

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 46

pp 697-707

Article ID

64070

Arrival

13 August 2022

Published

25 October 2022

DOI NUMBER<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.64070>**How to Cite This****Article**

Tatar, A., Kılıç, N. & Bekiroğlu, B. (2022). "İş Performansının Yordayıcıları Olarak Kişisel İyi Oluş ve Kişilik Özellikleri", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:46; pp: 697-707



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

İş Performansının Yordayıcıları Olarak Kişisel İyi Oluş ve Kişilik Özellikleri

Subjective Well-Being and Personality Traits as Determinants of Job Performance

Arkun Tatar¹  Nevin Kılıç²  Berra Bekiroğlu³ ¹ Doç. Dr., Manisa Celâl Bayar Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Manisa, Türkiye² Dr. Öğr. Üyesi., Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İstanbul, Türkiye³ Uzman Psk., İstanbul, Türkiye

ÖZET

Bu çalışmada sektör ayırımı yapılmadan çalışanlarda iş performansı, kişilik özellikleri (Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde) ve kişisel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda kişisel iyi oluş, kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkilerin farklı ilişkisel modellerle incelenmesi planlanmıştır. Çalışmaya 18-60 yaşları arasında (ort. = 31,70; s = 8,97) 216 erkek (% 47,4), 240 kadın (% 52,6) olmak üzere toplam 456 çalışan katılmıştır. Çalışmada Kişisel İyi Oluş İndeksi, Büyük Beş-50 Kişilik Testi ve Osgood tipi ölçümle iş performansı ölçümü alınmıştır. Veriler yol analizi kullanılarak değişkenler arasında kurulan beş farklı ilişkisel modelle incelenmiştir. Birinci modelde kişisel iyi oluşla iş performansı yordanmıştır. Bu modelde R² = 0,05 olarak hesaplanmış ve model uyumu görülmemiştir. İkinci modelde kişilik özellikleriyle iş performansı yordanmış ancak kişisel iyi oluş aracı değişken olarak alınmıştır. Bu modelde de R² = 0,05 olarak hesaplanmış ama zayıf model uyumu görülmüştür. Üçüncü modelde sadece kişilik özellikleriyle iş performansı yordanmıştır. Bu modelde R² = 0,12 olarak hesaplanmış ve iyi model uyumu görülmüştür. Dördüncü modelde kişilik özellikleri aracı değişken olarak alınmış, bu modelde de R² = 0,11 olarak hesaplanmıştır. Son model de ise kişisel iyi oluş kişilik özellikleriyle birlikte alınarak iş performansı yordanmıştır. Bu modelde iş performansı için en yüksek açıklama oranı (R² = 0,14) elde edilmiştir. Çalışmada oluşturulan farklı modeller ve sonuçları birbiriyle karşılaştırılmış ve elde edilen sonuçlar ilgili literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Performansı, Kişisel İyi Oluş, Kişilik Özellikleri, Beş Faktör Kişilik Modeli

ABSTRACT

In this study, it is aimed to examine the relationships between job performance, personality traits (within the framework of the Five Factor Personality Model) and subjective well-being in employees without making any sectoral segmentation. In this direction, it is planned to examine the relationships between subjective well-being, personality traits and job performance with different relational models. A total of 456 employees, 216 male (47.4 %) and 240 female (52.6 %) between the ages of 18-60 (M = 31.70; s = 8.97), participated in the study. In the study, job performance measurement was taken with Subjective Well-Being Index, Big Five-50 Personality Test and Osgood type measurement. The data were analyzed with five different relational models established between the variables using path analysis. In the first model, subjective well-being and job performance were predicted. In this model, R² has been calculated as 0.05 but model fit was not observed. In the second model, job performance was predicted by personality traits, and the subjective well-being was taken as a mediating variable. In this model, R² was calculated as 0.05, and weak model fit was observed. In the third model, job performance was predicted only by personality traits, R² was calculated as 0.12 and good model fit was observed. In the fourth model, personality traits were taken as mediating variable, R² was calculated as 0.11. In the last model, job performance was predicted by taking subjective well-being together with personality traits. In this model, the highest explanation score (R² = 0.14) for job performance was obtained. In this study, different models has been created and their results were compared with each other to establish linkages between subjective well-being and personality traits on job performance and the results were discussed in line with the relevant literature.

Keywords: Job Performance, Subjective Well-Being, Personality Traits, Five-Factor Model of Personality

1.GİRİŞ

İş performansına yönelik davranışların organizasyonlar için önemi göz önüne alındığında, hem araştırmacılar hem de yöneticiler için iş performansını iyileştirme girişimleri büyük bir önem taşımaktadır (Ferris ve ark., 2010). Örgütsel uygulama ve araştırmalarda kilit bir yapı olan iş performansı, organizasyonların kazancı, etkinliği, başarı veya başarısızlıkları ve hatta varlığını sürdürebilmeleri ile ilişkili görünmektedir (Adetula, 2016; Ferris ve ark., 2010; Scullen ve ark., 2000). Bireysel düzeyde başarının izlenebilen, ölçülebilen ve değerlendirilebilen bir ölçüsü olan iş performansı, kişinin çalıştığı organizasyon veya birimin amaçlarını gerçekleştirmek için sergilediği bilgi, beceri, tutum ve davranışın tamamını kapsamaktadır (Adetula, 2016; Eom ve ark., 2022; Ferris ve ark., 2010; Parent-Lamarche ve ark., 2021). Diğer bir ifadeyle, iş performansı kişinin verilen görevleri nasıl yürüttüğünün bir ölçüsü olarak işlev göstermektedir (Darvishmotevali ve Ali, 2020).

Çok yönlü bir yapı olan iş performansının farklı kategorizasyonları bulunmaktadır (He ve ark., 2019). Bu kategorizasyonlar içerisinde iş performansının en az iki boyutlu bir yapı olduğuna yönelik fikir birliğiyle, yapının "görev performansı (task performance)" ve "bağlamsal performans (contextual performance)" olarak ikiye ayrıldığı ifade edilmektedir (Lado ve Alonso, 2017). Görev performansı, iş tanımının gerekliliklerini gerçekleştirme yeterliliğini kapsarken bağlamsal performans, bu gerekliliklerin ötesinde örgütsel, sosyal ve / veya psikolojik çalışma ortamının sürdürülmesine ve geliştirilmesine katkıda bulunan kişilerarası ve isteğe bağlı

davranışları içermektedir (Borman ve Motowidlo, 1997; Lindebaum, 2013; Schat ve Frone, 2011). Bu doğrultuda, bağlamsal performansın kendi içerisinde “işe adanma (job dedication)” ve “kişilerarası kolaylaştırıcılık (interpersonal facilitation)” olarak ikiye ayrıldığı da belirtilmektedir (Van Scotter ve Motowidlo, 1996). İş performansı, başka bir kavramsallaştırmada da “görev”, “örgütsel vatandaşlık” ve “üretkenlik karşıtı” performans olmak üzere üç davranış kategorisine ayrılmaktadır. Bu kavramsallaştırmaya göre ise görev performansı, organizasyonda üretime veya hizmetin sağlanmasına katkıda bulunan görev ve sorumlulukların yerine getirilmesiyle tutarlı davranışları yansıtırken, örgütsel vatandaşlık, organizasyonun hedefleriyle ilişkili olan ancak formal görev tanımında doğrudan yer almayan gönüllü davranışları (diğerlerini destekleme, yardım etme, ilişkileri sürdürme vb.) kapsamaktadır. Üçüncü kategoride yer alan üretkenlik karşıtı davranış ise isteğe bağlı bir şekilde sergilenen ve organizasyonun iyiliğine zarar veren davranışların tümünü yansıtmaktadır (Al-Hamdan ve ark., 2017; Rotundo ve Sackett, 2000).

Farklı bakış açılarına rağmen bir bütün olarak ele alındığında iş performansı çeşitli faktörlerden etkilenmektedir (Adetula, 2016). “Mutlu işçi - üretken işçi” başlığı altında incelenen birçok çalışma uzun yıllar boyunca çalışanların mutluluğunun performansları üzerinde etkisi olup olmadığı sorusuna cevap aramıştır (Cropanzano ve Wright, 1999). Bu bağlamda, iş performansına yönelik çalışmaların, iş tatmini / memnuniyeti, mutluluk ve / veya iyi oluş kavramlarına odaklandıkları görülmektedir. Ancak çalışma bulguları birbirinden farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Özellikle ilk çalışmaların söz konusu bu hipotezi desteklemediği veya aradaki ilişkinin zayıf olduğunu bildirdikleri görülmektedir (Iaffaldano ve Muchinsky, 1985; Jalali ve Heidari, 2016; Judge ve ark., 2001; Lin ve ark., 2014; Wright ve Cropanzano, 1997). Ortaya çıkan bu farklı sonuçların temel nedeninin ise yordayıcı kavramın nasıl tanımlandığı ile ilgili olduğu belirtilmektedir. Çalışmalarda genel olarak mutluluğun çalışanın iş tatmini ile eş anlamlı olarak kabul edildiği ancak iş tatmini ile mutluluk ve iyi oluş kavramlarının birbirinden farklı yapılar oldukları ifade edilmektedir (Wright ve Cropanzano, 1997; Wright ve Cropanzano, 2004). İş tatmini, iş ile ilgili duygulanım ve tutumları kapsarken yaşamın iş dışındaki yönlerini dışlamaktadır. İyi oluş ise bireyin yaşamının tüm yönlerine yönelik bilişsel ve duygusal algılarının birleşimini içermektedir. Diğer taraftan, mutluluk ve iyi oluş kavramları da sıklıkla birbirinin yerine kullanılmaktadır. Ancak kavramsal açıdan bakıldığında, iyi oluş bu üç yapı içerisinde kişinin iyilik halini en kapsamlı şekilde değerlendiren yapı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, iyi oluşun, iş tatmininden daha iyi düzeyde iş performansını öngörebileceği belirtilmektedir (Darvishmotevali ve Ali, 2020; Parent-Lamarche ve ark., 2021; Wright ve ark., 2007).

İyi oluş kavramı da kendi içerisinde farklı yaklaşımlarla açıklanmakta ve bu durum yapının tanımlamalarının (iyi oluş, psikolojik iyi oluş, kişisel iyi oluş vb.) çeşitliliğini ortaya çıkarmaktadır (Diener, 1984; Ryff, 1989; Yousefi ve ark., 2011). Bununla birlikte ilgili alan yazında, genel olarak iyi oluş ile iş performansı arasında olumlu yönde bir ilişkinin var olduğu ifade edilmekte ve çalışanların iyi oluş düzeylerinin artırılmasına yönelik uygulamaların iş performansını arttıracığı ileri sürülmektedir (Cropanzano ve Wright, 1999; Wright ve Cropanzano, 1997; Sonnentag, 2015). İyi oluş düzeyleri yüksek olan çalışanların düşük olanlara kıyasla daha proaktif ve yaratıcı oldukları, işe yönelik faaliyetlerle daha fazla ilgilendikleri belirtilmektedir (Lyubomirsky ve ark., 2005; Parent-Lamarche ve ark., 2021). Diğer taraftan, iyi oluş düzeyinin düşük olmasının kişilerarası çatışmaları arttıracığı, benlik saygısını olumsuz etkileyeceği ve bu durumun birçok organizasyonda düşük iş performansına neden olabileceği ifade edilmektedir (Cropanzano ve Wright, 1999). Ayrıca iyi oluşun durumsal temelli yaşam olaylarına göre şekillenmekle birlikte kısmen kişilik özelliklerinden etkilendiği ve belirli bir ölçüde istikrar sergilediği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda iyi oluşun özellikle kişiliğin Dışadönüklük boyutuyla olumlu Duygusal Denge boyutuyla ise olumsuz yönde ilişkili olduğu belirtilmektedir (Costa ve McCrae, 1980; Cropanzano ve Wright, 1999; Diener, 1994; Zhang ve Tsingan, 2014).

Kişilik özellikleri iyi oluşun yanı sıra iş performansı ve örgütsel davranışı anlamak açısından da büyük bir önem taşımaktadır (Alessandri ve Vecchione, 2012; He ve ark., 2019). Geniş çaplı meta-analizlerle ortaya konan kişilik özellikleriyle iş performansı arasındaki ilişki, organizasyonların personel seçiminde sıklıkla kişilik envanterlerini kullanmalarına yol açmıştır (He ve ark., 2019; Lado ve Alonso, 2017; Lee ve ark., 2019; Barrick ve ark., 2001). Kişilik özellikleri yelpazesini organize etmek için en yaygın kullanılan kişilik kavramsallaştırmalarından biri olan Beş Faktör Kişilik Modeli, uzun süredir kişilik ve iş performansı üzerine yapılan araştırmaların çoğuna öncülük etmektedir (He ve ark., 2019; Johnson ve ark., 2011; Lan ve ark., 2021). Araştırma bulguları, birçok iş alanında iş performansının en güçlü yordayıcısının Sorumluluk faktörü olduğunu ileri sürmektedir (Barrick ve Mount, 1991; He ve ark., 2019; Hertz ve Donovan, 2000; Lado ve Alonso, 2017; Van Aarde ve ark., 2017). Bu doğrultuda, Sorumluluk dışında kalan kişilik boyutlarının iş performansı ile ilişkilerinin işin doğası ve meslek grupları açısından değişkenlik gösterebileceği ileri sürülmektedir (Lan ve ark., 2021).

Hizmet yönelimli ve / veya ekip çalışması gerektiren iş ortamlarında ve mesleklerde Uyumluluk faktörünün, işin başkalarıyla etkileşim kurma yetkinliğini gerektirmesi durumunda da Dışadönüklük faktörünün iş performansının önemli bir yordayıcısı olabileceği bildirilmektedir. Ayrıca Dışadönüklüğün, performansın eğitim yeterliği (training proficiency) ile değerlendirildiği durumlarda da önemli bir performans yordayıcısı olduğu ileri sürülmektedir (Barrick ve ark., 2001; Barrick ve Mount, 1991; Mount ve ark., 1998). Benzer şekilde, Zeka / Hayal Gücü (ya da kullanılan diğer adıyla Deneyime Açıklık) faktörünün de sıklıkla eğitim yeterliğiyle ilişkilendirildiği, entelektüel, hayal gücü yüksek, meraklı, ilgi alanı geniş olan çalışanların verilen eğitimlerden faydalanma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Barrick ve ark., 2001; Barrick ve Mount, 1991; Salgado, 1997).

Yukarıda sunulanlar doğrultusunda bu çalışmada sektör ayırımı yapılmadan çalışanlarda iş performansı, beş faktör kişilik modeli çerçevesinde kişilik özellikleri ve kişisel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede kişisel iyi oluşun, kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olup olmadığı, kişilik özelliklerinin kişisel iyi oluşla iş performansı arasında aracılık etkisinin olup olmadığı ve kişisel iyi oluşun kişilik özellikleriyle birlikte iş performansına nasıl bir katkı yaptığının farklı ilişki modellerle test edilmesi düşünülmüştür. Böylece iş performansı üzerinde kişisel iyi oluş ve kişilik özellikleri arasında kurulan bağlantılarla değişkenler arası ilişkilerin değerlendirilmesi planlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Katılımcılar

Çalışmaya 18-60 yaşları arasında (ort. = 31,70; s = 8,97) 216 erkek (% 47,4), 240 kadın (% 52,6) olmak üzere toplam 456 çalışan katılmıştır. Katılımcıların, 1-39 yıl arası süreyle bir işte çalışıyor (ort. = 7,94; s = 8,01) ve 256'sının bekar (% 56,1), 200'ünün evli, boşanmış ya da dul (% 43,9), 326'sının gelir durumunun ortalamasının altında (% 71,5), 130'unun gelir durumunun ortalamasının üzerinde (% 28,5), 72'sinin eğitim durumunun lise ve altı (% 15,8), 384'ünün eğitim durumunun ön lisans ve üzeri (% 84,2) olduğu görülmüştür.

2.2. Araç Gereç

İş performansı ölçümü 9 birimlik Osgood tipi semantik farklar ölçeği ile belirlenmiştir.

Kişisel İyi Oluş İndeksi, 11'li Likert tipi (0 = Hiç Memnun Değilim, 10 = Tamamen Memnunum) cevap seçeneği içeren 8 maddeli öz bildirim türü bir ölçme aracıdır. Ölçekte tüm maddeler aynı yönde puanlanmaktadır (International Wellbeing Group, 2006). Ölçeğin Türkçe formu için çeviri çalışmasında iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı 0,86 olarak bildirilmiştir (Meral, 2014).

Büyük Beş-50 Kişilik Testi, 5'li Likert tipi (1 = Hiç Uygun Değil, 5 = Çok Uygun) cevap seçeneği içeren 50 maddeli öz bildirim türü bir ölçme aracıdır. 24 Maddesi ters yönlü puanlan test, Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik, Zeka / Hayal Gücü'nden oluşan birinci düzey beş faktörlü yapıyla puanlanmaktadır. Faktörden alınan puanlar iki uçlu yapıyla değerlendirilmekte ve yüksek puan pozitif uca, düşük puan negatif uca ilişkin özelliğin düzeyindeki artışa işaret etmektedir (Tatar, 2017).

2.3. Uygulama

Çalışmanın uygulaması internet ortamında uygulanmak üzere hazırlanan web tabanlı formun adresinin sosyal medyada paylaşılmasıyla yürütülmüştür. Formun başında çalışma amacı ve araştırmaya dahil etme / dışlama kriterleri (katılımcıların en az 1 yıl süreyle ve en az 10 çalışanı olan bir iş yerinde çalışıyor olmaları koşulu) belirtilmiştir. Koşulları uyan ve çalışmaya kimlik bilgisi alınmadan anonim olarak katılmayı kabul eden kişilerin açıklama sonrasında form sorularına ulaşmaları sağlanmıştır. Katılımcıların tüm soruları tek oturumda cevaplamaları istenmiş, cevaplamayı istedikleri zaman bırakabilecekleri belirtilmiş, cevaplamayı yarım bırakanların verileri ise değerlendirme dışı tutulmuştur.

2.4. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler, ölçekler için Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenilirlik katsayılarının ve toplam puanlar arası Pearson korelasyon katsayılarının hesaplanması sonrasında Amos v22.0 programı ile yol analizi yapılarak değerlendirilmiştir.

2.5. Sonuçlar

Çalışmada önce kullanılan ölçme araçlarının iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları, Büyük Beş-50 Kişilik Testi faktörleri Dışadönüklük için 0,80, Uyumluluk için 0,73, Sorumluluk için 0,80, Duygusal Dengelilik için 0,84, Zeka / Hayal Gücü için 0,71 ve Kişisel İyi Oluş İndeksi için 0,86 olarak hesaplanmıştır. Sonra iş

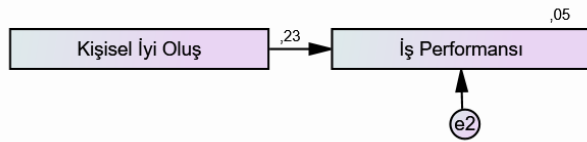
performansının, kişisel iyi oluşla 0,23, kişilik ölçümü beş faktörle 0,08 ile 0,31 arasında, kişisel iyi oluşun ise beş faktörle 0,15 ile 0,37 arasında değişen düzeylerde korelasyon katsayıları gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Ölçeklerin İç Tutarlık Güvenirlik Katsayıları ve Toplam Puanlar Arası Korelasyonlar

n = 456	Cronbach Alfa	1	2	3	4	5	6
1. İş Performansı	-	-					
2. Kişisel İyi Oluş İndeksi	0,86	0,23***	-				
Büyük Beş Kişilik Testi-50							
3. Dışadönüklük	0,80	0,12**	0,27***	-			
4. Uyumluluk	0,73	0,09	0,31***	0,40***	-		
5. Sorumluluk	0,80	0,31***	0,32***	0,11**	0,27***	-	
6. Duygusal Dengelilik	0,84	0,08	0,37***	0,36***	0,20***	0,15**	-
7. Zeka / Hayal Gücü	0,71	0,24***	0,15**	0,45***	0,36***	0,29***	0,17***

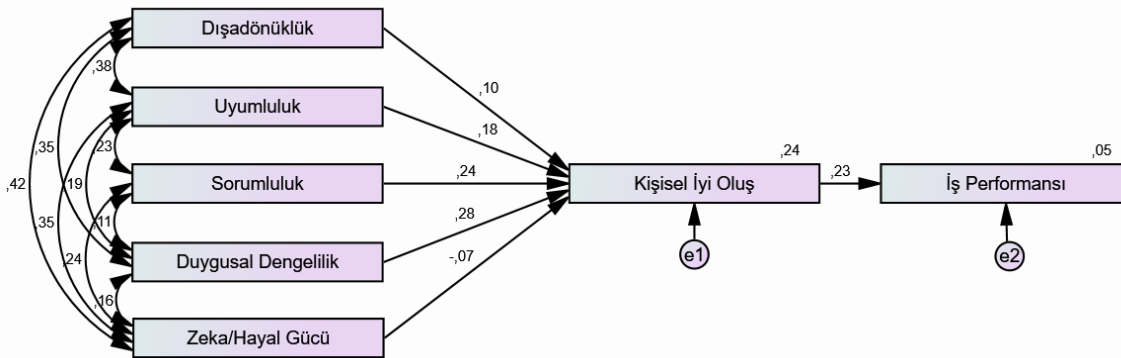
p < 0,01; *p < 0,001

Çalışmada sonraki aşamada iş performansının yordandığı beş farklı modelle yol analizi yapılmıştır. Yol analiziyle test edilen beş modelin uyum iyiliği katsayıları ve iş performansının yordama oranı (R^2) özetlenmiştir. İlk modelde sadece başlangıç niteliği taşıması amacıyla kişisel iyi oluşla iş performansı yordandı (Şekil 1). Sonuçlar, Model 1'in bir uyum göstergesi (GFI) dışında genel olarak model uyumu göstermediğini ve kişisel iyi oluşun iş performansını 0,05 oranında yordadığını ortaya koymuştur (Tablo 2).



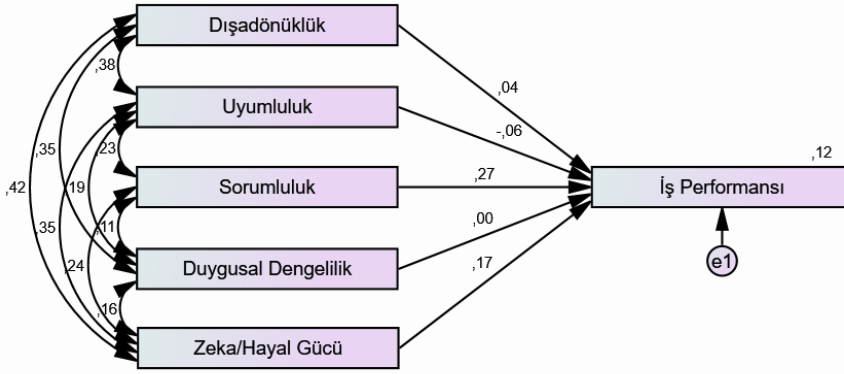
Şekil 1. İş performansının kişisel iyi oluşla yordanması (Model 1).

Sonraki modelde beş kişilik faktörüyle iş performansı yordandı ancak kişisel iyi oluş, kişilik faktörleri ile iş performansı arasında aracı değişken olarak ele alınmıştır (Şekil 2). Bu modelde beş kişilik faktörünün, kişisel iyi oluşu 0,24 oranında yordadığı, kişisel iyi oluşun aracılık etkisiyle iş performansının yordanmasının artırmadığı ve yine iş performansına ait varyansın 0,05 oranında açıklandığı anlaşılmıştır. Bu modelde uyum iyiliği katsayılarının biri dışında (RMR) düşük düzeylerde ama kabul edilebilir uyum iyiliğine işaret eden sınır değerlerde oldukları görülmüştür (Tablo 2).



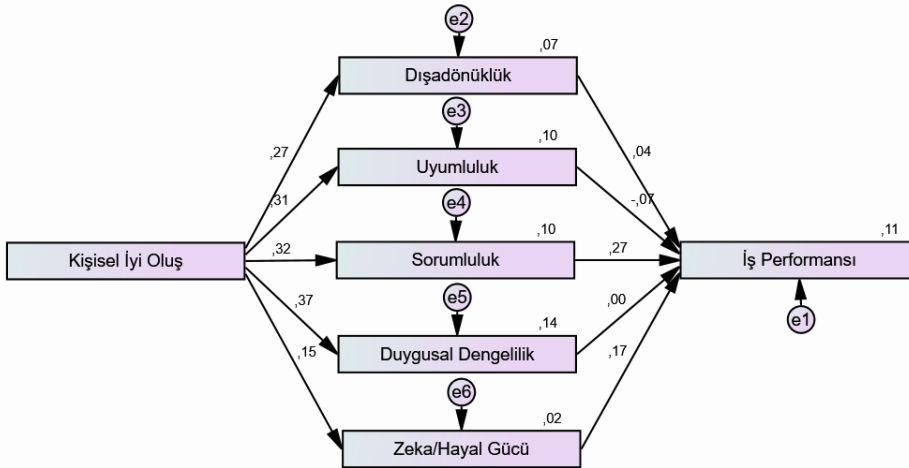
Şekil 2. İş performansının kişilik faktörleriyle yordanmasında kişisel iyi oluşun aracılık etkisi (Model 2).

Model 3'de iş performansı sadece kişilik faktörleri ile yordandı (Şekil 3). Bu modelde kişisel iyi oluşun etkisi değerlendirme dışı tutularak beş kişilik faktörünün iş performansını yordaması test edilmiştir. Bu modelde hem tüm uyum iyiliği katsayıları iyi uyuma işaret etmiştir hem de iş performansının yordama oranı belirgin miktarda artarak 0,12 düzeyine çıkmıştır (Tablo 2).



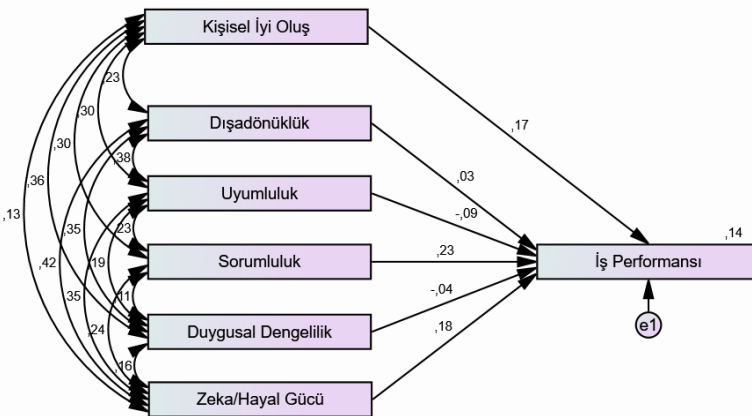
Şekil 3. İş performansının kişilik faktörleriyle yordanması (Model 3).

Model 4, Model 2'ye alternatif olarak oluşturulmuş ve kişisel iyi oluşla iş performansı yordanmış ancak beş kişilik faktörü iyi oluşla iş performansı arasında aracı değişkenler olarak ele alınmıştır (Şekil 4). Bu modelde kişisel iyi oluşun, beş kişilik faktörünü yordaması, beş kişilik faktörünün kişisel iyi oluşu yordadığı modele oranla değişkenler arasında daha yüksek ilişkisel yapı gözlenmesine neden olmuştur. Ancak kişilik faktörleri arasındaki ortak varyans gözardı edildiği için kişilik faktörlerinin aracılık etkisiyle iş performansının yordanmasını artırmadığı, aksine önceki modele oranla düşürerek iş performansına ait varyansı 0,11 oranda açıkladığı görülmüştür. Bu modelde uyum iyiliği katsayılarının, kabul edilebilir uyum iyiliğine işaret eden sınır değerlere yakın ama yine de model uyumundan söz edilemeyecek kadar düşük oldukları görülmüştür (Tablo 2).



Şekil 4. İş performansının kişisel iyi oluşla yordanmasında kişilik faktörlerinin aracılık etkisi (Model 4).

Son modelde ise iş performansı, kişilik faktörleri ve kişisel iyi oluşla birlikte yordanmıştır (Şekil 5). Bu modelde kişisel iyi oluş, beş kişilik faktörü ile birlikte alınmış ve iş performansının yordanmasına 0,02 oranında bir katkı yaparak iş performansındaki varyansın açıklanma oranını 0,14 düzeyine çıkarmıştır.



Şekil 5. İş performansının kişilik özellikleri ve kişisel iyi oluşla yordanması (Model 5).

Bu modelde uyum iyiliği katsayılarının biri dışında (RMR) iyi düzeyde uyum iyiliğine işaret eden değerlerde oldukları görülmüştür (Tablo 2).

Tablo 2. İş performansının yordanmasında farklı modeller için yol analizi sonuçları

Model (n = 456)	Ki-kare	sd	Ki-kare / sd	GFI	AGFI	CFI	RMR	RMSEA	R ²
1	24,33	1	24,33	0,95	0,85	0,00	1,00	0,23	0,05
2	52,57	6	8,76	0,97	0,85	0,91	0,46	0,13	0,05
3	5,98	1	5,98	0,99	0,91	0,99	0,01	0,10	0,12
4	266,64	11	24,24	0,84	0,60	0,50	0,20	0,22	0,11
5	5,98	1	5,98	0,99	0,90	0,99	0,46	0,10	0,14

3. TARTIŞMA

Bu çalışmada çalışanlarda iş performansı, Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde kişilik özellikleri ve kişisel iyi oluş arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Kişisel iyi oluşun, kişilik faktörleri ve iş performansı arasındaki ve kişilik faktörlerinin kişisel iyi oluşla iş performansı arasındaki rolleri farklı modellerle incelenerek iş performansı üzerinde kişisel iyi oluş ve kişilik faktörleri arasındaki bağlantılar test edilmiştir.

Model 1, kişisel iyi oluşun zayıf düzeyde iş performansı ile ilişkili olduğunu bildiren çalışma sonuçlarıyla (Moscoso ve Salgado, 2021; Obrenovic ve ark., 2020; Parent-Lamarche ve ark., 2021; Wright ve ark., 2007) tutarlı olacak şekilde $r = 0,23$ ilişki ve $R^2 = 0,05$ belirleme katsayısı ortaya koymuştur. Bu model, yeni bir bilgi ortaya koymaktan çok bu çalışmada daha sonra test edilen diğer modellere bir referans modeli olarak işlev görmesi ve iş performansındaki varyansı açıklama oranı açısından sağlanacak artışın değerlendirilmesi için başlangıç noktası kabul edilmesi amacıyla oluşturulmuştur.

Model 2 ve Model 4'e dayanan çalışma sonuçları, kişilik özellikleri ve kişisel iyi oluş arasındaki ilişkiler hakkında birkaç önemli sonucu desteklemektedir. Kişilik faktörleri için eşzamanlı korelasyon modeli, daha dışadönük, uyumlu, sorumlu ve duygusal olarak istikrarlı kişiliklere sahip bireylerin daha az olumsuz duygulanım, daha çok olumlu duygulanım yaşamaya eğilimli ve daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduklarını göstermektedir. Bu sonuç kişilik özellikleri ile kişisel iyi oluş arasında eşzamanlı ilişkiler kuran önceki araştırma sonuçlarıyla tutarlıdır (Boyce ve ark., 2013; Soto, 2015; Steel ve ark., 2008). Ancak kişilik faktörlerinin iyi oluş üzerinden iş performansına katkısının olmadığı anlaşılmaktadır. Çünkü iş performansı için Model 2'de de Model 1'de elde edilen varyans açıklama oranı elde edilmiştir. Diğer bir ifadeyle kişilik faktörleri ile iş performansı arasında kişisel iyi oluşun aracılık etkisi bu çalışma verilerinde gözlenmemiştir.

Model 3, Model 5'le birlikte uyum gösterge katsayıları ve iş performansındaki varyans açıklama oranı ile incelenen beş model içerisinde kabul edilebilir olan iki modelden biridir. Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde ölçümlenen kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişki pek çok çalışmada gösterilmiştir (Hung, 2020; Judge ve ark., 2013; Tatar ve Çelikbaş, 2021; Tatar ve Özdemir, 2019; Tatar ve ark., 2019). Bu nedenle elde edilen sonuç beklenen yönde ve ilgili çalışmalarla tutarlılık gösterecek şekilde gerçekleşmiştir. Ancak bu noktada kritik olan gözlenen ilişkiler değil, kişilik özelliklerinin göreceli önemi ile ilgilidir. Bu noktada ölçümlenen kişilik özelliklerinden hangisi ya da hangilerinin kişisel iyi oluş ve iş performansı ile güçlü şekilde ilişki gösterdiğinin belirlenmesi önceliklidir. Kişisel iyi oluşla ilişkiler bağlamında Model 2'de Sorumluluk ve Duygusal Dengelilik öne çıkarken, iş performansıyla ilişkiler bağlamında da Model 3, 4 ve 5'te Sorumluluk ve Zeka / Hayal Gücü faktörleri belirgindir. Sorumluluk faktörünün önemi ve iş performansının en güçlü yordayıcısı olduğu ise daha önce de belirtilmiştir (Barrick ve Mount, 1991; He ve ark., 2019; Hurtz ve Donovan, 2000; Lado ve Alonso, 2017; Van Aarde ve ark., 2017). Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde ölçümlenen kişilik özellikleri ile kişisel iyi oluşun birlikte alındığı çalışmalarda en azından Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk ve Duygusal Dengelilik'in birlikte alınması gerektiği önerilirken (Soto, 2015) bu çalışma sonuçları önemsiz olarak kabul edildiği için dışarda tutulan Zeka / Hayal Gücü faktörünün kişisel iyi oluşla ilişkisi bağlamında önemli olduğunu göstermiştir. Tutarsızlık içeren bu durum ise kişisel iyi oluşla birlikte ele alındığında iş performansının yarattığı etki olarak görünmektedir. Kişilik özellikleri ile kişisel iyi oluş birlikte alındığında önemli görünmeyen Zeka / Hayal Gücü faktörünün etkisi ilişkilere iş performansı dahil edildiğinde bütünüyle değişmektedir. Bu çalışmada alındığı haliyle Zeka / Hayal Gücü (diğer Beş Faktör Kişilik ölçümlerinde ele alındığı şekliyle ise "Deneyime Açıklık") ile iş performansı arasında gözlenen korelasyonel ilişkilerde (Hung, 2020; Judge ve ark., 2013; Tatar ve Çelikbaş, 2021; Tatar ve Özdemir, 2019) bu çıkarımı destekler niteliktedir.

Kişilik özellikleri, kişisel iyi oluştaki değişimi 0,24 oranında yordamaktadır (Model 2). Bu çalışmada tersine bir modelle (Model 4) iyi oluşun kişilik özelliklerine etkileri de alınmıştır. Kişisel iyi oluş, Dışadönüklük'teki varyansı 0,07 oranında, Uyumluluk'taki ve Sorumluluk'taki varyansı 0,10 oranlarında, Duygusal Dengelilik'teki varyansı 0,14 oranında ve Zeka / Hayal Gücü'ndeki varyansı 0,02 oranında yordamaktadır. Kişisel iyi oluşun

kişilik faktörleri üzerinden iş performansını yordama oranı ise 0,11'dir. Bu modelle kişisel iyi oluş ile iş performansı arasında kişilik faktörleri aracılık etkisiyle ele alınmıştır. Ancak iyi oluşun dışarıda tutulduğu Model 3'de sadece kişilik faktörleriyle iş performansı 0,12 oranında yordamıştır. Bu sonuçlar Model 2'ye alternatif olarak oluşturulan ve kişisel iyi oluş ile iş performansı arasında kişilik özellikleri aracılık etkisinin test edilmesinin iş performansındaki varyans açıklama oranını artırmadığını aksine düşürdüğünü göstermiştir. Sonuçlar, kişilik özellikleri ve kişisel iyi oluşun birbirini etkileyip etkilemediği ve nasıl etkilediği konusu dışarıda tutularak değerlendirilmiştir. İlişkisel yapının değiştirilerek kişisel iyi oluşun kişilik özelliklerini etkilediği ve bu yolla kişilik değişimini ileriye dönük olarak öngördüğü ve başlangıçta yüksek refaha sahip bireylerin bu doğrultuda değişen kişilik özellikleri gösterme eğiliminde oldukları bilinmektedir (Helson ve Soto, 2005; Soto, 2015). Ancak elde edilen sonuçlar bağlamında iş performansının yordanmasında kişilik özellikleri ile kişisel iyi oluş arasındaki ilişkilerin bu teorik açıklaması önemli görünmemektedir. Çünkü sonuç olarak Model 4, kişilik faktörlerinin kendi aralarındaki ortak varyansları dikkate alınmadığı durumda kişisel iyi oluşla kişilik faktörlerinin, kişilik faktörleriyle de iş performansının yordanmasının, sadece kişilik faktörleriyle iş performansının yordanmasına oranla iş performansının açıklanmasında daha düşük varyans açıklama oranına neden olduğunu göstermiştir. Ancak Model 4, Model 3 yerine Model 2 ile kıyaslandığında ise iş performansının açıklanmasında belirgin artış sağlanmış olmaktadır. Özet olarak Model 2 ya da Model 4 dikkate alındığında iyi oluş ya da kişilik faktörlerinin aracılık etkilerinin, iş performansının sadece kişilik faktörleriyle yordanmasına oranla katkı sağlamadığı anlaşılmaktadır.

Önceki modellerde elde edilen sonuçlar, olgular arası ilişkileri ortaya çıkarmak için Model 5'in yapısını zorunlu olarak oluşturmuştur. Bir anlamda ilk dört model iş performansının ele alınan olgularla yordanmasında önemli olan bağlantıları göstermiştir. Böylece kaçınılmaz olarak kişisel iyi oluş, kişilik özellikleri ile birlikte alınmış ve iş performansının yordanmasında en yüksek varyans açıklama oranına ulaşılmıştır ($R^2 = 0,14$). Dahası model uyumu da uyum iyiliği katsayılarının biri dışında (RMR) iyi düzeydedir. Elde edilen varyans açıklama oranı iş performansının yordanmasında çok daha fazla değişkenin modele dahil edilmesi gerektiğinin kanıtı niteliğindedir. Ancak genel olarak bu çalışmanın sonuçları ve Model 5 için elde edilen uyum iyiliğine işaret eden değerler, sonraki araştırmalarda iş performansının, iyi oluş ve kişilik özellikleriyle nasıl ele alınması gerektiğine yönelik bir kılavuz işlevi görmektedir.

İlk bakışta üzerinde çalışılan modellerle elde edilen katsayılar ve modellerde yer verilen olgular arasında gözlenen ilişkiler küçük ve önemsiz algılanabilir. Ancak kişisel iyi oluş, bir kişinin hayatını sık olumlu duygulanım, seyrek olumsuz duygulanım ve yaşam doyumu ile tatmin edici olarak deneyimleyip deneyimlemediğini temel bir bileşen olarak temsil etmektedir (Diener ve ark., 2017; Diener ve ark., 2018a; Diener ve ark., 2018b). Belirtilenler doğrultusunda, kişisel iyi oluşun kişilikle (Anglim ve ark., 2020; Friedman ve Kern, 2014; Górník-Durose, 2020), iş performansı (Moscoso ve Salgado, 2021; Parent-Lamarche ve ark., 2021) ve psikolojik ve fiziksel sağlıkla (Friedman ve Kern, 2014; Galderisi ve ark., 2015; Steptoe ve ark., 2015) ilişkileri daha önce gösterilmiştir. Bu nedenle de kişilik özellikleri ve kişisel iyi oluşun önemli kişisel özellikler olması nedeniyle bu olgulardaki küçük değişiklikler bile yaşamın gidişatı üzerinde önemli sonuçlar doğurabilecek şekilde anlamlı olabilir (Soto, 2015). Dolayısıyla üzerinde çalışılan modellerle elde edilen katsayılar yeterli büyüklükte kabul edilmelidir.

Özetle bu çalışma sonuçlarında kişisel iyi oluşun, iş performansı ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olmadığı (ya da kişilik özelliklerinin, kişisel iyi oluşla iş performansı arasında), buna karşın kişilik özellikleriyle birlikte ve kişilik özellikleriyle ilişkili olarak ele alındığında iş performansındaki varyansın açıklanmasına daha fazla katkıda bulunduğu anlaşılmıştır. Çalışma, bu basit yapısına ve bilinen ilişkileri ele almasına karşın önemli bir tasarım gücüne sahiptir. Ele alınan model ve karşılaştırmalar, tek bir ilişkisel yapı önerisiyle elde edilebileceklerden daha fazlasını ortaya koymaktadır. Buna karşın çalışmanın bazı önemli sınırlılıkları vardır. Bunlardan birincisi sektör ayırımı yapılmadan genel bir çalışan grubunun alınmış olması ama buna karşın katılımcı sayısının bu türden ilişkisel yapıları ortaya koyma iddiasındaki çalışmalar için tüm çalışanları temsil etme bağlamında küçük kabul edilebilecek düzeyde kalmasıdır. İkinci bir sınırlılık, çalışmada Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde kişilik ölçümünün yapılmasıdır. Farklı kişilik değerlendirme modellerinin kullanılması ya da daha fazla sayıda kişilik özelliğinin alınması gelecekteki araştırmalar için daha güçlü model tahminleri yapılmasına olanak sağlayabilir. Üçüncüsü, kişisel iyi oluşun ölçümüne yönelik ortaya çıkan sınırlılıktır. Kişisel iyi oluşun farklı yönleriyle değerlendirilmesi bu çalışmada ele alınan olgular arasında, gözlenen farklı ilişkileri ortaya koyabilir veya gözlenen farklı düzeylerde ilişkiler elde edilmesine olanak sağlayabilir. Ancak kişisel iyi oluşun, olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumu boyutlarıyla (Diener ve ark., 2017) ele alınamaması Türkçe ölçme araçlarının sınırlılığı ile ilgili bir konu olarak durmaktadır. Son bir sınırlılık ise bu türden araştırma çalışmalarında ortaya çıkan genel bir sorun olarak korelasyonel

verilerden kesin nedensel çıkarımların yapılamamasına ilişkindir. Kesitsel tasarım ve deneysel olmayan araştırma modelleri, kişisel iyi oluş için eşzamanlı korelasyonlardan daha güçlü nedensel kanıtı sağlayamamaktadır. Bu nedenle bu sınırlılığın ortadan kaldırılması için iş performansındaki değişimi ortaya koyacak boylamsal çalışmalara ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

1. Adetula, G. A. (2016). Emotional, social, and cognitive intelligence as predictors of job performance among law enforcement agency personnel. *Journal of Applied Security Research*, 11(2), 149-165.
2. 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.
3. Al-Hamdan, Z., Oweidat, I. A., Al-Faouri, I., & Codier, E. (2017). Correlating Emotional intelligence and job performance among jordanian hospitals' registered nurses. In *Nursing Forum*, 52(1), 12-20.
4. Anglim, J., Horwood, S., Smillie, L. D., Marrero, R. J., & Wood, J. K. (2020). Predicting psychological and subjective well-being from personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(4), 279-323.
5. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
6. 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.
7. Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
8. Boyce, C. J., Wood, A. M., & Powdthavee, N. (2013). Is personality fixed? Personality changes as much as "variable" economic factors and more strongly predicts changes to life satisfaction. *Social Indicators Research*, 111, 287-305.
9. Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(4), 668-678.
10. Cropanzano, R., & Wright, T. A. (1999). A 5-year study of change in the relationship between well-being and job performance. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51(4), 252-265.
11. Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462.
12. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
13. Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157.
14. Diener, E., Heintzelman, S. J., Kushlev, K., Tay, L., Wirtz, D., Lutes, L. D., & Oishi, S. (2017). Findings all psychologists should know from the new science on subjective well-being. *Canadian Psychology*, 58(2), 87-104.
15. Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018a). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), Art.15.
16. Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018b). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260.
17. Eom, G., Been, S., & Byeon, H. (2022). ICF-Based Job Performance Predictors for South Korean Industrial Accident Workers: Population-Based 3-Year Longitudinal Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13), 7822.
18. Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X., & Keeping, L. M. (2010). Self-esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies. *Personnel Psychology*, 63(3), 561-593.
19. Friedman, H. S., & Kern, M. L. (2014). Personality, well-being, and health. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 719-742.

20. Galderisi, S., Heinz, A., Kastrup, M., Beezhold, J., & Sartorius, N. (2015). Toward a new definition of mental health. *World Psychiatry*, 14(2), 231-233.
21. Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2018). Personal costs and benefits of employee intrapreneurship: Disentangling the employee intrapreneurship, well-being, and job performance relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 508-519.
22. Górník-Durose, M. E. (2020). Materialism and well-being revisited: The impact of personality. *Journal of Happiness Studies*, 21(1), 305-326.
23. He, Y., Donnellan, M. B., & Mendoza, A. M. (2019). Five-factor personality domains and job performance: A second order meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 82, 103848.
24. Helson, R., & Soto, C. J. (2005). Up and down in middle age: Monotonic and nonmonotonic changes in roles, status, and personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 194-204.
25. Hung, W. T. (2020). Revisiting relationships between personality and job performance: working hard and working smart. *Total quality management and Business Excellence*, 31(7-8), 907-927.
26. Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: the Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879.
27. Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251-273.
28. International Wellbeing Group (2006). Personal wellbeing index-adult. Melbourne: Australian Centre on Quality of Life, Deakin University.
29. Jalali, Z., & Heidari, A. (2016). The relationship between happiness, subjective well-being, creativity and job performance of primary school teachers in Ramhormoz city. *International Education Studies*, 9(6), 45-52.
30. Johnson, M. K., Rowatt, W. C., & Petrini, L. (2011). A new trait on the market: Honesty-Humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 857-862.
31. Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of applied psychology*, 98(6), 875-925.
32. 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.
33. Lado, M., & Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 175-182.
34. Lan, J., Wong, C. S., & Zeng, G. (2021). Personality profiles for hospitality employees: Impact on job performance and satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 98, 103018.
35. Lee, Y., Berry, C. M., & Gonzalez-Mulé, E. (2019). The importance of being humble: A meta-analysis and incremental validity analysis of the relationship between honesty-humility and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 104(12), 1535-1546.
36. Lin, Y. C., Yu, C., & Yi, C. C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(9), 1537-1547.
37. Lindebaum, D. (2013). Does emotional intelligence moderate the relationship between mental health and job performance? An exploratory study. *European Management Journal*, 31(6), 538-548.
38. Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological bulletin*, 131(6), 803-855.
39. Meral, B. F. (2014). Kişisel iyi oluş indeksi-yetişkin Türkçe formunun psikometrik özellikleri. *The Journal of Happiness and Well-Being*, 2(2), 119-131.
40. Moscoso, S., & Salgado, J. F. (2021). Meta-analytic examination of a suppressor effect on subjective well-being and job performance relationship. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 119-131.

41. 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.
42. Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, Art.475.
43. Parent-Lamarque, A., Marchand, A., & Saade, S. (2021). How do work organization conditions affect job performance? The mediating role of workers' well-being. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 36(1), 48-76.
44. Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80.
45. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
46. 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.
47. Schat, A. C., & Frone, M. R. (2011). Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. *Work and Stress*, 25(1), 23-40.
48. Scullen, S. E., Mount, M. K., & Goff, M. (2000). Understanding the latent structure of job performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 956-970.
49. Sonnentag, S (2015). Wellbeing and Burnout in the Workplace: Organizational Causes and Consequences In J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* (2nd. ed, pp. 537-540). Elsevier.
50. Soto, C. J. (2015). Is happiness good for your personality? Concurrent and prospective relations of the big five with subjective well-being. *Journal of Personality*, 83(1), 45-55.
51. Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134(1), 138-161.
52. Steptoe, A., Deaton, A., & Stone, A. A. (2015). Subjective wellbeing, health, and ageing. *The Lancet*, 385(9968), 640-648.
53. Tatar, A. (2017). Büyük Beş-50 Kişilik Testinin Türkçeye çevirisi ve Beş Faktör Kişilik Envanteri kısa formu ile karşılaştırılması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 18(1), 51-61.
54. Tatar, A., & Çelikbaş, B. (2021). Kişilik özellikleri ve sosyo-demografik faktörler ile yöneticilerde iş doyumunu ve iş performansının yordanması. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 7(11), 53-69.
55. Tatar, A., & Özdemir, H. (2019). Profil analiziyle kişilik, iş performansı ve iş doyumunu arası ilişkilerin incelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 4(1), 11-24.
56. Tatar, A., Saltukoğlu, G., Özdemir, H., Bekiroğlu, B., Çelikbaş, B., & Çamkerten, S. (2019). İş performansı ve iş doyumunun yordayıcıları olarak Altı Faktörlü Kişilik Modeli (HEXACO) yapıları. *İş'te Davranış Dergisi*, 4(2), 68-77.
57. Van Aarde, N., Meiring, D., & Wiernik, B. M. (2017). The validity of the Big Five personality traits for job performance: Meta-analyses of South African studies. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(3), 223-239.
58. Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525-531.
59. Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1997). Well-being, satisfaction and job performance: Another look at the happy/productive worker thesis. *Academy of Management Proceedings*, 1997(1), 364-368.
60. Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338-351.

61. Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104.
62. Yousefi, A. A., Alipour, A., & Sharif, N. (2011). Reliability and validity of the “personal well-being index-adult” in mothers of mentally retarded students in north of Tehran-Iran. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 5(2), 106-113.
63. Zhang, R. P., & Tsingan, L. (2014). Extraversion and neuroticism mediate associations between openness, conscientiousness, and agreeableness and affective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1377-1388.