



ENNEAGRAM KİŞİLİK TIPLERİNİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

THE EFFECT OF ENNEAGRAM PERSONALITY TYPES ON JOB PERFORMANCE

Dursun BOZ¹ - Cengiz DURAN² - Hacı MERAL³

Öz

Bu araştırmanın amacı enneagram kişilik tiplerinin çalışanların iş performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu amaçla Aksaray ilinde faaliyet gösteren hizmet ve imalat işletmesi çalışanlarından gönüllülük esasına göre anket yöntemiyle veriler alınmıştır. Bu veriler çeşitli istatistiksel analizlere tabii tutulmuştur. Elde edilen bulgularla Enneagram kişilik tiplerinin iş performansını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. İş performansı ile en yüksek korelasyon “Tip-1 Mükemmeliyetçi $r=0,561$ ” ile iken en düşük korelasyon ise “Tip-7 Maceracı $r=0,216$ ” ile olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Enneagram kişilik tiplerinden “Tip-1 Mükemmeliyetçi $\beta=0,437$ ” iş performansında en yüksek etkiye sahipken, “Tip-7 Maceracı $\beta=0,161$ ” ise en düşük etkiye sahiptir. Bu sonuçla işletme hedef ve amaçlarına ulaşılmasında en yüksek katkıyı Tip-1 Mükemmeliyetçi kişilik tipine sahip çalışanların yaptığı söylenebilir. İşletme yöneticileri amaç ve hedeflere ulaşmak için insan kaynağı seçiminde kişilik tiplerini dikkate alabilirler.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Enneagram kişilik tipleri, Performans, İş performansı

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of enneagram personality types on job performance. For this purpose, data were obtained from service and manufacturing company employees operating in Aksaray province by means of a survey method on a voluntary basis. These data have been subjected to various statistical analyzes. With the findings, it was determined that Enneagram personality types positively affect job performance. It was determined that the highest correlation with Job Performance was “Type-1 Perfectionist $r=0.561$ ”, while the lowest correlation was with “Type-7 Adventurer $r=0.216$ ”. In addition, “Type-1 Perfectionist $\beta=0.437$ ”, which is one of the Enneagram personality types, has the highest effect in the business performance, while “Type-7 Adventurer $\beta=0.161$ ” has the lowest effect. With this result, it can be said that employees with Type-1 Perfectionist personality type made the highest contribution in achieving business goals and objectives. Business managers can take personality types into account in the selection of human resources to achieve goals and objectives.

Keywords: Personality, Enneagram personality types, Performance, Job performance.

¹Dr. Öğr.Üyesi, İstanbul Gelişim Üniversitesi UBYO. Ynt.Blş.Sis., İstanbul, dbox@gelisim.edu.tr, Orcid: 0000-0003-3206-8950

²Prof. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniv. İİBF. İşletme, Kütahya, cengiz.duran@dpu.edu.tr, Orcid:0000-0001-7910-0677

³Bilim Uzmanı, Kütahya Dumlupınar Üniv. SBE., Kütahya, h.meral.6868@gmail.com, Orcid:0000-0001-9898-499X

GİRİŞ

Kişilik tarihsel süreçte insan davranışlarının anlaşılması ve açıklanması için hem araştırmacıların hem de aydınların ilgi odağı olagelmıştır. Hipokrat'tan günümüze değin kişilikle ilgili kuramlar geliştirip farklı sınıflamalar yapılmıştır. Bu sınıflamalar neticesinde kişilik tipleri değişik modeller ve değişik isimlerle tanımlanmıştır. Enneagram modelinde insanın üç merkezli olduğu iddia edilerek her merkezde de üçer kişilik tipiyle toplam dokuz temel kişilik tipolojisi ortaya konmuştur. Örgütsel bağlamda değerlendirildiğinde bu kişilik tiplerinin örgütsel hedef ve amaçlara ulaşılmasında ne kadar etkin olduğudur. Bu etkinliğin sağlanması performansın stratejik olarak algılanması ve yönetilmesini gerektirir. Performans, örgütte insan kaynaklarının en üst düzeyde potansiyelini gerçekleştirilmesine yönelik motive edilerek sistemli bir şekilde yönetilmesidir.

Bireylerin kişiliklerini esas alan bir yaklaşım olan “enneagram” kelimesinin anlamı dokuz nokta şeklinde ifade edilmektedir. Enneagram içerisinde toplamda dokuz kişilik tipi yer almakta olup söz konusu kişilik tipleri; davranışsal, düşünsel ve duygusal olarak birbirlerinden ayrılmaktadır. Bireyler hayatları boyunca dört kişiliğin içerisinde şekillenmektedirler. Bunlar ise, kanat kişilikleri, temel-ana kişilikleri, stresli ve stressiz düzeydeki kişilikleridir (Batı, 2012: 90).

Enneagram metodolojisine göre bireylerin doğuşları itibari ile sergilemekte oldukları bazı ana özellikler bulunmaktadır. Belirtilen bu ana özellikler ise bireylerin kişilikleri oluşturmaktadır. Hayatımızın tüm evrelerinde göstermiş olduğumuz tüm davranışlarımız ve düşüncelerimiz kişilik tiplerimizde yer almaktadır. Bireyler fiziksel anlamda olduğu gibi psikolojik anlamda da birbirlerinden farklılık göstermektedir. Bu konuda gerçekleştirilmiş olan araştırmalar bireylerin birbirlerinde farklı ve çeşitli davranış ve tutumlar sergilemekte oldukları ortaya koymaktadır. Bu aşamada ilgi çeken bir nokta bireylerin doğumlarından sonraki süreçlerde temel olan belirli kişilik tiplerini hayatlarının sonuna kadar sergilemekte olduklarıdır (Acarkan, 2019: 49). Enneagram içerisinde bahsedilmekte olan ana- temel kişilik ise bireylerin baskın olan karakter ya da kişilikleridir (Acarkan, 2019: 51). Bireylerin analiz edilmesi aşamasında enneagram metodolojisine başvurulmakta olup bireylerin ortaya koymuş oldukları davranışlar ya da belirli durumlar ve olaylar karşısında hangi kişilik tipine ait özellikleri göstermekte oldukları ortaya konmaktadır. Birçok alanda olduğu gibi iş gören performanslarının da kişilik tipleri dâhilinde incelenmesi işletmelerin daha etkin performanslar sergilenmesine olanak tanıyacaktır.

İşletmeler sosyal bir sisteme sahip olup söz konusu sistem içerisinde sürekliliğin sağlanmasının temelinde bireyler yer almaktadır. Yani bir işletmenin devamlılığı bünyelerinde görev almakta olan iş görenlerin performansı ile ilişkilidir (Yılmaz, 2016: 36). Porter ve Lawler (1968)'e göre iş performansı, belirli koşullar içerisinde iş görenlerin sergilemekte oldukları beceri, yetenek ve çabanın bir işlevidir. İş görenlere ait kişilik tiplerinin iş performansları üzerindeki etkileri dikkate alındığında işletmelerin daha etkin ve verimli süreç yönetimine sahip olmaları söz konusu olabilmektedir. Bu çalışma Enneagram kişilik tiplerinin bireylerin iş performansları üzerinde bir etkisi olup olmadığının tespit edilmesidir.

1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.ENNEAGRAM

Enneagram, Yunanca'daki ennea (dokuz) ve grammos (noktalar) sözcüklerinin birleşimi sonucunda ortaya konulmuş olan bir sözcüktür. Dokuz köşeli yıldızdan oluşan Enneagram şeması ise herhangi bir olayın başlangıcını kapsamakta olan ve maddi dünya

dâhilinde yer alan bütün basamakların gelişim sürecinin tespit edilmesi adına kullanılmaktadır (Palmer, 2006: 25). Kökeni M.Ö. 2500'lü yıllara dayanan bu öğreti insanın kendini tanıması ve benliğinin sınırlarını öğrenmesinde kullanılmaktadır. Bu öğreti tarihsel süreçte de insanların dünyayı algılaması, dünyaya bakışı ve tepki vermesindeki farklılıkları kişilik tipleriyle değerlendirmektir (Matisse, 2007: 39). Geçmişten gelen kökeni ve kullanmakta olduğu kaynaklar ile oldukça ilgi uyandırıcı olan Enneagram farklı birçok alanda (reklamcılık, insan kaynakları, politika, oyunculuk, satış, dua ve çocuk eğitimi vb.) kullanılmaktadır (Pesen, 2015: 40-41).

Enneagram bireylerin kendileri dâhil olmak üzere tüm bireyleri anlamalarına ve keşfetmelerinde olanak tanımaktadır (Riso ve Hudson, 2000: 45-46). Bu olanak hayat boyu edindiğimiz tüm tecrübeleri anlamlandırdığımız ve düzenlediğimiz motifleri ifade etmektedir. Özünde yer alan önermesinde ise edindiğimiz tecrübeler ışığında anlamlandırdığımız ve düzenlediğimiz çekirdek modeli, yaşamımızda meydana gelen olayları konumlandırdığımız çerçeveyi anlamamız ile psikolojik ve ruhsal benliğimizin gelişmesinde çok daha ileri ve hızlı bir büyüme sağlayacağımız yer almaktadır (Kabak, 2011: 7). Bu durum ait olunan kişilik tipini ve bu tipin işleyiş biçimini çözümlenmeleri ile kişilik yapılarında örtülü şekilde kalmış olan tarafları gün yüzüne çıkmakta ve paradoksal bir biçimde şiddet seviyesini azaltarak zamanla kaybolmaktadır. Bu bağlamda bireyler ani bir hamle ile daha geniş bir psikolojik alana sahip olup kendilerini daha geniş bir açıdan görebilmektedirler. Aynı zamanda bireyler için olası durumları yansıtmakta olan Enneagram ortaya konulan davranış ve tepkilerin bireyler açısından ne ölçüde gerekli ya da zararsız olduğunu da göstermektedir (Karabulut, 2007: 32). Enneagram kişilik tipleri 9 tip olarak kısaca şöyle özetlenebilir.

Tip-1 (Mükemmeliyetçi): Öz kontrol sahibi, hedefli, ilkeli ve mükemmelliği arayan bireylerdir (Riso ve Hudson, 2000: 89). Çevreden gelen farklı anlayış ve düşüncelere karşı açık olmakta birlikte bunları dikkate almaktadırlar. Mükemmelle ulaşma noktasında oldukça azimli olmalarına rağmen kendilerini yüksek standartlara erişme yükümlülüğü altında hissetmemektedirler (Acarkan, 2019: 72).

1250

Tip-2 (Sitemkâr Verici): Diğer bireyleri memnun etmeye odaklı, cömert, baskıcı ve kendini göstermeyi seven bireylerdir (Riso ve Hudson, 2000: 50). Kendileri ve diğer bireyler arasındaki dengeyi sağlamakta olup onlar için en değerli olan şeyler empati kurabilmek, incelik, merhamet, koşulsuz ve karşılıksız sevgidir. Aynı zamanda alçakgönüllü bir yapıya sahiptirler (Erçin, 2018: 23).

Tip-3 (Başaran): Üç numaralı kişilik tipinde kusursuzluğu arayan, imaj düşkünü ve hırslı bireyler yer almaktadır (Riso ve Hudson, 2000: 55). Kendilerine değer veren aynı zamanda oldukça yüksek bir enerjiye sahiptirler. Ayrıca yapmış oldukları iş alanlarında uzman vafına sahip olmakla birlikte devamlı olarak bir iş programları bulunmaktadır. Karizmatik ve dikkat çekici bir yapıya sahip olan tip üçlerin en önemli ihtiyaçları gelişim, değişim ve dönüşümdür (Batı, 2012: 108).

Tip-4 (Traji Romantik): Dört numaralı kişilik tipinde değişken, kendine odaklanmış ve dramatik bireyler yer almaktadır (Riso ve Hudson, 2000: 61). Çevrelerinde bulunan bireyler ile uyum içerisinde herhangi bir sorun ya da zorluk yaşamadan çevrelerine fayda sağlamaktadırlar. Karşılaşmış oldukları problemler karşısında ise bu durumu kabullenerek çözüm odaklı yaklaşımlar sergilemektedirler. Eksikleri ya da sorunları karşısında tatmin ve minnet duygusu içerisindedirler. Aynı zamanda negatif duygulara odaklanmadan iyi niyetli ve gayretli tutum ve tavırlar göstermektedirler (Acarkan, 2019: 112).

Tip-5 (Araştıran): Beş numaralı kişilik tipinde yalnız, yeniliklere açık, ağzı sıkı (ketum) ve sezgisel odaklı bireyler yer almaktadır (Riso ve Hudson, 2000: 64). Uzmanlaşarak bilime, fikir üretmeye yönelik odaklanmaktadır. Belirli ilgi alanlarını ön plana çıkararak

diğerler alanlar ile ilgilenmezler. Hayali dünyalara dalarak çevrelerinden uzaklaşma eğilimdedirler. Fiziksel olarak kendilerinden uzaklaşarak yorgun ve gergin bir zihinleri vardır. Aynı zamanda beşler ayrıntılara takılmakta olup kuruntulu bir yapıya sahiptirler. Diğer bireylerin onun düşüncelerini anlamayacakları konusunda alaycı bir tutumları bulunmaktadır. Bunaldıklarında ya da aşırı duygusallık ile karşı karşıya kaldıklarında saldırganlık eğilimleri söz konusudur (Subaş, 2017: 75-76).

Tip-6 (Sadık Sorgulayıcı): Altı numaralı kişilik tipinde şüpheli, iyi tavır ve tutamlara sahip, endişeli bireyler yer almaktadır (Riso ve Hudson, 2000: 69). Oldukça güvenilir bir kişilik tipine sahip olmakla birlikte vermiş oldukları sözleri yerine getirmeleri onlar için çok önemlidir. Karşılaşmış oldukları problemler karşısında tahminler ve öngörülerde bulunarak problemleri tespit etmekte ve çözüm sunmaktadırlar. Altılar için bir yere ait olma duygusu önemlidir. İş konularında oldukça hassas, detaycı olup kalite odaklı çalışmaktadırlar. En sağlıklı seviyelerinde ise kendi iç kılavuzlarına güvenerek kendilerine yetebilen, bağımlı olmayan, güvenen ancak diğer bireyler ile işbirliği içerisinde olarak onlara destek olan bireylerdir (Karabulut, 2007: 99).

Tip-7 (Maceracı): Yedi numaralı kişilik tipinde farklı birçok alana ilgisi olan, anlık yaşayan, hızlı kavrayan bireyler yer almaktadır (Karabulut, 2007: 109). İyi niyetli, neşeli ve eğlenceli bireyler olup sıkıntılı olayların farkına vararak buna yönelik gerekli olan tüm gayreti göstermektedirler. Herhangi bir problem karşısında ise probleme karşı ciddi bir tutum sergileyerek sorumluluklarını yerine getirmektedirler. Aynı zamanda yediler kendi isteklerini erteleyerek diğer bireylerin isteklerine karşı öncelikli ve duyarlı yaklaşarak gerekli olan tüm fedakârlıkları sergilemektedirler (Acarkan, 2019: 152).

Tip-8 (Meydan okuyan): Sekiz numaralı kişilik tipinde özgüven sahibi, iradeli ve kararlı bireyler yer almaktadır (Karabulut, 2007: 120). Cesur girişimci, tutkulu ve maceracı olan sekizler farklı zevk ve deneyimleri tatmak istemekte olup diğer bireylere karşı kendilerini kanıtlama çabası içerisinde olduklarında ve heyecan duygusuna ihtiyaç duyduklarında hiç çekinmeden risk alabilen bireylerdir. Oluşan gerilimin artması sonucunda kendilerini ve duyguları koruma altına alarak savunmaya geçmektedirler (Erçin, 2018: 27).

Tip-9 (Barışçı): Dokuz numaralı kişilik tipinde prensip ve amaç sahibi, mükemmeliyetçi, destekleyici ve halinden hoşnut olan bireylerdir (Riso ve Hudson, 2000: 83). Güven verici, sevgi dolu ve barışçı bir yapıya sahip olan dokuzlar çatışmalardan uzak durmaktadırlar. Farklılıklar karşısında anlayışlı ve saygılı davranışlar sergileyen, yapılmış olan yanlışlara karşı anlayış içerisinde olan Tip 9'lar pozitif rekabettin peşinde olmakla birlikte destekleyicidirler. Toplum içerisinde sessiz ve tepkisiz kalmaları ise onlar için bir dezavantajdır. Tip 9'ları en önemli özellikleri ise iyileştirici etkiye sahip olmalarıdır (Batı, 2012: 119-220).

1.2. İŞ PERFORMANSI

Türk Dil Kurumu sözlüğünde performans “*yapılan iş, icraat, uygulama, şahsın yapabileceği en iyi derece veya bir işi, oyunu, eseri vb. sergilerken gösterilen çaba; bir durumu veya olayı başarma gücü ve isteği*” olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlamda performans, bir örgüt içerisinde yer alan bireylerin verimliliğinin değerlendirilmesine pozitif bir etki yapan ve performans yönetiminin de önemli bir unsuru olan bileşendir. Bu bileşenler değerlendirme kapsamında yöneticinin yine yöneticiyi, personelin çalışanı, aynı seviyedekilerin birbirlerini ve alt düzeylerini, bireyin kendi kendisini değerlendirmesidir. Bu değerlendirmesinin esas amacı ise, bireyin gelişmesi için ihtiyaçların saptanması, bireyin sahip olduğu performansın daha da ileri bir seviyeye taşınması için yardımcı olmak, geçmiş performansı değerlendirme, ileride sahip olabileceği potansiyel performans düzeyini

saptamak, örgütün performans hedef setini oluşturmak, uygulanacak yeni maaş ve artış düzeylerini belirlemektir (Beğenirbaş ve Turgut, 2016; Akal, 2005).

İş performansı üzerine gerçekleştirilmiş olan tüm tanımların ortak noktası bireylerin beklentileriyle işletme hedefleri arasında oluşan bağın neticesi olarak ortaya çıkmasıdır. Bu noktada ise iş gören performansı tüm işletmelerin başarısı, performansı ve etkililiği açısından oldukça önemli bir unsurdur (Tutar ve Altınöz, 2010: 202). Bu unsur örgütün amaçları ile ilişkili davranışlar ve eylemler olarak tanımlanmaktadır. İş performansı, “belirlenen bir görevin yapılması, tamamlanması” belirli işi yapacak olan kişinin, işi yapabilmek için amaçlanan hedefe yönelik neye ne kadar ulaşabileceği ve amaçlanan hedefe ulaşabilmek için neyi sağlayabileceğinin soyut ve somut olarak ifadesi, yapılacak işin miktarı, niteliği, zamanı ve maliyetine dikkate alarak yapılması gerektiği anlamlarına gelmektedir (Campbell, 1990: 687). Çalışan performansı ancak örgütün yüklendiği misyon ve vizyona sahip çıkmayla gerçekleşir. Bu performansın artırmanın yolu ise insanların fikirselsel ve eylemsel olarak kendilerini daha rahat hissedebilecekleri bir örgüt ortamının oluşturulmasından geçmektedir (Koçel, 2011: 128-134). Sonuç olarak işletmelerin planlamış oldukları amaçlara ulaşabilmeleri ve buldukları sektör dâhilinde rekabet avantajı sağlayabilmeleri adına yüksek ve kaliteli performans sergileyen iş görenlere ihtiyaçları bulunmaktadır (Sonnentag ve Freese, 2002: 25).

İş performansı Borman ve Motowidlo (1997) tarafından görev ve bağlamsal performans olarak iki boyutta ele alınmıştır. Bağlamsal performans işin tanımında yer alan fiillerin tamamı iş performansını kapsamaz. İşgörenlerin aralarındaki etkileşimleri sonucu ortaya çıkan fiiller de performans kavramı içinde yer alır. İşgörenlerin motivasyonu sonucu oluşan faaliyetler, bağlamsal performans olarak ifade edilir (Erkoç, 2015: 15). Görev performansı ise daha önce belirlenmiş olan ölçütleri karşılayacak şekilde, amacın gerçekleştirilmesi ve görevin yerine getirilmesi yönünde ortaya konulan hizmet, mal veya düşünceyi ifade etmektedir. Bu kapsamda göreve ilişkin performansın daha çok yapılan işin teknik ve ihtisas kısmı ile ilgili olduğu ifade edilebilir (Jawahar ve Carr, 2007: 330).

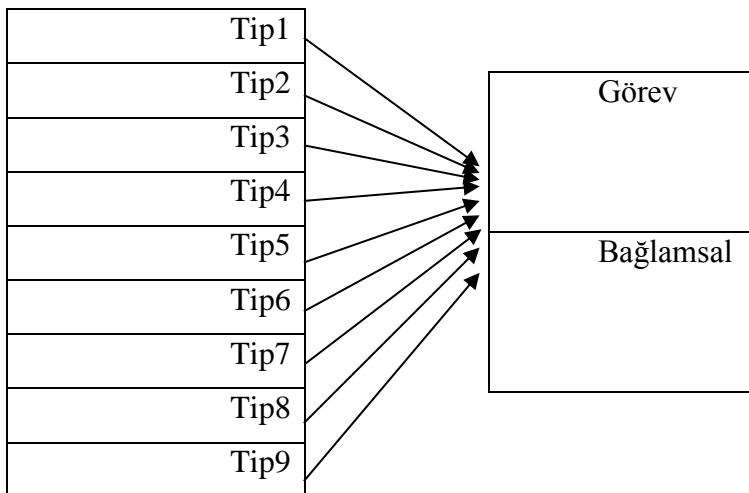
2. YÖNTEM

Bu kısımda araştırmaya ait kavramsal model, hipotezler, çalışma grubu, veri toplama araçları ile verilerin analizine yer verilmiştir.

2.1. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL MODELİ

Enneagram Kişilik (ENE)

İş Performansı (İŞP)



Şekil 1. Kavramsal Model

Araştırmaya ait hipotezler şunlardır;

H₁: Enneagram kişilik tipleri iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₂: Tip 1, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₃: Tip 2, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₄: Tip 3, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₅: Tip 4, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₆: Tip 5, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₇: Tip 6, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₈: Tip 7, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₉: Tip 8, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

H₁₀: Tip 9, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

2.2. ÇALIŞMA GRUBU

Bu çalışmanın gayesi çalışanların Enneagram kişilik (ENE) tiplerinin çalışanların iş performansı (İŞP) üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu gayeyle Aksaray ilinde hizmet ve imalat işletmesi olarak faaliyette bulunan 2 ayrı işletmenin 350 beyaz/mavi yakalı çalışanından 206'sına gönüllülük temelinde ulaşılmıştır.

2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Çalışma 2 ölçeğin yanında demografik bilgileri içeren değişkenlerden oluşturulan veriler kullanılmıştır. Enneagram kişilik özellikleri ölçeği 27 ifadeden, İş performansı 23 ifadeden oluşmaktadır. Toplamda 50 ifade Likert tipinde (*1.Hiç Katılmıyorum, 5.Tamamen Katılıyorum*) ve 6 adet demografik bilgiler içeren ifadelerden oluşturulan anket 206 mavi ve beyaz yakalı çalışana uygulanmıştır. Araştırmadaki ilk ölçek Enneagram kişilik (ENE) ölçeği; Subaş ve Çetin (2017) tarafından geliştirilen ölçektir. Araştırmanın ikinci ölçeği ise; İş Performansı (İŞP) Ölçeği Goodman and Svyantek (1999) tarafından geliştirilerek Doğan (2005) tarafından kısa formu oluşturulan ve Özer (2018) araştırmasında kullandığı ölçektir. Araştırma verileri test ve analizi için SPSS (20.0) programı kullanılmıştır.

2.4. VERİLERİN ANALİZİ

Çalışma kapsamında Aksaray ilinde hizmet ve imalat sektöründe çalışmakta olan 206 mavi/beyaz yakalı çalışanla oluşturulan veri setiyle oluşturulan demografik veriler Tablo 1.'de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Veriler

Cinsiyet	Frekans	%	M.Durum	Frekans	%
Kadın	23	11,2	Evli	129	62,6
Erkek	183	88,8	Bekar	77	37,4
Toplam	206	100,0	Toplam	206	100,0
Gelir TL.	Frekans	%	Eğitim	Frekans	%
0-2020	56	27,2	İlköğretim	39	18,9
2021-4000	103	50,0	Lise	99	48,1

4001-6000	43	20,9	Önlisans	40	19,4
6001-8000	4	1,9	Lisans	26	12,6
Toplam	206	100,0	Lisansüstü	2	1,0
Yaş	Frekans	%	Toplam	206	100,0
18-28	56	27,2			
29-38	103	50,0	Statü	Frekans	%
39-46	43	20,9	Mavi Yaka	158	76,7
47-53	4	1,9	Beyaz Yaka	48	23,3
Toplam	206	100,0	Toplam	206	100,0

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerinin (%11,2'si kadın, %88,8'inin erkek olduğu), medeni durumlarının (%62,6'sı evli, %37,4'ünün bekar olduğu), yaşlarının (%27,2'si 18-28 yaş aralığında, %50,0'ı 28-38 yaş aralığında, %20,9'u 39-46 yaş aralığında, %1,9'u 47-53 yaş aralığında olduğu), aylık gelirlerinin (%27,2'si 0-2020 TL. arasında, %50,0'ı 2021-4000 TL. arasında, %20,9'u 4001-6000 TL. arasında, %1,9'u 6001-8000 TL. arasında olduğu), öğrenim durumları (%18,9'u ilköğretim, %48,1'i lise, %19,4'ü ön lisans, %12,6'sı lisans, %1,0'ının Lisansüstü), statülerinin (%76,7'si mavi yakalı, %23,3'ünün beyaz yakalı) olduğu belirlenmiştir.

Verilerin faktör analizi yapılmasında Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi ve Bartlett Küresellik testi için alt sınırın değeri 0,50'dir. Eğer ki bu değer 0,80 - 0,90 arasında ise çok iyi olarak değerlendirilir (Kalaycı, 2010: 322).

Tablo 2.Örneklem Yeterlilik KMO Bartlett Testi

	ENE	İŞP
Kaiser-Meyer-Olkin Measure	0,886	0,882
Bartlett's Test of Approx. Chi-Square Sphericity	1946,572	1811,211
df	351	253
Sig.	0,000	0,000

Tablo 2.'ye göre KMO değeri Enneagram kişilik ölçeği (ENE) için 0,886 ile çok iyi, İş Performansı (İŞP) için 0,882 ile çok iyi olduğu belirlenmiştir.

Faktör korelasyonuna bağlı iç tutarlıklar için Cronbach's Alpha katsayısının 0,80'den yüksek çıkması iyi olarak değerlendirilir (Büyüköztürk, 2007).

Tablo 3.Güvenilirlik Analizi

Değişkenler	Cronbach'sAlpha	n
ENE	0,906	27
İŞP	0,884	23

Tablo 3.'e göre Güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha Değeri Enneagram kişilik ölçeği (ENE) için 0,906 ile iyi, İş Performansı (İŞP) için 0,884 ile iyi olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi iki ya da daha çok değişkenin arasında bulunan ilişkinin büyüklük, düzey ve yön tespitinde kullanılan ve araştırmacıya nedenselliğin sebeplerini keşfetmekte önbilgi vermekte olup "r" ile gösterilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 290).

Tablo 4. ENE ve İŞP arasında Korelasyon analizi

Değişkenler		ENE	İŞP
ENE	Pearson C.	1	,556**
	Sig. (2-)	,000	,000
	N	201	201
İŞP	Pearson C.	,556*	1
	Sig. (2-)	,000	,000
	N	201	201

Tablo 4.'e göre ENE ile İŞP arasında ($r=0,556$) kuvvetinde $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Enneagram alt faktörleri ile İş Performansı arasında $p<0,005$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü zayıf, orta ve yüksek düzeyde ilişkiler vardır. İş Performansı ile en yüksek korelasyon "Tip-1 Mükemmeliyetçi $r=0,561$ " iken en düşük korelasyon ise "Tip-7 Maceracı $r=0,216$ " ile olduğu tespit edilmiştir.

Regresyon analizi değişkenler arasındaki etkiyi test ederek iki değişkenden birindeki değişimin diğerindeki değişimi açıklamakta kullanılmasıdır. Bu metot genelde değişkenlerin arasındaki neden-sonuç ilişkisini test eder.

1255

Tablo 5. Regresyon analizi

Model ENE ile İŞP	R	R ²	t	F	P	Sabit	β
	0,556	0,309	10,657	91,384	0,000	2,218	0,494
$\hat{I}\hat{S}P=2,218+0,494*(ENE)$							
Model ENE Tip-1 ile İŞP	R	R ²	t	F	P	Sabit	β
	0,561	0,315	18,627	93,910	0,000	2,774	0,437
$\hat{I}\hat{S}P=2,774+0,437*(ENE\ Tip-1)$							
Model ENE Tip-2 ile İŞP	R	R ²	t	F	P	Sabit	β
	0,441	0,195	17,422	49,261	0,000	3,000	0,377
$\hat{I}\hat{S}P=3,000+0,377*(ENE\ Tip-2)$							
Model ENE Tip-3 ile İŞP	R	R ²	t	F	P	Sabit	β
	0,446	0,199	15,734	50,593	0,000	2,898	0,396
$\hat{I}\hat{S}P=2,898+0,396*(ENE\ Tip-3)$							
Model ENE Tip-4 ile İŞP	R	R ²	t	F	P	Sabit	β
	0,436	0,190	15,376	47,851	0,000	2,902	0,405
$\hat{I}\hat{S}P=2,902+0,405*(ENE\ Tip-4)$							

Model ENE Tip-5 ile İŞP	R	R ²	t	F	P	Sabit	β
	0,483	0,233	20,453	62,131	0,000	3,042	0,363
$\hat{I}ŞP=3,042+0,363*(ENE\ Tip-5)$							
Model ENE Tip-6 ile İŞP	R	R ²	t	F	P	Sabit	β
	0,389	0,152	15,844	36,443	0,000	3,045	0,358
$\hat{I}ŞP=3,045+0,358*(ENE\ Tip-6)$							
Model ENE Tip-7 ile İŞP	R	R ²	t	F	P	Sabit	β
	0,216	0,046	22,273	9,942	0,000	3,679	0,161
$\hat{I}ŞP=3,679+0,161*(ENE\ Tip-7)$							
Model ENE Tip-8 ile İŞP	R	R ²	t	F	P	Sabit	β
	0,379	0,143	18,349	34,132	0,000	3,191	0,309
$\hat{I}ŞP=3,191+0,309*(ENE\ Tip-8)$							
Model ENE Tip-9 ile İŞP	R	R ²	t	F	P	Sabit	β
	0,409	0,167	17,878	41,015	0,000	3,098	0,347
$\hat{I}ŞP=3,098+0,347*(ENE\ Tip-9)$							

Tabloya göre Enneagram kişilik tipleri ile İş Performansı değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde (F=91,384; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı R² = 0,309 olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %30,9'u Enneagram tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tabloya göre Enneagram Tip-1 ile İş Performansı değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde (F=93,910; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı R² = 0,315 olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %31,5'i Enneagram Tip-1 tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tabloya göre Enneagram Tip-2 ile İş Performansı değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde (F=49,261; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı R² = 0,195 olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %19,5'i Enneagram Tip-2 tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tabloya göre Enneagram Tip-3 ile İş Performansı değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde (F=50,593; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı R² = 0,199 olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %19,9'u Enneagram Tip-3 tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tabloya göre Enneagram Tip-4 ile İş Performansı değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde (F=47,851; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı R² = 0,190 olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %19,0'ı Enneagram Tip-4 tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tabloya göre Enneagram Tip-5 ile İş Performansı değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde (F=62,131; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı R² = 0,233 olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %23,3'ü Enneagram Tip-5 tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tabloya göre Enneagram Tip-6 ile İş Performansı değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde (F=36,443; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bir

ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,152$ olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %15,2'si Enneagram Tip-6 tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tabloya göre Enneagram Tip-7 ile İş Performansı değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde ($F=9,942$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,046$ olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %4,6'sı Enneagram Tip-7 tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tabloya göre Enneagram Tip-8 ile İş Performansı değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde ($F=34,132$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,143$ olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %14,3'ü Enneagram Tip-8 tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tabloya göre Enneagram Tip-9 ile İş Performansı değişkeni arasındaki ilişkinin sınanması için yapılan regresyon analizinde ($F=41,015$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,167$ olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %16,7'si Enneagram Tip-9 tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tablo 6. Hipotezlerin test Edilmesi

Hipotez	P	t	Sonuç
H ₁ : Enneagram kişilik tipleri iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.	0,000	10,657	Kabul
H ₂ : Tip 1, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.	0,000	18,627	Kabul
H ₃ : Tip 2, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.	0,000	17,422	Kabul
H ₄ : Tip 3, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.	0,000	15,734	Kabul
H ₅ : Tip 4, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.	0,000	15,376	Kabul
H ₆ : Tip 5, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.	0,000	20,453	Kabul
H ₇ : Tip 6, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.	0,000	15,844	Kabul
H ₈ : Tip 7, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.	0,000	22,273	Kabul
H ₉ : Tip 8, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.	0,000	18,349	Kabul
H ₁₀ : Tip 9, iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.	0,000	17,878	Kabul

3.TARTIŞMA VE SONUÇ

Literatürde Enneagram ile İş Performansı arasında bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak kişilik özellikleriyle örgütsel davranış ve performans konuları arasında bazı çalışmalar mevcuttur. Kabak (2011) çalışmasında enneagram grup çalışmasıyla yapılan öğretimin yedinci sınıf öğrencilerinde matematik öğretimi konusunda önemli bir katkısının olduğunu iddia etmiştir. Aksoy (2014) çalışmasında matematik alanında üstün yetenekli öğrencilerin

Enneagram Tip-3 kişilik tipinde olduklarını, matematik alanında üstün yetenekli olmayan öğrencilerin ise Enneagram Tip-8 kişilik tipinde olduklarını ileri sürmüştür. Pesen (2015) çalışmasında tasarım ürünleri grafiklerinin algılanmasında farklı mizaca sahip kişilerin kendi mizaç yapılarına bağlı olarak farklı tercihlerinin bulunduğunu ifade etmiştir. Komassi vd. (2016) çalışmalarında Enneagram Tip-1 ve Tip-5 kişilik tiplerinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığını ileri sürmüştür. Makas Oral (2017) çalışmasında Enneagram Tip-4'ün gelecekte depresyon gelişme ihtimaline karşı yakından izlenmesi gerektiğini iddia etmiştir. Erçin (2018) çalışmasında Enneagram Tip-7'nin sağlık sorumluluğu, fiziksel aktivite, tinsellik ve stres yönetimi alt ölçeklerinden en yüksek puanı aldığını iddia etmiştir. Coşkun vd. (2018) çalışmalarında Enneagram Kişilik özelliklerinin % 95 güven düzeyinde yatırımcı davranışlarını istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığını ileri sürmüştür. Ferhat (2018) çalışmasında Beş Temel Kişilik Özellikleri ve alt boyutları Uyumluluk, Sorumluluk, Deneyime Açıklık, Duygusal İstikrarlılık ve İle İç-Dış Kontrol Odaklılık davranışları arasında istatistiki ilişkilerin anlamlı bulunduğunu ifade etmiştir. Boz vd. (2019) çalışmasında Enneagram kişilik özellikleri ile Müşteri Bağlılığı arasında çok zayıf-zayıf ve orta düzeyde ilişkileri olduğunu ifade etmiştir.

Bu çalışmanın amacı Enneagram kişilik tipleri ile İş Performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaçla Aksaray ilinde hizmet ve imalat işletmesi olarak faaliyette bulunan 2 ayrı işletmedeki 206 mavi ve beyaz yakalı çalışana gönüllülük esasına göre ulaşılmıştır. Enneagram yakın zamanlarda hem sosyal medyada hem de akademide sıklıkla duyduğumuz kavramlardan olmaya başladı. İş Performansı hedef ve amaçlarına ulaşılmasında önemli bir unsur olmayı sürdürmektedir.

Elde ettiğimiz bulgularla Enneagram kişilik özellikleri ile İş Performansı arasında zayıf, orta ve yüksek düzeyde ilişkileri tespit edilmiştir. Ayrıca Enneagram kişilik özelliklerinin İş Performansını pozitif yönlü etkilediği tespit edilmiştir. İş Performansı ile en yüksek korelasyon “Tip-1 Mükemmeliyetçi” ile iken en düşük korelasyon ise “Tip-7 Maceracı” ile olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Enneagram kişilik tiplerinden “Tip-1 Mükemmeliyetçi” iş performansında en yüksek etkiye sahipken, “Tip-7 Maceracı” ise en düşük etkiye sahiptir. Bu sonuçla işletme sahip ve yöneticilerinin işletme hedef ve amaçlarına ulaşılmasında en yüksek katkıyı Tip-1 Mükemmeliyetçi kişilik tipine sahip çalışanlar olduğu ifade edilebilir. Elde edilen bulgular neticesinde işletme yönetici ve çalışanlarına yönelik şu önerilerde bulunulabilir;

- İşletmeler işe yeni alınacak insan kaynağını seçerken kişilik tiplerine dikkat etmelidir.
- Çalışanların kişisel iletişim için mola zamanlarını tercih etmeleri, işin devamlılığını ve iş performanslarını düşürecek özel telefon görüşmelerinden sakınmaları,
- Çalışanların işin dışındaki boş zamanlarında da kişisel iletişim zamanlarını “ortak yarar- karşılıklı çıkar” dengesini gözeterek yapmaları,
- Çalışanların işletme hedef ve amaçlarına ulaşılmasında işin gerektirdiği performansı göstermeleri,
- Çalışanların mesai saatleri içinde gereksiz işlerle uğraşmak yerine işletme süreçlerine değer katacak faaliyetlerde bulunmaları,
- Çalışanların işe yeni başlayanlara yönelik mihmandarlık görevlerini kendi kısmında olmasa bile yardımcı olmaları,
- Çalışanların kendi kısımları dışında işletmeye değer katacak bazı vazifelerde gönüllülük sağlamaları,

- Çalışanların diğer kısımlarda arızı bir sebepten dolayı iş yükünün artması nedeniyle ihtiyaç duyulan işgücünü teminde yardımcı olmaları,
- Çalışanların herhangi bir sebepten dolayı işe gidemeyecek olmaları durumunda çalışma arkadaşlarını bilgilendirmeleri önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Acarkan, İ. (2019). *Enneagram İle Kendini Keşfet*. 2. Baskı. Timaş Yayınları: İstanbul.
- Akal, Z. (2005). *İşletmelerde Performans Ölçüm Ve Denetimi*, Ankara: Bizim Büro Basım Evi, Ankara.
- Akgül, A., ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri–Spss’te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Emek Ofset Ltd. Şti. Ankara.
- Aksoy, E. (2014). *Matematik Alanında Üstün Yetenekli ve Zekâlı Öğrencilerin Bazı Değişkenler Açısından Veri Madenciliği İle Belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Batı, U. (2012). *Enneagram İle Kişilik Analizi*. 1. Basım. Alfa Yayınları: İstanbul.
- Borman, W.C., ve Motowidlo, S.J. (1997). Task Performance And Contextual Performance: The Meaning For Personnel Selection Research. *Human Performance*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 10(2), 99-109.
- Boz, D, Kardeş, İ. ve Altınbay, A. (2019). Muhasebe Hizmeti Alan Mükelleflerin Kişilik Özelliklerinin Müşteri Bağlılığı İle İlişkisi. *Opus– Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1501-1527. Doi: 10.26466-/Opus.612220.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 7. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Coşkun, Y., Demir, S. ve Işık, İ. (2018). Investigation Of Investor Behaviors İn Terms Of Behavioral Finance: The Case Of Nazilli. *Journal Of Current Researches On Social Sciences*, 8 (4), 1-32.
- Campbell, J.P. (1990). *Modeling The Performance Prediction Problem İn Industrial And Organizational Psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Ed.). *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*, (1), Palo Alto, Ca, Us: Consulting Psychologists Press.
- Doğan, Y. (2005). *Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların görev ve bağlamsal performansları üzerine etkisini belirlemeye yönelik Kayseri’de bir araştırma*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Erciyes Üniversitesi, SBE., Kayseri.
- Erçin, H.Ş. (2018). *Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları İle Enneagram Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erkoç, İ.Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Ferhat, M. (2018). *Beş Temel Kişilik Boyutunun İç/Dış Kontrol Odaklılık Davranışları Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, SBE., İstanbul.

- Goodman, S.A. ve Svyantek, D.J. (1999). Person–Organization Fit And Contextual Performance:Do Shared Values Matter, *Journal Of Vocational Behavior*, (55) 254-275.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Jawahar, I.M. ve Carr, D. (2007). Conscientiousness And Contextual Performance The Compensatory Effects Of Perceived Organizational Support And Leader Member Exchange, *Journal of Managerial Psychology*, 22: 330-349.
- Kabak, S. (2011). *Enneagramın 7.Sınıf Matematik Öğretiminde Grup Çalışmasına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5.Baskı., Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karabulut, Y. (2007). *Yeni Kişilik Teorisi Enneagram Ve Din Psikolojisi Açısından Kullanım Alanları*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği* (13. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Komasi, S., Soroush, A., Nazeie, N., Saeidi, M., Zakiei, A.E (2016). Enneagram Of Personality As An Effective Model İn The Prediction Of The Risk Of Cardiovascular Diseases: A Case-Control Study. *J Cardiothorac Med.* 2016; 4(3):468-473.
- Makas Oral, Y.N. (2017). *Depresyon Hastalarında Kişilik Tipi Özellikleri*, *Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi*, Atatürk Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Ankara.
- Matise, M. (2007). The Enneagram: An İnnovative Approach, *Journal Of Professional Counseling: Practice, Theory Ve Research*, 35(1), pp. 38-57.
- Özer, E. (2018). *Otel Yiyecek İçecek Bölümlerinde Güçlendirmenin İşgören Performansına Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü, Aydın.
- Palmer, H. (2006). *Ruhun Aynası Enneagrama Yansıyan İnsan Manzaraları*, 2. Baskı, Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Pesen, S.R. (2015). *Grafik Tasarım Göstergelerinin Algılanmasında Kişilik Faktörünün Enneagram Modeline Göre İncelenmesi*. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Porter, L.W., ve Lawler, E.E. (1968). *Managerial Attitudes and performance*, Homewood, Illinois: Irwin-Dorsey.
- Riso, D.R., ve Hudson, R. (2000). *Enneagram İle Kişilik Analizi*, Butik Yayınları, İstanbul.
- Sonnentag, S., ve Frese, M. (2002). *Performance Concepts And Performance Theory*. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological Management Of Individual Performance*. (pp. 3-25), Chichester: John Wiley And Sons.
- Subaş, A. (2017). *Okul yöneticilerinin "Liderlik stilleri" ile "Enneagram kişilik tipleri" arasındaki ilişkinin incelenmesi*, *Yayınlanmış Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Subaş, A., ve Çetin, M. (2017). Enneagram Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Güvenirlik Ve Geçerlilik Çalışması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4/11(2017), ss. 160-181.
- Tutar, H., ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF. Dergisi*, 65(02), ss. 196-218.
- Yılmaz, A. (2016). *Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi Ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul'da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.