uzun formu ile yapılmıştır. Grupların iş performansları ve iş doyum düzeyleri kişilik özellikleri açısından karşılaştırılmıştır.

Sonuçlar: Önce iş performansı ve iş doyum düzeyinin yordanması için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre hem iş performansını hem de iş doyumunu birçok kişilik faktörü ve alt boyutunun yordadığı gösterilmiştir. Daha sonra katılımcıların, iş performansı ve iş doyumunu düzeyine göre MANOVA ile kişilik profilleri karşılaştırılmıştır.

Özgün Değer: İş performansı ve iş doyumunu yüksek grubun, iş performansı ve iş doyumunu düşük gruptan birçok kişilik özelliğinde farklılaştığı görülmüştür.

DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.505520>

* Bu çalışmanın daha önceki taslak hali, International Psychological Applications Conference and Trends (InPACT) Zagreb, Hırvatistan'da 4-6 Mayıs 2019'da sözel bildiri olarak sunulmak üzere genişletilmiş özet şeklinde kabul edilmiştir.

† Corresponding author, E-mail address: arkuntatar@yahoo.com ORCID: 0000-0002-2369-9040. hudaozdemir@gmail.com ORCID: 0000-0003-0524-1199

1. GİRİŞ

Endüstri ve örgüt psikolojisi alanındaki çalışmalar incelendiğinde, iş performansı ve iş doyumunu ile kişilik arasındaki ilişkinin geçen yüzyılın sıklıkla araştırılan konularından biri olduğu görülmektedir (Abraham ve Morrison, 2003; Guion ve Gottier, 1965; Rothmann ve Coetzer, 2003; Salgado, 1997; Saltukoğlu ve Tatar, 2018; Schmitt, Gooding, Noe ve Kirsch, 1984; Tett, Jackson ve Rothstein, 1991). Bununla birlikte, söz konusu çalışmalarda kullanılan yöntem ve modellerin, kişilik psikolojisi alanındaki gelişmelere bağlı olarak değişim gösterdiği izlenmektedir (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller ve Hulin, 2017). Kişiliği açıklamaya yönelik ortaya konulan faktörlerin sayısı ve içerikleri konusunda uzlaşmanın olmadığı, diğer bir ifadeyle kişilik sınıflamalarının (taxonomy) tartışmalı olduğu ilk dönem çalışmalarında, iş performansı bağlamında kişilik ölçeklerinin yordama geçerliğinin düşük olduğu bildirilmektedir (Austin ve Villanova, 1992; Barrick ve Mount, 1991; Barrick, Mount ve Judge, 2001; Guion ve Gottier, 1965; Schmitt ve ark., 1984; Tett ve ark., 1991). Beş Faktör Modeli'nin ortaya konulmasından sonraki dönemde ise modelin farklı kültürlerde de baskın olarak kabul görmesiyle beraber, endüstri ve örgüt psikolojisi alanında, kişilik ile iş performansı ve doyumunu gibi çalışma yaşamına yönelik olguların ilişkilendirilmesinin yaygın olarak bu model üzerinden gerçekleştirildiği görülmektedir (Ahmad, Athar ve Hussain, 2016; Bhatti, Battour, Ismail ve Sundram, 2014; Barrick ve Mount, 1993; Boudreau, Boswell ve Judge, 2001; Judge, Heller ve Mount, 2002; Mount, Barrick ve Stewart, 1998; Salgado, 1997; Saltukoğlu ve Tatar, 2018; Zhao ve Seibert, 2006). Bu doğrultuda, iş performansında ve iş doyumunda görülen bireysel farklılıklar, kişilik modellerinin ve ölçüm araçlarının geçerliğinin sınanması üzerinden dolayı biçimde değil de kabul görmüş belirli modeller üzerinden, doğrudan ve kapsamlı bir şekilde sistematik olarak araştırılmaya başlanmıştır (Barrick ve Mount, 1991; Barrick ve ark., 2001; Judge ve Zapata, 2015; Salgado, 1997; Zhao ve Seibert, 2006). Bu bağlamda da daha tutarlı ve birbiriyle kıyaslanabilir sonuçlar elde edildiği anlaşılmaktadır (Rothstein ve Goffin, 2006).

Beş Faktör Modeline dayalı olarak yapılan karşılaştırmalarda, Sorumluluk / Öz Denetim (Conscientiousness) ve Duygusal Denge (Emotional Stability) faktörleri, iş performansı ve iş doyumunu öngörmeye ön plana çıkmaktadır (Barrick ve Mount, 1991; Barrick ve ark., 2001; Judge ve ark., 2002; Rothmann ve Coetzer, 2003). Görev ve sorumlulukları yerine getirmede harcanan zaman, enerji ve kaynakların verimli kullanımıyla ilişkili çok bileşenli bir yapı olarak ele alınan iş performansının, bireysel özelliklerden ve durumsal faktörlerden etkilendiği belirtilmektedir (Rothmann ve Coetzer, 2003). Bu bağlamda, çalışanlar arası ilişkiler, işin özellikleri, örgütün yapısı ve işleyişi, iş performansını etkileyen durumsal faktörlerin; güdüler, ihtiyaçlar, başarı motivasyonu, benlik saygısı, kontrol odağı, beceriler ve kişilik özellikleri iş performansını belirleyen bireysel özelliklerin önemli bir kısmını oluşturmaktadır (Rothmann ve Coetzer, 2003; Saltukoğlu ve Tatar, 2018). Birçok çalışmada, çalışanların mesleki performanslarını en iyi öngören faktörün Sorumluluk / Öz Denetim olduğu ortaya konulmaktadır (Alessandri ve Vecchione, 2012; Barrick ve Mount, 1991; Rothmann ve Coetzer, 2003; Zhao ve Seibert, 2006). Bu faktörün, sorumluluk sahibi, amaçlı, başarı motivasyonu yüksek, öz disiplinli, azimli, güvenilir, otoriteye bağlı, dakik ve görev bilinci yüksek olma gibi özellikleri içerdiği göz önünde bulundurulduğunda, faktörün yüksek ucunda yer alan bireylerin iş performanslarının da yüksek olması şaşırtıcı bir sonuç olmamaktadır (Bhatti ve ark., 2014; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004).

Sorumluluk / Öz Denetim faktörü kadar olmasa da, Duygusal Denge faktörü kapsamında ele alınan kişilik özelliklerinin de çalışanların performansları üzerinde büyük oranda etkili olduğu bildirilmektedir (Barrick ve Mount, 1991; Rothmann ve Coetzer, 2003). Faktörün bir ucunda kararlı, kendinden emin, güvenli, amaç yönelimli ve dayanıklı olma ile karakterize edilen duygusal denge, diğer ucunda ise endişeli, kaygılı, kararsız, huzursuz ve kötümser olma ile karakterize edilen duygusal tutarsızlık yer almaktadır. Faktörün daha çok düşük ucunda yer alan özelliklere sahip olan bireylerin duygusal iniş çıkışlarının çok olduğu, ruh hallerine göre davrandıkları, başkalarının onayına ihtiyaç duydukları ve engellerle baş etmekte zorlandıkları belirtilmektedir (Somer ve ark., 2004). Duygusal olarak tutarsız bireylerin, olumsuz yaşam olaylarına karşı daha kırılğan oldukları, bu bireylerin iş yaşamında bu türden olaylarla karşılaştıklarında ise bu durumun, performanslarını olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir (Rothmann ve Coetzer, 2003).

Beş Faktör Modeli'nin diğer faktörleri, Deneyime Açıklık (Openness to Experience), Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik (Agreeableness) ve Dışadönüklük'e (Extraversion) ilişkin bulgular ise farklılık göstermekte; bazı çalışmalarda söz konusu faktörlerin iş performansıyla ilişkili olduğu, diğer bazı çalışmalarda ise bu faktörlerin, iş performansını yordamak üzere kurulan modellerde anlamlı olarak yer almadığı bildirilmektedir (Rothmann ve Coetzer, 2003). Ancak farklı mesleklerin, başarı ve performans için farklı özellikleri gerektirebileceği dikkate alındığında, diğer kişilik faktörleri ve çalışanların meslekleri önemli hale gelmektedir (Blickle ve ark., 2008; Costa, McCrae ve Holland, 1984; Judge ve Zapata, 2015; Ozer ve Benet-Martinez, 2006; Saltukoğlu ve Tatar, 2018; Zhao ve Seibert, 2006). Çalışma bulgularına yansıyan bu tutarsızlık, Deneyime Açıklık, Yumuşakbaşlılık ve Dışadönüklük faktörlerinin daha etkili olduğu mesleklerin örneklem gruplarında temsil edilmemiş olmasıyla açıklanmaktadır (Rothmann ve Coetzer, 2003).

Bununla birlikte iş performansı ile söz konusu faktörler arasında ilişki bulunduğunu bildirilen çalışmalarda ilişkilerin yönünün genellikle pozitif olduğu görülmektedir (Bhatti ve ark., 2014; Rothmann ve Coetzer, 2003; Zhao ve Seibert, 2006). Bu bağlamda, işlerinde başarısız olan çalışanlar, Deneyime Açıklık faktörünün yeni fikirlere dirençli ve geleneksel olma, somut faaliyetlerden hoşlanıp soyut faaliyetlerden hoşlanmama, araştırmacı olmama, analitik düşünmeme, empatik olmama, karar

verirken duygularını dikkate almama gibi özellikleriyle tanımlanmıştır ve bu özellikler faktörün düşük ucunda yer almaktadır (Rothmann ve Coetzer, 2003; Somer ve ark., 2004). Buna karşın, faktörün, kültürlü, inceleyici, araştırmacı, geniş görüşlü, düşünceli ve farklı düşüncelere açık olma gibi özellikler ile tanımlanan (Costa ve ark., 1984; Somer ve ark., 2004) yüksek ucunda yer alan çalışanların mesleki performansları diğer gruba kıyasla daha iyi olmaktadır (Bhatti ve ark., 2014; Rothmann ve Coetzer, 2003). Ayrıca, gelişime açık bireyler danışmanlık ve eğitim alanlarında daha iyi performans göstermektedirler (Barrick ve Mount, 1991; Rothmann ve Coetzer, 2003; Costa ve ark., 1984). Yumuşakbaşlılık faktörü, alçak gönüllülük, eleştiriye açıklık, işbirliğine yatkınlık, uysallık, yardımseverlik ve anlayışlılık gibi özellikleri içermektedir (Somer ve ark., 2004) ve bu özelliklere sahip bireyler takım / grup çalışmasının ön planda olduğu mesleklerde veya müşteri hizmetleri gibi alanlarda daha iyi performans ortaya koymaktadırlar (Mount ve ark., 1998; Ozer ve Benet-Martinez, 2006; Peeters, van Tuijl, Rutte ve Reymen, 2006). Son olarak, sosyalliği, aktifliği, girişkenliği ve konuşkanlığı kapsayan dışadönüklük, olumlu deneyimlerle ilişkilendirilmekte, dolayısıyla da pozitif duygulara sahip olmayı yansıtmaktadır (Somer ve ark., 2004). Bu özelliklere sahip bireyler, satış ve pazarlama gibi kişiler arası etkileşimin diğer alanlara göre daha yoğun olduğu alanlarda, takım çalışmasının olduğu örgütlerde veya yöneticilik gibi pozisyonlarda daha yüksek performans sergilemektedirler (Barrick, Stewart ve Piotrowski, 2002; Blickle ve ark., 2015; Mount ve ark., 1998).

En genel tanımıyla, çalışanların yaptıkları işin özelliklerinden, iş ortamından, kendi performanslarından ve kazanımlarından memnun olma düzeyini ifade eden iş doyumunu, görev tanımlarının açık ve anlaşılır olması, görevin / işin güçlük derecesi ve niteliği, özerklik, mesleki performans, performansa ilişkin geri bildirim, ödüller, ücret, terfi olanakları, iş ortamı ve çalışma şartları gibi örgütsel; yaş, meslekte geçirilen süre, kişilik, ihtiyaç ve beklentiler gibi çalışanla ilişkili bireysel faktörlerden etkilenmektedir (Glisson ve Durick, 1988; Judge ve ark., 2017; Karim, 2017; Örucü, Yumuşak ve Bozkır, 2006). İş doyumunu ile iş performansının ilişkili olduğu konusunda fikir birliği bulunmasına rağmen ilişkinin yönü ve derecesi hakkında farklı yorumlar söz konusudur (Christen, Iyer ve Soberman, 2006; Wright ve Cropanzano, 2000). Bu bağlamda, iş performansının iş doyumunu etkilediği, iş doyumunun iş performansını etkilediği, kontrol altına alınmamış bir bozucu değişkenin iki olgu arasındaki ilişkiyi etkilediği, benlik saygısı ve kişiliğin (özellikle Sorumluluk / Öz-Denetim faktörünün) iki olgu arasında aracı rolü oynadığı veya iki olgu arasındaki ilişkinin suni olduğu ve ayrı ayrı ele alınması gerektiği şeklinde pek çok görüş bulunmaktadır (Christen ve ark., 2006; Judge, Thoresen, Bono ve Patton, 2001). İki olgu arasındaki ilişkinin yönünün belirlenmesi ve aracı değişkenlerin tespit edilmesi bu çalışma kapsamı dışında kalan geniş bir araştırma alanının konusudur. Bununla birlikte, iş performansı ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişki bulunduğu ve iki olgunun da kişilik özellikleri ile ilişkisinin benzer doğrultuda olduğu bildirilmektedir. Ancak, iş performansının yordanmasında Sorumluluk / Öz Denetim faktörünün daha etkili bir rol oynadığı, buna karşın iş doyumunda ise Duygusal Tutarsızlık faktörünün daha önemli hale geldiği görülmektedir (Barrick ve ark., 2001; Judge ve ark., 2002; Rothmann ve Coetzer, 2003). Bunların yanı sıra olumlu deneyim ve pozitif duygularla ilişkili olduğu ifade edilen Dışadönüklük faktörünün de iş doyumunu öngörmede etkili bir rol oynadığı belirtilmektedir (Avery, Smillie ve Fife-Schaw, 2015; Judge ve ark., 2002).

Kişilik ölçeklerinden, özellikle işe alım sürecinde, işin gerektirdiği niteliklere sahip olan ve yüksek performans sergileme potansiyeli taşıyan personelin seçilmesinde faydalanılması, farklı performans ve doyum düzeylerine sahip grupların kişilik değerlendirmesinin yapılmasını önemli hale getirmektedir (Alessandri ve Vecchione, 2012; Collins ve Gleaves, 1998; Rothstein ve Goffin, 2006). Bu çalışmada da iş performansı ve iş doyumunu düzeyleri açısından farklılık taşıyan gruplarda, kişilik özelliklerinin benzeyen ve ayrılan yanları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, farklı meslek gruplarından oluşan görece büyük bir katılımcı grup üzerinde, bireylerin kendi iş performanslarına ve işlerinden doyum düzeylerine yönelik yaptıkları değerlendirmeler doğrultusunda oluşturulan gruplardan elde edilen kişilik profillerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çalışanların iş performansının öngörülmesinde öne çıkan ve işten memnuniyet düzeyleri üzerinde etkili olan kişilik özelliklerinin, Beş Faktör Modeli çerçevesinde betimlenmesi hedeflenmiştir.

2. YÖNTEM

2.1. Katılımcılar

Çalışmada, kolay örnekleme yöntemiyle 278 farklı meslek ya da iş kolunda çalışan 5040 kişiye ulaşılmış ve katılımcıların Beş Faktör Kişilik Envanteri uzun formunu cevaplamaları sağlanmıştır. Ancak çalışmada tüm alt boyutların toplam puanlarını elde etmeye olanak vermeyecek düzeyde envanter maddelerini cevaplamayan (n = 24) ve iş performansı (n = 11) ile iş doyumunu (n = 30) değerlendirmesinden birini yapmamış olan toplam 65 (%1,3) kişinin verisi değerlendirme dışı tutulmuş ve 4975 kişinin verisi ile işlemler yürütülmüştür. Katılımcıların, 1-63 yıl (ort. = 11,82, s = 11,07) arasında süre ile gelir getiren bir işte çalışan, 19-85 yaşları arasında (ort. = 35,95, s = 12,85) 2142 (%43,1) kadın ve 2833 erkekten (%56,9) oluştuğu görülmüştür. Bu katılımcıların, 288'i ilkokul (%5,8), 281'i orta okul (%5,6), 1164'ü lise (%23,4) ve 3199'u üniversite (%64,3), düzeyinde eğitim gördüğünü bildirirken, 43'ü (%0,9) eğitim durumunu belirtmemiş; 2111'i bekar (%42,4), 2637'si evli (%53,0) ve 219'u dul veya boşanmış (%4,4) olduğunu bildirirken, 8'i (%0,2) medeni durumunu belirtmemiş; 315'i (%6,3) gelir durumunun kötü, 3013'ü (%60,6) orta düzeyde ve 1239'u (%24,9) iyi olduğunu bildirirken 408'i (%8,2) gelir durumunu belirtmemiş kişilerden oluşmuştur. Çalışmada dışlama kriteri olarak, gelir getirecek bir işte çalışmamak (öğrenci, ev hanımı, işsiz, emekli, gönüllü

olarak yardım kuruluşlarında çalışanlar vb.) ve gelir getiren bir işte çalışmaya başlayıp bir yıldan daha kısa süre ile çalışıyor olmak alınmıştır.

2. 2. Gereç

Çalışmada, Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE) uzun formu ve sosyo-demografik bilgileri belirlemek için anket formu uygulanmıştır. Çalışanların iş performansları ve iş doyum düzeyleri ayrı ayrı olarak verilen 1-5 arasında yarım birimlik artışlarla gösterilen, Osgood tipi semantik farklar ölçeği üzerinde işaretlemeleri yoluyla alınmıştır.

5FKE uzun formu, 5'li Likert tipi (1 = Tamamen Uygun, 5 = Hiç Uygun Değil) değerlendirme içeren 220 maddeden oluşmaktadır. Envanter, beş birinci düzey faktör ve bu faktörler altında yer alan 17 alt boyut yapısıyla değerlendirilmektedir (Sommer ve ark., 2002; 2004).

2.3. Uygulama

Çalışma uygulaması kolay örnekleme yöntemiyle ulaşılabilen ve çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden kişilerle İstanbul ilinde dört yıllık bir süreç içerisinde gerçekleştirilmiştir. Uygulamalar, basılı formun bireysel olarak cevaplanması yoluyla yürütülmüştür. Bir kişilik uygulama, okuma hızına bağlı olarak yaklaşık yarım-bir saat arası sürede tamamlanmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Çalışma verisi, önce 5FKE'nin faktör ve alt boyutları için iç tutarlılık güvenilirlik katsayılarının hesaplanmasıyla incelenmiştir. Sonra çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılarak iş performansı ve iş doyum düzeyleri 5FKE'nin faktör ve alt boyut toplam puanlarıyla yordanmıştır. Daha sonra çalışanlar, iş performansı ve iş doyum düzeylerinin ortalamaları dikkate alınarak gruplandırılmışlardır. Son işlem olarak cinsiyet grupları, iş performansı grupları, iş doyum düzeyi grupları 5FKE'nin faktör ve alt boyut toplam puanları açısından çok yönlü çok değişkenli varyans analiziyle (MANOVA) karşılaştırılmıştır.

2.5. Sonuçlar

Önce 5FKE'nin iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları kadın-erkek grupları ve tüm grup için ayrı ayrı olmak üzere hesaplanmıştır. Sonuçlara göre 5FKE'nin iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları beş faktör için tüm grupta 0,837-0,928 arasında, kadın grubunda 0,815-0,932 arasında, erkek grubunda 0,829-0,921 arasında gerçekleşmiştir. Alt boyutları için ise 5FKE'nin iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları, tüm grupta 0,667-0,856 arasında, kadın grubunda 0,644-0,868 arasında, erkek grubunda 0,665-0,837 arasında elde edilmiştir (Bkz. Tablo 1).

Tablo 1. Beş Faktör Kişilik Envanteri'nin İç Tutarlılık Güvenirlik Katsayıları ve İş Performansı ve İş Doyumu Değerlendirmesi ile Korelasyon Katsayıları

Faktörler ve Alt Boyutlar	Cronbach Alfa Tüm Grup (n = 4975)	Cronbach Alfa Kadın (n = 2142)	Cronbach Alfa Erkek (n = 2833)	İş Performansı Değerlendirmesi - r	İş Doyumu Değerlendirmesi - r
Dışadönüklük	0,839	0,851	0,829	0,166***	0,160***
Canlılık	0,741	0,742	0,731	0,072***	0,073***
Girişkenlik	0,761	0,764	0,760	0,232***	0,167***
Etkileşim	0,780	0,793	0,772	0,095***	0,126***
Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik	0,880	0,881	0,880	0,086***	0,177***
Hoşgörü	0,667	0,644	0,682	0,098***	0,175***
Sakinlik	0,686	0,693	0,681	0,077***	0,148***
Uzlaşma	0,763	0,774	0,754	0,037**	0,114***
Yumuşak Kalplilik / Elseverlik	0,758	0,751	0,757	0,073***	0,135***
Öz-Denetim / Sorumluluk	0,898	0,896	0,900	0,167***	0,173***
Düzenlilik	0,808	0,800	0,811	0,194***	0,162***
Kurallara Bağlılık	0,727	0,717	0,736	0,090***	0,133***
Sorumluluk / Kararlılık	0,764	0,761	0,765	0,262***	0,240***
Heyecan Arama	0,834	0,842	0,830	-0,004	-0,030*
Duygusal Tutarsızlık	0,928	0,932	0,921	-0,214***	-0,204***
Duygusal Değişkenlik	0,800	0,792	0,784	-0,158***	-0,156***
Endişeye Yatkınlık	0,856	0,868	0,837	-0,156***	-0,158***
Kendine Güvensizlik	0,815	0,831	0,801	-0,271***	-0,243***
Gelişime Açıklık	0,837	0,815	0,842	0,123***	0,111***
Analitik Düşünme	0,739	0,708	0,754	0,153***	0,105***
Duyarlılık	0,675	0,645	0,665	0,065***	0,080***
Yeniliğe Açıklık	0,690	0,682	0,690	0,091***	0,087***

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Çalışanların iş performansı ve iş doyum düzeylerinin kişilik özellikleri ile ilişkilerinin hesaplanması için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. İş performansı değerlendirmesinin 5FKE'nin alt boyutlarıyla -0,004 ile -0,271 arasında, faktörleriyle 0,086 ile -0,214 arasında, iş doyumunu değerlendirmesinin 5FKE'nin alt boyutlarıyla -0,030 ile -0,243 arasında, faktörleriyle 0,111 ile -0,204 arasında değişen korelasyon katsayıları elde edilmiştir. 5FKE'nin Duygusal Değişkenlik, Endişeye Yatkınlık ve Kendine Güvensizlik alt boyutları ve bu alt boyutların oluşturduğu Duygusal Tutarsızlık faktörü puanlama yönü nedeniyle, yüksek puanlar, bu isimlerle tanımlanan niteliğe işaret etmektedir. Bu nedenle iş performansı ve iş doyumunu ile korelasyon katsayıları negatif (-) olarak gerçekleşmiştir (Bkz. Tablo 1). İş performansı değerlendirmesi ile iş doyumunu değerlendirmesi arasında ise pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = 0,403$; $p < 0,001$).

Daha sonra çalışanların iş performansı ve iş doyumunu değerlendirmelerinin yordanmasında, kişilik özelliklerinin etkisinin incelenmesi amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, iş performansı değerlendirmesinin, 5FKE'nin alt boyutlarıyla ($R^2 = 0,106$; $F_{17, 4957} = 34,749$; $p < 0,001$) ve 5FKE'nin faktörleriyle yordanması için oluşturulan modeller ($R^2 = 0,073$; $F_{5, 4969} = 78,098$; $p < 0,001$) istatistiksel olarak anlamlıdır. Sonuçlara göre iş performansı değerlendirmesinin yordanmasında Girişkenlik, Hoşgörü, Sorumluluk / Kararlılık, Kendine Güvensizlik, Duyarlılık ve Yeniliğe Açıklık alt boyutları ile Dışadönüklük, Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik, Öz-Denetim / Sorumluluk ve Duygusal Tutarsızlık faktörleri istatistiksel olarak anlamlı olan değişkenler olarak regresyon denkleminde yer almışlardır. Diğer yandan Canlılık, Etkileşim, Sakinlik, Uzlaşma, Yumuşak Kalplilik / Elseverlik, Düzenlilik, Kurallara Bağlılık, Heyecan Arama, Duygusal Değişkenlik, Endişeye Yatkınlık, Analitik Düşünme alt boyutları ile Gelişime Açıklık faktörünün iş performansı değerlendirmesinin yordanmasında etkili kişilik özellikleri olmadıkları görülmüştür (Bkz. Tablo 2).

Aynı şekilde iş doyumunu değerlendirmesinin, 5FKE'nin alt boyutlarıyla yordanması için ($R^2 = 0,090$; $F_{17, 4957} = 28,812$; $p < 0,001$) ve 5FKE'nin faktörleriyle yordanması için ($R^2 = 0,069$; $F_{5, 4969} = 73,914$; $p < 0,001$) oluşturulan modeller de istatistiksel olarak anlamlıdır. Sonuçlara göre iş doyumunu değerlendirmesinin yordanmasında, Canlılık, Etkileşim, Sakinlik, Düzenlilik, Kurallara Bağlılık, Sorumluluk / Kararlılık, Kendine Güvensizlik ve Duyarlılık alt boyutları ile faktörlerin tümü istatistiksel olarak anlamlı olan değişkenler olarak regresyon denkleminde yer almışlardır. Buna karşın Girişkenlik, Hoşgörü, Uzlaşma, Yumuşak Kalplilik / Elseverlik, Heyecan Arama, Duygusal Değişkenlik, Endişeye Yatkınlık, Analitik Düşünme ve Yeniliğe Açıklık alt boyutları iş doyumunu değerlendirmesinin yordanmasında etkili olmayan kişilik özellikleri olarak regresyon denkleminde girmemişlerdir (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2. İş Performansı ve İş Doyumu Değerlendirmesinin Kişilik Özellikleri ile Yordanmasında Çoklu Doğrusal Regresyon Modelleri

Alt Boyutlar	İş Performansı Değerlendirmesi					İş Doyumu Değerlendirmesi				
	R	R ²	F	β	t	R	R ²	F	β	t
Sabit	0,326	0,106	34,749***		18,145***	0,300	0,090	28,812***		9,550***
Canlılık				-0,012	-0,626				0,044	2,218*
Girişkenlik				0,119	5,759***				0,008	0,372
Etkileşim				0,026	1,614				0,055	3,372***
Hoşgörü				-0,045	-2,101*				0,033	1,518
Sakinlik				0,033	1,647				0,051	2,523**
Uzlaşma				-0,022	-1,028				-0,001	-0,032
Yumuşak Kalplilik / Elseverlik				-0,007	-0,339				0,034	1,646
Düzenlilik				-0,007	-0,290				-0,067	-2,903**
Kurallara Bağlılık				0,000	0,021				0,038	1,985*
Sorumluluk / Kararlılık				0,147	5,945***				0,177	7,098***
Heyecan Arama				0,035	1,679				0,030	1,465
Duygusal Değişkenlik				0,034	1,288				0,038	1,454
Endişeye Yatkınlık				0,015	0,617				-0,019	-0,745
Kendine Güvensizlik				-0,206	-8,086***				-0,156	-6,077***
Analitik Düşünme				0,018	0,942				-0,033	-1,702
Duyarlılık				-0,060	-3,263***				-0,065	-3,521***
Yeniliğe Açıklık				-0,039	-2,102*				-0,015	-0,805
Faktörler										
Sabit	0,270	0,073	78,098***		17,558***	0,263	0,069	73,914***		9,009***
Dışadönüklük				0,135	8,337***				0,136	8,368***
Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik				-0,086	-4,880***				0,070	3,971***
Öz-Denetim / Sorumluluk				0,153	9,094***				0,106	6,274***
Duygusal Tutarsızlık				-0,140	-8,561***				-0,103	-6,325***
Gelişime Açıklık				0,020	1,174				-0,038	-2,230*

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

İş performansı (ort. = 4,07, s = 0,77) ve iş doyum (ort. = 3,87, s = 1,02) ortalama değerleri dikkate alınarak bu değerlerinin altında ve üstünde yer alanlar gruplandırılmışlardır. Bu şekilde iş performansı değerlendirmesinin, ortalama değerinin altında

yer alan Düşük Performans (DP), ortalama değerinin üstünde yer alan Yüksek Performans (YP), iş doyumunu değerlendirmesinin ortalama değerinin altında yer alan Düşük Doyum (DD), ortalama değerinin üstünde yer alan Yüksek Doyum (YD) grupları oluşturulmuştur. Bu iki değişkenin çaprazlanmasıyla da dört grup belirlenmiştir. Katılımcıların %55,4'ünün Düşük Performans-Düşük Doyum (DP-DD), %13,0'ünün Düşük Performans-Yüksek Doyum (DP-YD), %12,6'sının Yüksek Performans-Düşük Doyum (YP-DD) ve %19,0'ünün Yüksek Performans-Yüksek Doyum (YP-YD) özellikleri gösterdiği belirlenmiştir (Bkz. Tablo 3).

Tablo 3. İş Performansı ve İş Doyumu Düzeyine Göre Oluşturulan Gruplarının Sayı-Yüzde Dağılımları

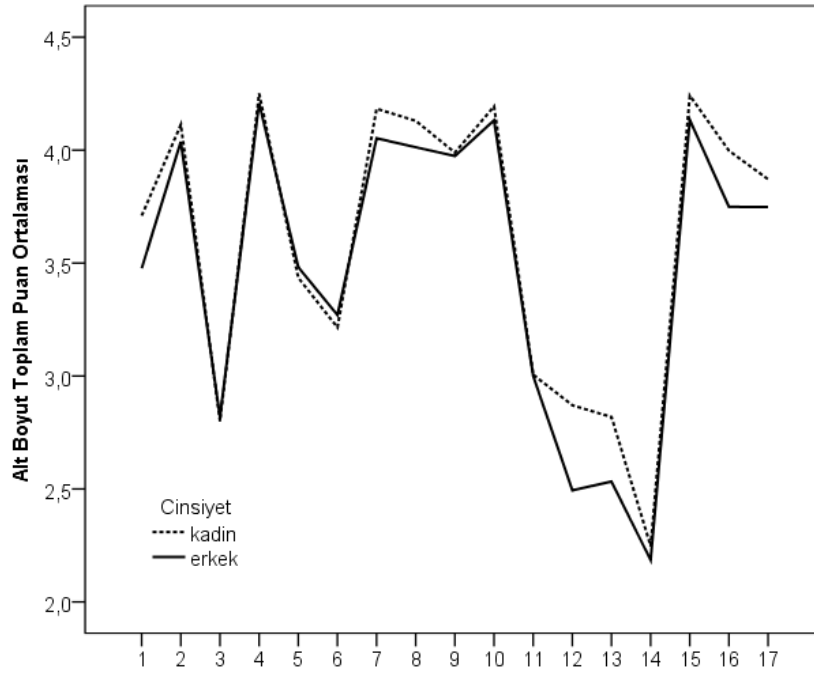
Gruplar	n	%
Düşük Performans-Düşük Doyum (DP-DD)	2753	55,4
Düşük Performans-Yüksek Doyum (DP-YD)	649	13,0
Yüksek Performans-Düşük Doyum (YP-DD)	627	12,6
Yüksek Performans-Yüksek Doyum (YP-YD)	946	19,0
Toplam	4975	100,0

Çalışmada sonraki işlem olarak da cinsiyet ve iş performansı-iş doyumunu gruplarının (2 x 4) MANOVA ile ayrı ayrı olarak 5FKE faktör ve alt boyut toplam puanları açısından karşılaştırmaları yapılmıştır. Sonuçlara göre alt boyut toplam puanları açısından cinsiyet grupları için yapılan analizde ana etki istatistiksel olarak anlamlıdır (Wilk's $\lambda = 0,859$; $F_{17, 4951} = 47,812$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,141$). Alt boyutlar tek tek ele alındığında ise Canlılık ($F_{1, 4967} = 91,329$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,018$), Girişkenlik ($F_{1, 4967} = 9,397$; $p < 0,01$, kısmi $\eta^2 = 0,002$), Hoşgörü ($F_{1, 4967} = 5,864$; $p < 0,0$, kısmi $\eta^2 = 0,001$), Yumuşak Kalplilik / Elseverlik ($F_{1, 4967} = 64,574$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,013$), Düzenlilik ($F_{1, 4967} = 33,043$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,007$), Sorumluluk / Kararlılık ($F_{1, 4967} = 14,379$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,003$), Duygusal Değişkenlik ($F_{1, 4967} = 260,468$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,050$), Endişeye Yatkınlık ($F_{1, 4967} = 135,214$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,027$), Kendine Güvensizlik ($F_{1, 4967} = 7,620$; $p < 0,01$, kısmi $\eta^2 = 0,002$), Analitik Düşünme ($F_{1, 4967} = 36,809$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,007$), Duyarlılık ($F_{1, 4967} = 166,934$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,033$) ve Yeniliğe Açıklık ($F_{1, 4967} = 45,050$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,009$) alt boyutlarında kadınların erkeklerden; Sakinlik ($F_{1, 4967} = 3,838$; $p < 0,05$, kısmi $\eta^2 = 0,001$) ve Uzlaşma ($F_{1, 4967} = 4,591$; $p < 0,05$, kısmi $\eta^2 = 0,001$) alt boyutlarında erkeklerin kadınlardan toplam puan ortalaması istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Etkileşim, Kurallara Bağlılık ve Heyecan Arama alt boyutları için ise kadın ve erkeklerin toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık görülmemiştir (Bkz. Tablo 4, Şekil 1).

Tablo 4. 5FKE'nin Toplam Puanları Açısından Cinsiyet, İş Performansı ve İş Doyumu Gruplarının MANOVA ile Karşılaştırma Sonuçları

Alt Boyutlar (n = 4975)	Cinsiyet Grupları		İş Performansı ve İş Doyumu Grupları	
	F	Kısmi η^2	F	Kısmi η^2
Ana Etki	47,812***	0,141	10,813***	0,036
Canlılık	91,329***	0,018	14,992***	0,009
Girişkenlik	9,397**	0,002	76,723***	0,044
Etkileşim	2,999	0,001	19,742***	0,012
Hoşgörü	5,864*	0,001	30,275***	0,018
Sakinlik	3,838*	0,001	19,622***	0,012
Uzlaşma	4,591*	0,001	9,041***	0,005
Yumuşak Kalplilik / Elseverlik	64,574***	0,013	14,646***	0,009
Düzenlilik	33,043***	0,007	42,428***	0,025
Kurallara Bağlılık	2,127	0,000	13,676***	0,008
Sorumluluk / Kararlılık	14,379***	0,003	86,674***	0,050
Heyecan Arama	,364	0,000	5,310***	0,003
Duygusal Değişkenlik	260,468***	0,050	32,048***	0,019
Endişeye Yatkınlık	135,214***	0,027	27,366***	0,016
Kendine Güvensizlik	7,620**	0,002	88,844***	0,051
Analitik Düşünme	36,809***	0,007	32,251***	0,019
Duyarlılık	166,934***	0,033	11,205***	0,007
Yeniliğe Açıklık	45,050***	0,009	16,453***	0,010
Faktörler				
Ana Etki	95,894***	0,088	21,629***	0,021
Dışadönüklük	20,031***	0,004	48,341***	0,028
Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik	3,198	0,001	24,106***	0,014
Öz-Denetim / Sorumluluk	13,740***	0,003	31,189***	0,018
Duygusal Tutarsızlık	122,789***	0,024	54,546***	0,032
Gelişime Açıklık	118,456***	0,023	24,460***	0,015

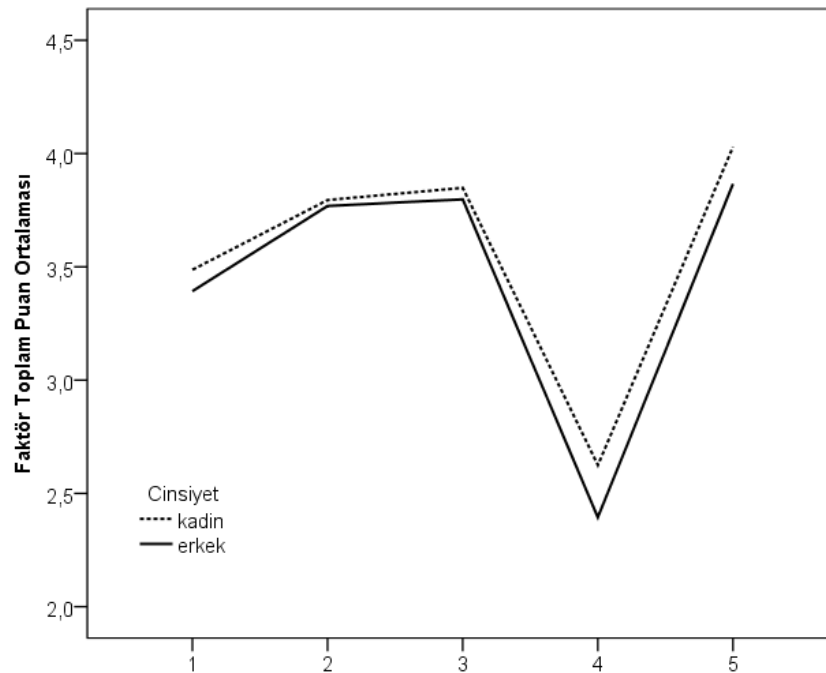
* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$



1: Canlılık, 2: Girişkenlik, 3: Etkileşim, 4: Hoşgörü, 5: Sakinlik, 6: Uzlaşma, 7: Yumuşak Kalplilik / Elseverlik, 8: Düzenlilik, 9: Kurallara Bağlılık, 10: Sorumluluk / Kararlılık, 11: Heyecan Arama, 12: Duygusal Değişkenlik, 13: Endişeye Yatkınlık, 14: Kendine Güvensizlik, 15: Analitik Düşünme, 16: Duyarlılık, 17: Yeniliğe Açıklık

Şekil 1. 5FKE'nin Alt Boyutları Açısından Kadın ve Erkeklerin Karşılaştırılması

Faktör toplam puanları açısından cinsiyet grupları için yapılan analizde ana etki istatistiksel olarak anlamlıdır (Wilk's $\lambda = 0,912$; $F_{5, 4963} = 95,894$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,088$). Faktörler tek tek ele alındığında ise Dışadönüklük ($F_{1, 4967} = 20,031$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,004$), Öz-Denetim / Sorumluluk ($F_{1, 4967} = 13,740$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,003$), Duygusal Tutarsızlık ($F_{1, 4967} = 122,789$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,024$) ve Gelişime Açıklık ($F_{1, 4967} = 118,456$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,023$) faktörlerinde kadınların, toplam puan ortalaması erkeklerin toplam puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksektir. Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik faktöründe ise kadın ve erkeklerin toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel düzeyde anlamlı farklılık görülmemiştir (Bkz. Tablo 4, Şekil 2).

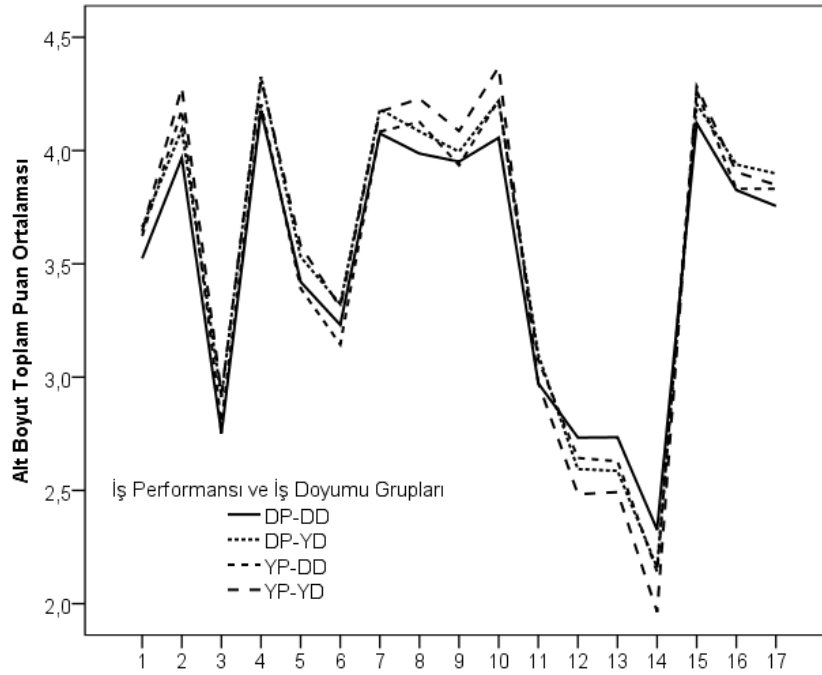


1: Dışadönüklük, 2: Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik, 3: Öz-Denetim / Sorumluluk, 4: Duygusal Tutarsızlık, 5: Gelişime Açıklık

Şekil 2. 5FKE'nin Faktörleri Açısından Kadın ve Erkeklerin Karşılaştırılması

İş performansı ve iş doyumunu gruplarının alt boyut toplam puanları açısından karşılaştırılmasında ana etki istatistiksel olarak anlamlıdır (Wilk's $\lambda = 0,896$; $F_{51, 14740} = 10,813$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,036$). Alt boyutlar tek tek ele alındığında ise Canlılık ($F_{3, 4967} = 14,992$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,009$), Girişkenlik ($F_{3, 4967} = 76,723$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,044$), Etkileşim ($F_{3, 4967} = 19,742$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,012$), Hoşgörü ($F_{3, 4967} = 30,275$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,018$), Sakinlik ($F_{3, 4967} = 19,622$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,012$), Uzlaşma ($F_{3, 4967} = 9,041$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,005$), Yumuşak Kalplilik / Elseverlik ($F_{3, 4967} = 14,646$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,009$), Düzenlilik ($F_{3, 4967} = 42,428$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,025$), Kurallara Bağlılık ($F_{3, 4967} = 13,676$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,008$), Sorumluluk / Kararlılık ($F_{3, 4967} = 86,674$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,050$), Heyecan Arama ($F_{3, 4967} = 5,310$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,003$), Duygusal Değişkenlik ($F_{3, 4967} = 32,048$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,019$), Endişeye Yatkinlik ($F_{3, 4967} = 27,366$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,016$), Kendine Güvensizlik ($F_{3, 4967} = 88,844$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,051$), Analitik Düşünme ($F_{3, 4967} = 32,251$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,019$), Duyarlılık ($F_{3, 4967} = 11,205$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,007$) ve Yeniliğe Açıklık ($F_{3, 4967} = 16,453$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,010$) alt boyutlarında dört grubun toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır (Bkz. Tablo 4, Şekil 3).

Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre ise Canlılık ve Yeniliğe Açıklık alt boyutlarında DP-DD grubu diğer üç gruptan düşük; Kurallara Bağlılık alt boyutunda, YP-YD grubu diğer üç gruptan yüksek; Girişkenlik, Düzenlilik, Sorumluluk / Kararlılık ve Analitik Düşünme alt boyutlarında tüm gruplar birbirinden farklı ve DP-DD grubu diğer üç gruptan düşük, DP-YD grubu diğer iki gruptan düşük ve YP-DD grubu YP-YD grubundan daha düşük; Etkileşim, Hoşgörü, Sakinlik, Yumuşak Kalplilik / Elseverlik, Duyarlılık alt boyutlarında DP-YD ve YP-YD grupları DP-DD ve YP-DD gruplarından daha yüksek; Uzlaşma alt boyutunda, tüm gruplar birbirinden farklı ve YP-DD grubu diğer üç gruptan düşük, DP-DD grubu diğer iki gruptan düşük ve YP-YD grubu da DP-YD grubundan düşük; Kendine Güvensizlik alt boyutlarında tüm gruplar birbirinden farklı ve YP-YD grubu diğer üç gruptan düşük, YP-DD grubu diğer iki gruptan düşük ve DP-YD grubu DP-DD grubundan düşük; Duygusal Değişkenlik ve Endişeye Yatkinlik alt boyutlarında YP-YD grubu diğer üç gruptan düşük ve DP-DD grubu diğer üç gruptan yüksek, YP-DD ile DP-YD arasında ise fark olmadığı; Heyecan Arama alt boyutunda DP-DD ve YP-YD gruplarının YP-DD ve DP-YD gruplarından daha düşük toplam puan ortalamasına sahip olduğu görülmüştür.

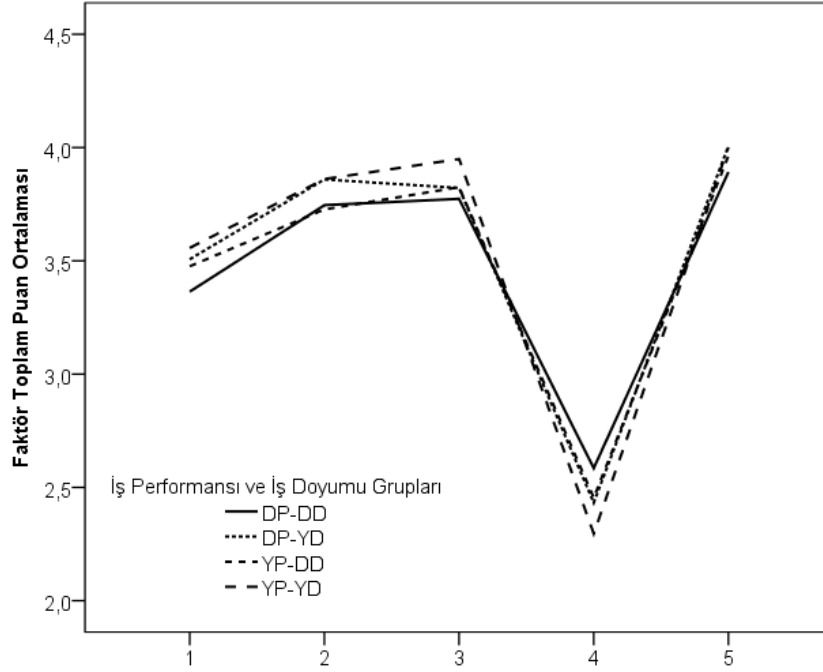


1: Canlılık, 2: Girişkenlik, 3: Etkileşim, 4: Hoşgörü, 5: Sakinlik, 6: Uzlaşma, 7: Yumuşak Kalplilik / Elseverlik, 8: Düzenlilik, 9: Kurallara Bağlılık, 10: Sorumluluk / Kararlılık, 11: Heyecan Arama, 12: Duygusal Değişkenlik, 13: Endişeye Yatkinlik, 14: Kendine Güvensizlik, 15: Analitik Düşünme, 16: Duyarlılık, 17: Yeniliğe Açıklık

Şekil 3. SFKE'nin Alt Boyutları Açısından İş Performansı ve İş Doyumu Gruplarının Karşılaştırılması

İş performansı ve iş doyumunu gruplarının faktör toplam puanları açısından karşılaştırılmasında ana etki istatistiksel olarak anlamlıdır (Wilk's $\lambda = 0,937$; $F_{15, 13701} = 21,629$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,021$). Faktörler tek tek ele alındığında, Dışadönüklük ($F_{3, 4967} = 48,341$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,028$), Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik ($F_{3, 4967} = 24,106$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,014$), Öz-Denetim / Sorumluluk ($F_{3, 4967} = 31,189$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,018$), Duygusal Tutarsızlık ($F_{3, 4967} = 54,546$; $p < 0,001$, kısmi $\eta^2 = 0,032$) faktörlerinde dört grubun toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır (Bkz. Tablo 4, Şekil 4).

Tukey çoklu karşılaştırma testi sonucuna göre Dışadönüklük faktöründe tüm gruplar birbirinden farklı ve DP-DD grubu diğer üç gruptan düşük, YP-DD grubu diğer iki gruptan düşük, DP-YD grubu da YP-YD grubundan düşük; Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik faktöründe YP-DD ve DP-DD grupları DP-YD ve YP-YD gruplarından daha düşük; Öz-Denetim / Sorumluluk faktöründe YP-YD grubu diğer üç gruptan daha yüksek; Duyusal Tutarsızlık faktöründe DP-DD grubu diğer üç gruptan daha yüksek, YP-YD grubu diğer üç gruptan daha düşük, YP-DD ile DP-YD arasında ise fark olmadığı; Gelişime Açıklık faktöründe DP-DD grubunun diğer üç gruptan daha düşük toplam puan ortalamasına sahip olduğu görülmüştür.



1: Dışadönüklük, 2: Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik, 3: Öz-Denetim / Sorumluluk, 4: Duyusal Tutarsızlık, 5: Gelişime Açıklık

Şekil 4. 5FKE'nin Faktörleri Açısından İş Performansı ve İş Doymu Gruplarının Karşılaştırılması

Cinsiyet grupları ile iş performansı ve iş doymu grupları arasında ise hem alt boyut toplam puanları açısından (Wilk's $\lambda = 0,987$; $F_{51, 14740} = 1,292$; $p > 0,05$, kısmi $\eta^2 = 0,004$) hem de faktör toplam puanları açısından (Wilk's $\lambda = 0,996$; $F_{15, 13701} = 1,276$; $p > 0,05$, kısmi $\eta^2 = 0,001$) etkileşim görülmemiştir.

3. TARTIŞMA

Bu çalışmada, iş performansı ve iş doymunun yordayıcısı olarak kişilik özelliklerinin neler olduğunun belirlenmesi ve farklı iş performansı ve iş doymu düzeylerine sahip çalışan bireylerin kişilik özelliği açısından farklılık gösterip göstermediklerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya alınan kişiler, gelir getirecek bir işte bir yıldan daha uzun süre ile çalışanlar olmuştur. Eğitim düzeyi gibi farklı nitelikleri gerektiren iş kollarının ve meslek gruplarının (Örn. berberlik ve mimarlık) aynı olgular açısından birlikte değerlendirilecek olması, iş performansı ve iş doymunun değerlendirilmesini zorlaştırmıştır. Bu problem, katılımcıların, iş performansı ve iş doymu açısından Osgood tipi bir ölçek üzerinde kendilerini değerlendirmesi yoluyla çözülmüştür. Bu şekilde, çalışanların iş performansı ve iş doymu düzeylerine göre oluşturulan grupların, hangi kişilik özelliklerinde, ne düzeyde farklılıklar taşıdığı incelenmiştir. Böylece, farklı iş performansı ve farklı iş doymu düzeylerine sahip çalışan gruplarının kişilik profilleri karşılaştırılmış ve aralarında gözlenen benzerlik ve farklılıkların ortaya konulması işlemleri yürütülmüştür.

Birbiriyle ilişkisi pek çok çalışmayla ortaya konulan iş performansı ve iş doymunun, kişilik özellikleri ile ilişkilerinin benzer doğrultuda olduğu bildirilmektedir (Barrick ve ark., 2001; Judge ve ark., 2002; Rothmann ve Coetzer, 2003). Bu iki olgunun birbiriyle ilişkili olduğu konusunda fikir birliği olsa da bu ilişkinin yönünü ve derecesini etkileyen pek çok değişkenden söz edilmektedir (Christen ve ark., 2006; Wright ve Cropanzano, 2000). İş performansının yordayıcısı olarak ele alınan iş doymu (Wright ve Cropanzano, 2000), iş ortamından, çalışma şartlarından ve çalışan özelliklerinden kaynaklanan birçok faktörden etkilenmektedir (Glisson ve Durick, 1988; Judge ve ark., 2017; Karim, 2017). Bu nedenle bu iki olgu arasındaki ilişkinin derecesinin ve yönünün pozitif mi negatif mi olduğunun görgül araştırmalarla desteklenmeye ihtiyacı olduğu belirtilmektedir (Christen ve ark., 2006). Bu çalışmada ise iş performansı değerlendirmesi ile iş doymu değerlendirmesi arasında 0,403 korelasyon katsayısı elde edilmiştir. Bu çalışmayla ortaya konulan ilişki katsayısı ve yönü, özellikle bir (veya birkaç) iş kolu,

meslek grubu alınmamış olması nedeniyle genellenebilirlik açısından daha anlamlıdır. İki olgunun 5FKE'nin alt boyut ve faktör toplam puanları ile korelasyonları ise ilgili çalışmalarda sunulanlarla büyük oranda benzer düzeyde hesaplanmıştır.

İş performansı ve iş doyum düzeylerinin yordanması için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, kişilik özellikleri ile ilişkilerinin zayıf korelasyonlar göstermesi, regresyon analizi yapabilmeyen ön koşulunu karşılama doğrultusunda önemlidir. Bu nedenle beklendiği gibi 5FKE alt boyut ve faktörleri ile iş performansı ve iş doyum değerlendirmeleri arasında örtüşmeye işaret eden sonuç gözlenmemiştir. Diğer yandan ise hem iş performansının hem de iş doyumunun yordanmasında, 5FKE'nin alt boyut ve faktörleri ile ortaya konulan kişilik özelliklerinin çok güçlü etkilerinin olmadığı görülmüştür. Çünkü alt boyut ve faktörler için elde edilen R^2 değerleri 0,069 ile 0,106 arasında gerçekleşmiştir. Her ne kadar hem bazı alt boyutların hem de bazı faktörlerin, iş performansı ve iş doyumunu anlamlı derecede yordadığı gösterilmiş olsa da bu oranlar görece düşük kabul edilebilecek düzeydedir. Daha iyimser bir bakış açısıyla ise hem çok farklı iş kolları ya da meslekler için değerlendirme yapılmış olması hem de iş performansının ve iş doyumunun oluşmasında çok fazla sayıda değişkenin etkili olabilecek olması nedeniyle bu oranlar görece yüksek kabul edilebilir. İş performansının ve iş doyumunun çok fazla sayıda değişkenden etkilenebilmesi olasılığına karşın, sadece bir kişilik envanterinin ölçme kapsamıyla 0,069 ile 0,106 arasında değişen R^2 değerlerine ulaşılmış olması da iyi bir sonuç olarak görülebilir.

Diğer taraftan iş performansını, Girişkenlik, Hoşgörü, Sorumluluk / Kararlılık, Kendine Güvensizlik, Duyarlılık ve Yeniliğe Açıklık alt boyutlarının, iş doyumunu ise Canlılık, Etkileşim, Sakinlik, Düzenlilik, Kurallara Bağlılık, Sorumluluk / Kararlılık, Kendine Güvensizlik ve Duyarlılık alt boyutlarının anlamlı derecede yordadığı görülmektedir. Bu durumda, her iki olgunun yordanmasında da beş faktörün her birine ilişkin en az bir alt boyut etkili olmuş olmaktadır. Yani faktör toplam puanları açısından farklılık gözlenirse de iş performansı ve iş doyumunun yordanmasında alt boyutlar üzerinden tüm faktörler etkili görünmektedir. Alanyazında ise faktör toplam puanları açısından Sorumluluk / Öz Denetim ve Duygusal Denge faktörlerinin iş performansı ve iş doyumunu öngörmeye ön plana çıktığı (Barrick ve Mount, 1991; Barrick ve ark., 2001; Judge, Heler ve Mount, 2002; Rothmann ve Coetzer, 2003), Sorumluluk / Öz Denetim'in iş performansının (Alessandri ve Vecchione, 2012; Barrick ve Mount, 1991; Rothmann ve Coetzer, 2003; Zhao ve Seibert, 2006), Duygusal Denge'nin ise iş doyumunun yordanmasında (Barrick ve ark., 2001; Judge ve ark., 2002; Rothmann ve Coetzer, 2003) en iyi faktör olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmanın regresyon analizi sonuçlarında da bu iki faktör beta katsayıları en yüksek katsayılardır. Ancak bu çalışmada da iş performansının yordanmasında en etkili faktör olarak Sorumluluk / Öz Denetim görünse de iş doyumunun yordanmasında küçük farklarla da olsa Duygusal Denge(sizlik) faktörü ilk sırada yer almamıştır.

Bu çalışmada iş performansı ve iş doyumunu öngörmeye belirgin şekilde öne çıkan alt boyutu bulunmamasına karşın Dışadönüklük faktörü, faktör toplam puanıyla dikkat çekmektedir. Dışadönüklük faktör puanı, hem iş performansı hem de iş doyumunu öngörmeye anlamlı derecede yordayıcıdır. Oysa alanyazında Dışadönüklük faktörünün Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik ve Deneyime Açıklık faktörleri gibi iş performansını yordamada belirgin sonuçlar vermeyen bir faktör olduğu (Rothmann ve Coetzer, 2003), duygularla ilişkili olması nedeniyle iş doyumunu öngörmeye de etkili bir faktör olduğu belirtilmektedir (Avery ve ark., 2015; Judge ve ark., 2002). Dışadönüklük faktörünün özellikle hizmet sektöründe öne çıkan nitelikler taşıdığı düşünülebilir. Ancak bu çalışmada hizmet ve üretim sektörlerinin ayrılmamış olması ve bazı mesleklerin her iki alanda da yer alıyor olması gibi nedenlerden dolayı bu faktörün bu çalışmada ortaya koyduğu sonucu doğru ve net bir şekilde yorumlamak mümkün görünmemektedir. Benzer şekilde Dışadönüklük faktörü için gözlenen sonuç, Deneyime Açıklık ve Yumuşakbaşlılık faktörleri için de geçerlidir. Bu faktörlerin, sonuçlarda zayıf veya etkisiz görünmelerinin nedeni ise daha etkili olarak ortaya konulabilecekleri meslek gruplarının örneklem grubunda temsil edilememiş olmasıyla açıklanmaktadır (Rothmann ve Coetzer, 2003). O nedenle elde edilen sonuçlar, bu türden bir çalışma planladığında ne tür bir detayın dikkate alınması gerektiğini göstermesi açısından önem taşımaktadır ve sonraki çalışmalar için öngörü oluşturmaktadır.

Çalışmada 5FKE'nin alt boyut ve faktörleri ayrı ayrı alınmış ve alt boyut puanları için elde edilen sonuçlar, bir anlamda faktör puanları için tekrarlanmıştır. Çünkü alt boyutlara ilişkin elde edilen sonuçlar detaylı bilgi sağlamak ve Beş Faktör Kişilik Modeli dışındaki diğer kuramsal modellere dayalı kişilik araştırmalarından elde edilen sonuçlarla karşılaştırmaya olanak vermektedir. Diğer yandan, faktör puanları ile verilen sonuçlara kişilik değerlendirmesine yönelik hem Beş Faktör Kişilik Modeli'ne dayalı farklı ölçme araçlarıyla elde edilen sonuçlarla hem de farklı kültürlerde elde edilen sonuçlarla genel bir çerçeve içerisinde karşılaştırma yapmayı mümkün kılmaktadır.

Dışadönüklük faktörü için yapılan karşılaştırmada, faktör toplam puanı ve faktörün Girişkenlik alt boyutu toplam puanı açısından benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu sonuçlarda, tüm grupların birbirinden farklı olduğu, düşük iş performansına ve düşük iş doyumuna sahip grubun (DP-DD) puanlarının diğer gruplardan daha düşük olduğu, buna karşın yüksek iş performansına ve yüksek iş doyumuna sahip grubun (YP-YD) puanlarının diğer gruplardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, Dışadönüklük faktöründe yüksek iş performansına ve düşük iş doyumuna sahip grup (YP-DD), düşük iş performansı ve yüksek iş doyumuna sahip (DP-YD) gruptan daha düşük puanlara sahipken Girişkenlik alt boyutunda tam tersi bir durum söz konusudur. Faktörün Canlılık alt boyutunda düşük iş performansına ve düşük iş doyumuna sahip grubun (DP-DD) puanlarının diğer gruplardan daha düşük olduğu; Etkileşim alt boyutunda ise düşük iş performansı ve yüksek iş doyumuna

grubu (DP-YD) ile yüksek iş performansı ve yüksek iş doyumunu grubunun (YP-YD) puanlarının, düşük iş performansı ve düşük iş doyumunu grubu (DP-DD) ile yüksek iş performansı ve düşük iş doyumunu grubunun (YP-DD) puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Dışadönüklük faktörü ve alt boyutları için elde edilen bu sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde, iş performansı ve iş doyum düzeyleri yüksek olan bireylerin, diğerlerine oranla daha fazla dışadönük olma özelliği taşıdığı görülmektedir.

Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik faktörü için yapılan karşılaştırmada, yüksek iş performansı ve düşük iş doyumunu grubu (YP-DD) ile düşük iş performansı ve düşük iş doyumunu grubunun (DP-DD) puanlarının, düşük iş performansı ve yüksek iş doyumunu grubu (DP-YD) ile yüksek iş performansı ve yüksek iş doyumunu grubunun (YP-YD) puanlarından daha düşük olduğu görülmüştür. Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik faktörünün Hoşgörü, Sakinlik ve Yumuşak Kalplilik / Elseverlik alt boyutlarında, Dışadönüklük faktörünün Etkileşim alt boyutundaki sonuçlar ile benzer doğrultuda, düşük iş performansı ve yüksek iş doyumunu grubu (DP-YD) ile yüksek iş performansı ve yüksek iş doyumunu grubunun (YP-YD) puanlarının, düşük iş performansı ve düşük iş doyumunu grubu (DP-DD) ile yüksek iş performansı ve düşük iş doyumunu grubunun (YP-DD) puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Faktörün Uzlaşma alt boyutunda ise tüm grupların birbirinden farklı olduğu, yüksek iş performansına ve düşük iş doyumuna sahip grubun (YP-DD) puanlarının diğer gruplardan daha düşük olduğu, buna karşın düşük iş performansı ve yüksek iş doyumuna sahip (DP-YD) grubun puanlarının diğer gruplardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik faktörü ve alt boyutları için elde edilen sonuçlarda, genel olarak iş doyumunun ön plana çıktığı izlenmektedir. Diğer bir ifadeyle, iş performansı ne düzeyde olursa olsun iş doyumunu yüksek bireylerin belirgin şekilde yumuşakbaşlı / geçimli olma özellikleri taşıdıkları anlaşılmaktadır.

Öz-Denetim / Sorumluluk faktörü ve faktörün Kurallara Bağlılık alt boyutu için yapılan karşılaştırmada, yüksek iş performansına ve yüksek iş doyumuna sahip grubun (YP-YD) puanlarının diğer gruplardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Faktörün Düzenlilik ve Sorumluluk / Kararlılık alt boyutlarında, Dışadönüklük faktörünün Girişkenlik alt boyutunda olduğu gibi, düşük iş performansı ve düşük iş doyumunu grubu (DP-DD), diğer gruplardan daha düşük; yüksek iş performansı ve yüksek iş doyumunu grubu (YP-YD) ise diğer gruplardan daha yüksek toplam puan ortalamasına sahiptir. Faktörün Heyecan Arama alt boyutunda ise yüksek iş performansı ve düşük iş doyumunu grubu (YP-DD) ile düşük iş performansı ve yüksek iş doyumunu grubu (DP-YD) diğer iki gruptan daha yüksek toplam puan ortalamasına sahiptir.

Duygusal Tutarsızlık faktörü ve faktörün Kendine Güvensizlik, Endişeye Yatkınlık ve Duygusal Değişkenlik alt boyutları için yapılan karşılaştırmada, düşük iş performansı ve düşük iş doyumunu grubunun (DP-DD) diğer gruplara oranla daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu, yüksek iş performansı ve yüksek iş doyumunu grubu (YP-YD) içinse tam tersi bir durumun söz konusu olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, yüksek iş performansı ve düşük iş doyumunu grubu (YP-DD) ile düşük iş performansı ve yüksek iş doyumunu grubu (DP-YD) arasında Duygusal Tutarsızlık faktörü ve faktörün Endişeye Yatkınlık ve Duygusal Değişkenlik alt boyutları açısından anlamlı düzeyde bir farklılık bulunamamıştır. Buna karşın Kendine Güvensizlik alt boyutunda düşük iş performansı ve yüksek iş doyumunu grubunun (DP-YD), yüksek iş performansı ve düşük iş doyumunu grubundan (YP-DD) daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmüştür.

Gelişime Açıklık faktörü için yapılan karşılaştırmada, düşük iş performansı ve düşük iş doyumunu grubunun (DP-DD), diğer gruplara oranla daha düşük puan ortalamasına sahip olduğu görülmüştür. Faktörün Analitik Düşünme alt boyutunda, tüm grupların birbirinden farklı olduğu, düşük iş performansına ve düşük iş doyumuna sahip grubun (DP-DD) puanlarının diğer gruplardan daha düşük olduğu, buna karşın yüksek iş performansına ve yüksek iş doyumuna sahip grubun (YP-YD) puanlarının da diğer gruplardan daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Yeniliğe Açıklık alt boyutunda düşük iş performansına ve düşük iş doyumuna sahip grubun (DP-DD) puanlarının diğer gruplardan daha düşük olduğu; Duyarlılık alt boyutunda ise düşük iş performansı ve yüksek iş doyumunu grubu (DP-YD) ile yüksek iş performansı ve yüksek iş doyumunu grubunun (YP-YD) puanlarının, düşük iş performansı ve düşük iş doyumunu grubu (DP-DD) ile yüksek iş performansı ve düşük iş doyumunu grubunun (YP-DD) puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yapılan karşılaştırmalarda birbirlerinden farklı iş ve meslek gruplarının, farklılıkları dikkate alınmadan birlikte değerlendirilmiş olması, çalışma tasarımı açısından kolaylaştırıcı etki sağlarken elde edilen sonuçların hangi iş ve meslek gruplarına genellenebileceğine ilişkin de belirsizlik yaratmaktadır. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar, meslek grupları için pratik yarar sağlamaktan çok, incelenen değişkenlerin doğasının anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

Kişilik özellikleri açısından yapılan değerlendirmelerde, kadın ve erkek arasında farklılıklar olduğu birçok çalışmada bildirilmektedir. Bu çalışmalarda, kadınların Dışadönüklük, Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik, Öz-Denetim / Sorumluluk, Duygusal Denge faktörlerinde erkeklerden daha yüksek puanlar aldıkları belirtilmektedir. Özellikle Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik ve Duygusal Denge faktörlerindeki farklılığa vurgu yapılmaktadır (Costa, Terracciano ve McCrae, 2001; Lippa, 2010; Schmitt, Realo, Voracek ve Allik, 2008; Vianello, Schnabel, Sriram ve Nosek, 2013; Weisberg, DeYoung ve Hirsh, 2011). Türkçe konuşan katılımcı gruplarda da benzer sonuçlar paylaşılmıştır (Saltukoğlu ve Tatar, 2018; Somer ve ark., 2002; 2004; Tatar, 2009; 2016; Tatar, Şahintürk, Saltukoğlu ve Telvi, 2013; Tatar, Saltukoğlu, Dal ve Atay, 2013; Tatar, Saltukoğlu ve Teoman, 2017). Ayrıca

belirtilen tüm bu özelliklerde erkeklerin varyansının, kadınlarınkinden büyük / geniş olduğu ifade edilmektedir (Budaev, 1999; Del Giudice, Booth ve Irwing, 2012; Feingold, 1995). Ancak söz konusu çalışmalarda sunulan sonuçların aksine bu çalışma verisinde Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik faktöründe kadın-erkek farklılığı görülmemiştir. Sonuçlar alt boyut düzeyinde incelendiğinde de Hoşgörü ve Yumuşak Kalplılık / Elseverlik alt boyutlarında kadınların toplam puan ortalaması erkeklerinkinden, Sakinlik ve Uzlaşma alt boyutlarında ise erkeklerin toplam puan ortalaması kadınlarınkinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik faktörü 5FKE'de dört alt boyutla değerlendirilmektedir. Bu alt boyutlar yukarıda belirtilen Hoşgörü, Yumuşak Kalplılık / Elseverlik, Sakinlik ve Uzlaşma'dır (Somer ve ark., 2002; 2004). Bu alt boyutların ikisinde kadınların, ikisinde de erkeklerin diğer gruptan yüksek puan ortalamasına sahip olması faktör toplam puanı açısından kadın-erkek farklılığı görülmemesine neden olmaktadır. Ancak bu durum yine de neden alanyazında Yumuşakbaşlılık / Geçimlilik faktöründe kadın-erkek farklılığı belirtildiği halde bu çalışmada anlamlı bir farklılık elde edilemediğini açıklamamaktadır. Diğer yandan kişilik özelliklerinde gözlenen kadın-erkek farklılığının küçük de olsa farklı kültürlerde farklılıklar gösterdiği belirtilmektedir. Bu farklılıklarda, farklı kültürlerde tanımlanmış sosyal normların ve cinsiyet rollerinin etkili olduğu vurgulanmaktadır (Costa ve ark., 2001; Lippa, 2010; Schmitt ve ark., 2008; Vianello ve ark., 2013). Kadın ve erkek arasında gözlenen kişilik özelliği farklılıklarında özellikle batı ve doğu kültürleri arasında farklılık olduğu belirtilmektedir (Costa ve ark., 2001; Schmitt ve ark., 2008; Weisberg ve ark., 2011). Bu durum ise bu çalışma katılımcılarının özellikleri dikkate alındığında daha anlaşılır olmaktadır. Çünkü elde edilen sonuçta, sadece katılımcıların Türkçe konuşan grup olmasının değil, tamamının çalışanlardan oluşmasının da etkili olduğu anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu çalışmada gözlenen kadın-erkek farklılıklarına ilişkin sonucu, kültürel özellikler bağlamında çalışma yaşamının neden olduğu değişkenlerin / faktörlerin oluşturduğu düşünülmektedir.

Cinsiyet grupları ile iş performansı ve iş doyumunu grupları arasında alt boyut toplam puanları ve faktör toplam puanları açısından etkileşim gözlenmemiş olması, iş performansı ve iş doyumunu grupları arasında gözlenen farklılıkların kadın ve erkek gruplarında farklı olmadığını göstermektedir. Yani kadın ve erkek gruplarının her ikisinde de iş performansı ve iş doyumuna ilişkin benzer sonuçların gözleendiği, cinsiyetin bu olgulara ilgili değişken olarak etki etmediği anlaşılmaktadır.

Bu çalışmada ortaya konulan ikincil bir faydayı da farklı istatistik yol ve yöntemlerin, aynı konuya yönelik farklı değerlendirme sonuçları oluşturmaktadır. Farklı istatistiksel tekniklerin birlikte kullanılması yoluyla bu çalışmada farklı detay sonuçlar elde edilmiştir. Yani iş performansı ve doyumunun değerlendirmesine ilişkin regresyon analizi ve varyans analizi sonuçları temelde aynı sonuçları ortaya koysa da detaylarda iki yöntem arasında farklılıklar görülmüştür. Bu sonucun ortaya çıkmasında, kısmen iş performansı ve doyumunun regresyon analizleri ile ayrı ayrı yordanmasına karşın MANOVA karşılaştırmalarının iş performansı ve doyumunu için ayrı ayrı değil de oluşturulan grupların birlikte ele alınmasıyla yapılmış olması etkili olmuştur. Sonuç olarak iki farklı yöntem, regresyon analizlerinde daha az sayıda alt boyut ve faktöre, MANOVA karşılaştırmalarında ise daha çok sayıda alt boyut ve faktöre ilişkin bilgi sağlanmış olmasıyla farklılaşmıştır.

Bu çalışmada görece büyük bir katılımcı grup alınmış olmasına karşın elde edilen sonucun bazı meslek grupları ya da iş kolları için pratik yarar sağlayacak gibi görünmemesi, bu çalışmanın temel sınırlılığını oluşturmaktadır. Çünkü sonuçların bireysel uygulamalarda nasıl işlevsel olarak kullanılabileceği çok açık değildir. Oysa elde edilen sonuçlar özellikle düşük performansı ve düşük iş doyumunu gruplarının tespiti için kritik önem taşımasının yanı sıra özellikle personel seçimi gibi süreçler için de yol gösterici olmaktadır. Diğer taraftan bu sınırlılık, aynı zamanda sonrası için ileriye dönük yeni çalışma modellerinin de nasıl olması gerektiğini göstermektedir. Özellikle bir iş kolunda ya da meslek grubunda çalışanların performansının ya da iş doyumunun yüksek-düşük olarak tanımlanabilmesi, bireysel uygulama sonuçlarının değerlendirilmesine ve karşılaştırılmasına olanak verecektir. Aynı doğrultuda, iş kolları ya da meslek grupları için belirtilen özellikler açısından norm değerlerinin ortaya konulması da uygulamalar için pratik yarar sağlayacak gibi görünmektedir. Bu nedenle bu çalışmada olduğu gibi iş performansı ve iş doyumunu açısından kişilik özellikleri farklılıklarının tespit edilmesinin, hem endüstri ve örgüt psikolojisi alanında yürütülecek sonraki araştırmalar için bir temel oluşturacağı hem de çalışma yaşamındaki uygulamalara yön verecek bilgiler sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Abraham, J. D., & Morrison, J. D. (2003). Relationships between the Performance Perspectives Inventory's Selling scale and job performance of real estate agents. *Applied Human Resource Management Research*, 8(1), 45-48.
- Ahmad, J., Athar, M. R., & Hussain, M. (2016). Linking personality traits with job performance mediating role of organizational commitment: an empirical evidence. *NUML International Journal of Business and Management*, 11(2), 1-11.
- Alessandri, G., & Vecchione, M. (2012). The higher-order factors of the Big Five as predictors of job performance. *Personality and Individual Differences*, 53(6), 779-784.
- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: the role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767-788.
- Austin, J. T., & Villanova, P. (1992). The criterion problem: 1917-1992. *Journal of Applied Psychology*, 77(6), 836-874.

- Avery, R. E., Smillie, L. D., & Fife-Schaw, C. R. (2015). Employee achievement orientations and personality as predictors of job satisfaction facets. *Personality and Individual Differences, 76*, 56-61.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1-26.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology, 78*(1), 111-118.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: what do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment, 9*(1-2), 9-30.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 43-51.
- Bhatti, M. A., Battour, M. M., Ismail, A. R., & Sundram, V. P. (2014). Effects of personality traits (Big Five) on expatriates adjustment and job performance. *Equality, Diversity and Inclusion: an International Journal, 33*(1), 73-96.
- Blickle, G., Meurs, J. A., Wihler, A., Ewen, C., Merkl, R., & Missfeld, T. (2015). Extraversion and job performance: how context relevance and bandwidth specificity create a non-linear, positive, and asymptotic relationship. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 80-88.
- Blickle, G., Meurs, J. A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., & Ferris, G. R. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior, 72*(3), 377-387.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior, 58*(1), 53-81.
- Budaev, S. V. (1999). Sex differences in the Big Five personality factors: testing an evolutionary hypothesis. *Personality and Individual Differences, 26*(5), 801-813.
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: a reexamination using agency theory. *Journal of Marketing, 70*(1), 137-150.
- Collins, J. M., & Gleaves, D. H. (1998). Race, job applicants, and the Five-Factor Model of personality: implications for black psychology, industrial / organizational psychology, and the Five-Factor Theory. *Journal of Applied Psychology, 83*(4), 531-544.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology, 69*(3), 390-400.
- Costa, P. T., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*(2), 322-331.
- Del Giudice, M., Booth, T., & Irwing, P. (2012). The distance between Mars and Venus: measuring global sex differences in personality. *PloS one, 7*(1), e29265.
- Feingold, A. (1995). The additive effects of differences in central tendency and variability are important in comparisons between groups. *American Psychologist, 50*(1), 5-13.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly, 33*(1), 61-81.
- Guion, R. M., & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology, 18*(2), 135-164.
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal, 58*(4), 1149-1179.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530-541.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376-407.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: a century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 356-374.
- Karim, N. H. A. (2017). Investigating the correlates and predictors of job satisfaction among Malaysian academic librarians. *Malaysian Journal of Library and Information Science, 13*(2), 69-88.
- Lippa, R. A. (2010). Sex differences in personality traits and gender-related occupational preferences across 53 nations: testing evolutionary and social-environmental theories. *Archives of Sexual Behavior, 39*(3), 619-636.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-Factor Model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance, 11*(2-3), 145-165.
- Örücü, E., Yumuşak, S., & Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi, 13*(1), 39-51.
- Ozer, D. J., & Benet-Martinez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology, 57*, 401-421.
- Peeters, M. A., van Tuijl, H. F., Rutte, C. G., & Reymen, I. M. (2006). Personality and team performance: a meta-analysis. *European Journal of Personality, 20*(5), 377-396.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The Big Five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology, 29*(1), 68-74.
- Rothstein, M. G., & Goffin, R. D. (2006). The use of personality measures in personnel selection: what does current research support? *Human Resource Management Review, 16*(2), 155-180.

- Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.
- Saltukoğlu, G., & Tatar, A. (2018). İş performansının öngörülmesinde kişilik ölçümünün rolü: öğretmen örneği. *Journal of Human Sciences*, 15(1), 619-634.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik, J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 168-182.
- Schmitt, N., Gooding, R. Z., Noe, R. A., & Kirsch, M. (1984). Metaanalyses of validity studies published between 1964 and 1982 and the investigation of study characteristics. *Personnel Psychology*, 37(3), 407-422.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanterinin geliştirilmesi-I: ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-37.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2004). Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE). Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.
- Tatar, A. (2009). Beş Faktör Kişilik Modeline dayalı olarak sporcu kadın ve erkeklerin kişilik profillerinin karşılaştırılması. *Spor Bilimleri Dergisi*, 20(2), 70-80.
- Tatar, A. (2016). Beş Faktör Kişilik Envanterinin kısa formunun geliştirilmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 17(Ek.1), 14-23.
- Tatar, A., Şahintürk, H., Saltukoğlu, G., & Telvi, S. (2013). Tiyatro oyuncularının Beş Faktör Modeli çerçevesinden kişilik özelliklerinin incelenmesi ve meslek grubu profillerinin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(72), 1-16.
- Tatar, A., Saltukoğlu, G., & Teoman, D. D. (2017). Çalışan genç kadınların kişilik profilleri ve bireycilik-toplulukçuluk özellikleri. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(1), 34-45.
- Tatar, A., Saltukoğlu, G., Dal, G., & Atay, B. (2013). Eczacıların Beş Faktör Modeli çerçevesinden kişilik özelliklerinin incelenmesi ve meslek grubu profillerinin oluşturulması. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 2, 323-341.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: a meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44(4), 703-742.
- Vianello, M., Schnabel, K., Sriram, N., & Nosek, B. (2013). Gender differences in implicit and explicit personality traits. *Personality and Individual Differences*, 55(8), 994-999.
- Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G., & Hirsh, J. B. (2011). Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology*, 2(178), 1-11.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The Big Five personality dimensions and entrepreneurial status: a meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259-271.