



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Volkan AŞKUN

İŞ PERFORMANSININ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE DEMOGRAFİK  
DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2018



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Volkan AŞKUN

İŞ PERFORMANSININ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE DEMOGRAFİK  
DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

Danışman

Doç.Dr. Rabia BATO ÇİZEL

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2018

**Akdeniz Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,**

Volkan AŞKUN'un bu çalışması, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Murat YEŞİLTAŞ (İmza)

Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. Rabia BATO ÇİZEL (İmza)

Üye : Dr.Öğr. Üyesi Mustafa KOÇANCI (İmza)

Tez Başlığı: İş Performansının Kişilik Özellikleri ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 13/07/2018

Mezuniyet Tarihi : 02/08/2018

(İmza)  
Prof. Dr. İhsan BULUT  
Müdür

## AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Performansının Kişilik Özellikleri ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

**Volkan AŞKUN**



T.C.  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU  
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Volkan AŞKUN
Öğrenci Numarası	20155258006
Enstitü Ana Bilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı
Programı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programın Türü	( X ) Tezli Yüksek Lisans ( ) Doktora ( ) Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Doç.Dr. Rabia ÇİZEL
Tez Başlığı	İş Performansının Kişilik Özellikleri ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi
TurnItIn Ödev Numarası	984834940

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 97 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 24/07/2018 tarihinde tarafımdan TurnItIn adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 10

alıntılar dahil % 10' dur.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

( X ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

( ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdelerle sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

Gerekçe:

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim.

24/07/2018

İmza

Doç.Dr. Rabia BATO ÇİZEL

## İÇİNDEKİLER

<b>ŞEKİLLER LİSTESİ.....</b>	<b>iii</b>
<b>TABLolar LİSTESİ.....</b>	<b>iv</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ.....</b>	<b>v</b>
<b>ÖZET.....</b>	<b>vi</b>
<b>SUMMARY.....</b>	<b>vii</b>
<b>TEŞEKKÜR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ÖNSÖZ.....</b>	<b>ix</b>
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.1. İş Performansı .....	3
1.1.1. Bireysel İş Performansı.....	3
1.1.2. Bireysel İş Performansı Boyutları .....	5
1.1.3. Bireysel İş Performansının Değerlendirilmesi.....	13
1.2. Kişilik.....	14
1.2.1. Kişilik Kavramı .....	14
1.2.2. Kişilik Kuramları ve Tarihçesi .....	15
1.2.3. Araştırma Odaklı Kuramlar .....	18
1.2.3.1. Gordon W. Allport: Kişilik Özelliği Kuramı.....	18
1.2.3.2. Raymond B. Cattell: Faktör Analitik Kişilik Özelliği Kuramı .....	20
1.2.3.3. Robert R. McCrea ve Paul T. Costa: Beş Faktör Kuramı.....	22
1.2.3.4. Hans J. Eysenck: Biyoloji Temelli Faktör Analitik Kişilik Özelliği Kuramı .....	26
1.2.4. İş Performansını Etkileyen Kişilik Özelliklerine İlişkin Araştırmalar .....	28

## İKİNCİ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Soruları .....	33
2.2. Çalışma Grubu.....	33
2.3. Veri Toplama Araçları.....	33
2.3.1. Bireysel İş Performansı Ölçeği.....	34
2.3.2. Eysenck Kişilik Anketi Gözden Geçirilmiş/Kısaltılmış Formu (EKA/GGK).....	38

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.1. Araştırmanın Betimsel İstatistikleri .....	40
3.2. Hipotez Testleri .....	41
3.3. Performans Değerlendirme Yöntemine Göre (Kendilerinin ve Şeflerinin Değerlendirmeleri) Çalışanların Performansları Bakımından Sınıflandırılmasında Etkili Olan Değişkenlerin İncelenmesi .....	47
3.4. Uygulamalar ve Öneriler .....	54
<b>SONUÇ .....</b>	<b>57</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>61</b>
<b>EK 1 - Türkçe Anket Formu (Çalışan ve Şef İçin).....</b>	<b>71</b>
<b>EK 2 - Rusça Anket Formu (Çalışan ve Şef İçin).....</b>	<b>74</b>
<b>EK 3 - İspanyolca Anket Formu (Çalışan İçin).....</b>	<b>77</b>
<b>EK 4 - İngilizce Anket Formu (Çalışan ve Şef İçin).....</b>	<b>79</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>82</b>

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1 Kişilik Kuramları ve Uygulama Yol Haritası .....	17
Şekil 1.2 Bir Kişilik Özellik Tabanlı İş Performansı Modeli .....	31
Şekil 3.1 KDA, BİP Durumuna İlişkin Karar Ağacı Modeli .....	50
Şekil 3.2 Şeflere Göre BİP Değerlendirmesine İlişkin Karar Ağacı Modeli .....	53



## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1 BİP Deneyimsel Çerçevesi .....	6
Tablo 1.2 BİP Üzerinde Yapılmış Çalışmalara Genel Bakış .....	10
Tablo 1.3 ‘Kişilik’ Tarihinde Dönüm Noktaları .....	15
Tablo 1.4 16 Kişilik Faktörü Ölçek İsimleri ve Tanımlayıcıları .....	21
Tablo 1.5 Büyük Beş Boyutları ve Alt Boyutları .....	23
Tablo 2.1 BİP Ölçeği için Faktör Analizi Sonuçları .....	35
Tablo 2.2 Çalışanların BİP Korelasyonları .....	37
Tablo 2.3 Eysenck Kişilik Anketine (EKA-GGK) İlişkin Betimleyici İstatistikler .....	38
Tablo 2.4 Eysenck Kişilik Anketinin (EKA-GGK) Güvenilirlik Analizi Sonuçları .....	39
Tablo 3.1 Demografik Bulgular .....	40
Tablo 3.2 KDA, BİP Ölçeği Puanlarının Kişilik Özelliklerine Göre ANOVA Sonuçları .....	42
Tablo 3.3 KDA, BİP Puanların Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçlar .....	42
Tablo 3.4 KDA, BİP Ölçeği Puanlarının Uyruklara Göre ANOVA Sonuçları .....	43
Tablo 3.5 KDA, BİP Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları .....	44
Tablo 3.6 KDA, BİP Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre ANOVA Sonuçları .....	45
Tablo 3.7 BİP Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları .....	46
Tablo 3.8 BİP Ölçeği Puanlarının Kardeş Sayısına Göre T-Testi Sonuçları .....	46
Tablo 3.9 BİP Ölçeği Puanlarının Doğum Sırasına Göre T-Testi Sonuçları .....	47
Tablo 3.10 KDA, BİP Durumuna İlişkin Sınıflama Tablosu .....	49
Tablo 3.11 KDA, BİP Durumuna İlişkin Kazanç Değerleri .....	51
Tablo 3.12 Şeflere Göre BİP Durumuna İlişkin Sınıflama Tablosu .....	51
Tablo 3.13 Şeflere Göre BİP Durumuna İlişkin Kazanç Değerleri .....	54

**KISALTMALAR LİSTESİ**

BİP	: Bireysel İş Performansı
EKA-GGK	: Eysenck Kişilik Anketi Gözden Geçirilmiş/Kısaltılmış Formu
EPI	: Eysenck Kişilik Envanteri
EPQ	: Eysenck Kişilik Anketi
EPQR	: Revize Eysenck Kişilik Anketi
EPQR-A	: Revize Eysenck Kişilik Anketi - Kısa Form
EPQR-S	: Eysenck Kişilik Anketi Gözden Geçirilmiş - Kısa Form
F	: homojenlik göstergesi
KDA	: kendi değerlendirmeleri açısından
MMQ	: Maudsley Tıbbi Anketi
n	: örneklem sayısı
p	: anlamlılık göstergesi
PF	: Kişilik Faktörü
S	: Standart Sapma
sd	: serbestlik derecesi
t	: örneklem arasındaki farkın anlamlılık göstergesi
vd.	: ve diğerleri
$\bar{x}$	: veri düzeyi göstergesi

## ÖZET

Çalışanların iş performanslarını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bunlar arasında kişilik özellikleri gibi psikolojik faktörlerin etkisi yazında araştırma konusu olmuştur. Kişilik özellikleri teorisi, kişilik özelliklerinin benzerlik ve farklılıklarının ölçülmesi, tanımlanması ve sınıflandırılması gerektiğini söyler.

Bireysel ayırt edici özelliklerin, kişilerin yaptıkları işte gösterdikleri performanslarını doğrudan etkilediğini gösteren çalışmalar mevcuttur. Bu psikolojik faktörlerin yanında doğum sırası değişkeninin başarı üzerinde etkisini inceleyen az sayıda da olsa çalışma mevcuttur. Yapılan çalışmalar, ilk doğan çocukların sonraki doğan çocuklara oranla yaptıkları işlerde daha iyi performans gösterdiklerini ortaya koymaktadır.

Yapılan çalışmada iş performansını etkileyen psikolojik ve demografik faktörleri ile kişilik özellikleri ve doğum sırasının iş performansı üzerindeki etkisi bir model üzerinde test edilmiştir. Araştırma sonuçları aynı model içinde bu üç değişkeni birlikte değerlendirme fırsatı sunacağı için yazına destek sağlayacağı düşünülmektedir.

Söz konusu araştırma nicel yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Veriler, yazın taraması sonucunda oluşturulacak anketler aracılığıyla toplanmıştır. Anketler, Antalya'daki sahne sanatları organizasyonu şirketlerinde çalışan 7 farklı ülkeden gelen 305 kişiyle ve onların şefleri ile yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır. Ankette demografik soruların yanı sıra, kişilik özellikleri için "Eysenck Kişilik Anketi" ve "İş Performansı Anketi" kullanılmıştır. Çalışanların performans algıları hem kendilerine hem de şeflerine sorulmuştur. Anketler 3 farklı dilde uygulanmasından ötürü orijinalinden çeviriler yapılmış ve dil geçerlilikleri test edilmiştir. Sonuçlar paket programlar aracılığıyla analiz edilerek yorumlanmıştır. Bu kapsamda, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi, regresyon analizi, t-testi, ANAVO ve CHAID testleri uygulanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Performansı, Kişilik Özellikleri, Demografik Değişkenler

**SUMMARY**  
**INVESTIGATION OF JOB PERFORMANCE ACCORDING TO PERSONALITY**  
**TRAITS AND DEMOGRAPHIC VARIABLES**

There are many factors affect the work performance of employees. Among these, the influence of psychological factors such as personality traits has been the subject of research in literature. The theory of personality traits tells us that the similarities and differences of personality traits must be measured, identified and classified.

There are studies that show that individual distinctive features directly affect the performances of people at work. In addition to these psychological factors, there are few studies that examine the effect of birth order variable on success. Studies show that first-born children perform better in the work they do than children born next.

In this study, psychological and demographic factors which affecting business performance are examined. The personality traits and the effect on the job performance of the birth order were tested on a model. It is thought that the research results will provide support for the summer so that these three variables will be evaluated together in the same model.

The research was carried out using the quantitative method. The data were collected through questionnaires to be created as a result of the summer screening. The surveys were conducted face-to-face with 305 people from 7 different countries working in Antalya performing arts organization companies and their supervisors. In addition to demographic questions, "Eysenck Personality Questionnaire" and "Job Performance Questionnaire" were used for personality traits. The performance perceptions of employees were asked to themselves and their supervisors. The questionnaires were translated from the original due to the implementation of 3 different languages and the language validity was tested. The results are analyzed and interpreted through package programs. In this context, descriptive statistics, correlation analysis, regression analysis, t-test, ANAVO and CHAID tests were applied.

**Keywords:** Job Performance, Personality Traits, Demographic Variables

## TEŞEKKÜR

İlk ve en önemlisi, desteği ve tavsiyeleri ile hazırlığım ve gelişimim için çok değer katan Doç. Dr. RABİA BATO ÇİZEL'e tez danışmanlığı için teşekkür ederim. Özellikle, tezin temelini oluşturan yeni araştırma perspektifine yönelme konusundaki sabır ve rehberliği ile akademik dünyaya olan umutsuz bakış açımı tamamıyla değiştirdiği için sonsuz teşekkürler.

Araştırmamın parçasını oluşturan ampirik çalışmalarda bilgi kayıtlarına katılan ve yardımcı olan tüm uygulayıcılara, değerlendiricilere ve şirketlere özel teşekkürlerimi sunuyorum. Bu saha çalışması onların desteği olmadan mümkün olmazdı. Ayrıca, görüşmeler sırasında sergilenen sabırları da dahil olmak üzere işbirliği ve katılmaya istekli olmalarından dolayı minnettarım.

Bu çalışmamda ve gelişimim konusunda desteğini hiç esirgemeyen, hayatımın farklı evrensinde sonradan bulduğum Abim, Fatih OSMANÇELEBİOĞLU'na çok teşekkür ederim.

Tez boyunca birçok yönden yardımcı olan diğer arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Annem Nesrin AŞKUN ve abim Okan AŞKUN hoşgörülerini, özel destekleri ve teşvikleri olmadan bu çalışmamın üstlenilmesi ve tamamlanması imkansız olurdu. Son olarak, bu dünyadan göçtüğü güne kadar kararlarıma saygı gösterip yapay bir karakter sahibi olmamı engelleyen babam Mustafa AŞKUN'a sonsuz teşekkürler.

Bu çalışma SYL-2018-3239 proje numarasıyla Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir. Katkılarından dolayı teşekkür ederim.

**Volkan AŞKUN**

**Antalya, 2018**

## ÖNSÖZ

Bireysel iş performansı, endüstriyel ve örgütsel psikolojide merkezi bir yapıya sahiptir. Ancak performans alanının içeriği ve yapısı hakkında çok az ortak görüş vardır. Bu tez ilk olarak, iyi içeriğe sahip yüksek dereceli bir performans taksonomisi kurulmasıyla ve ikincisi, bu performans taksonomisini bir kişilik taksonomisine bağlayarak öncüllerinin kimliğini belirleyerek iş performansının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunacağı amaçlanmaktadır. Ayrıca sanatçı çalışanların kişilikten kaynaklanan performans farklılıklarının yazında dikkate alınarak yeniden kavramsallaştırılmasına katkı sunmaktadır.

Yüksek dereceli bir performans yapısını ortaya koymanın bir aracı olarak, geliştirilmiş bir performans ölçeği olan Bireysel İş Performansı Ölçeğini kullanılmıştır. Kesitsel bir anket tasarımı kullanılarak, Antalya’da yer alan sanatçı ağırlık bir organizasyonda 7 farklı ülkeden gelen çalışanlardan (N = 305) ve şeflerinden (N = 10) performans derecelendirme verileri toplanmıştır. Aynı örneklemden aynı zamanda Eysenck Kişilik Anketi Gözden Geçirilmiş/Kısaltılmış Formu kullanılarak alınan veriler ile bu yüksek performans yapısını kişilik özellikleri taksonomisine bağlanmıştır. Bu iki verinin yanında katılımcılardan yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum, uyruk, doğum sırası, kardeş sayısı şeklinde demografik bilgileri toplanarak bunların bireysel iş performansına etkileri incelenmiştir.

Bu tez çalışmasından elde edilen bulgular, altı sorulu bir modelin performans alanının yüksek mertebeli yapısını iyi şekilde temsil edebileceğini ve bu taksonomiye kişilik özelliklerine bağlayacak ilk destek olduğu ortaya koymuştur. Sonuçlar ayrıca, sanatçı düzeyindeki kişiliği ve demografik değişkenleri, performans sonuçlarının tahmininde anlamlı bir değere sahip olduğunu göstermektedir.

## GİRİŞ

Bireysel iş performansı (BİP) alanında, sadece global şirketler değil, aynı zamanda yönetim, iş sağlığı ve örgüt psikolojisi alanlarında da büyük araştırmalar yapılmıştır. Bununla birlikte, günümüz yazında BİP'in farklı yaklaşımları yer almıştır (Campbell, 1990). Yönetim alanı, bir çalışanın mümkün olduğunca üretken hale gelmesi ile ilgilenirken, iş sağlığı alanı belirli bir hastalık veya sağlık bozukluğu nedeniyle üretkenlik kaybının nasıl önleneceğine odaklanmıştır. Öte yandan, iş ve örgüt psikologları, çalışma katılımı, tatmin ve kişilik gibi unsurların BİP üzerindeki etkisini araştırmışlardır (Halbeslebe vd., 2008).

Yukarıda belirtilen tüm araştırma alanlarında, BİP mesleki ortamdaki çalışmalarla ilgili bir sonuç ölçütüdür. Bununla birlikte, önemine rağmen BİP ile ilgili kapsamlı bir kavramsal çerçevesi bulunmamaktadır. Bu bağlamda sayısız iş performansı ölçümleri kullanılmıştır (Tubre vd., 2006). Şimdiye kadar, BİP'in değerlendirilmesi öncelikle ya iş üretkenliğinin nesnel ölçütlerine (örneğin, gün sayısı, belirtilen eylemlerin sayısı ya da örgütsel kayıtlarda tutulan çıktı) ya da işin nicelik ve niteliksel kararlarına odaklanmıştır (Viswesvaran ve Ones, 2000).

Eysenck kişiliği; psikotizm, dışadönüklük ve nevroitiklik şeklinde üç faktöre dönüştürmüştür. Psikotizm düşük anlaşılabilirlik ve düşük vicdanlılıkla tanımlanır. Yüksek psikotizm düzeyleri zor akıl yürütme, dürtüsellik ve saldırganlık gibi özelliklerle ilişkilidir. Düşük psikotiklik düzeyleri, fedakarlık ve empati ile ilişkilidir. Dışadönüklükte yüksek olan bireyler, duygusal arayışla ilişkilidir ve aktif, enerjik olabilirler. Düşük dışadönüklük düzeyine sahip bireyler, sessizlik ve içedönüklük ile ilişkilidir. Son olarak, nörotisizm üzerindeki bireyler daha yüksek kaygı, depresyon ve istikrarsızlık düzeyleriyle karakterize edilir. Düşük nörotisizimli bireylerin genellikle sakin ve duygusal olarak kararlı olduğu kavramsallaştırılmıştır (Eysenck vd., 1985).

Kişilik ve BİP arasındaki ilişki, son yüzyılda endüstriyel psikoloji alanında sıkça incelenen bir konudur (Barrick vd., 2001). BİP, çalışanların görevlerini ne kadar iyi yerine getirdiğini, aldığı inisiyatifi ve problem çözmede gösterdikleri becerikliliği çok boyutlu ifade eden bir yapıdır. Ayrıca, görevleri ne ölçüde tamamladıklarını, mevcut kaynakları nasıl kullandıklarını ve görevleri için harcadıkları zaman ve enerjiyi gösterir (Boshoff ve Arnolds, 1995).

Yazın taramasında çıkan BİP ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki ile birlikte yapılan tez çalışmasında da bu ilişkiye bakılmış, aynı zamanda BİP ile yaş, cinsiyet, eğitim, uyruk, medeni durum, kardeş sayısı, doğum sırası demografik değişkenleri çalışmanın içinde yer almıştır.

İş Performansının Kişilik Özellikleri ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi üzerine yapılan tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümünde bireysel iş performansı ve boyutları, kişilik kuramları ve tarihçesi ile çalışmamızda kullanılacak "Araştırma Odaklı Kuramlar" ve kuramın altında yer alan Hans J. Eysenck: Biyoloji Temelli Faktör Analitik Kişilik Özelliği Kuramı ile alternatif teoriler ve "İş Performansını Etkileyen Kişilik Özelliklerine İlişkin Araştırmalar" kavramsal bir çerçeve ile ele alınmıştır.

İkinci bölümde araştırmanın amacı ve soruları, çalışma grubu ve kullanılan veri toplama araçlarından Bireysel İş Performansı Ölçeği ve Eysenck Kişilik Anketi Gözden Geçirilmiş/Kısaltılmış Formu (EKA/GGK) hakkında kapsamlı bilgilendirilme yapılmıştır.

Üçüncü bölümde, araştırmanın betimsel istatistikleri, hipotezlerin test edilmesi ve performans değerlendirme yöntemine göre (kendilerinin ve şeflerinin değerlendirmeleri) çalışanların performansları bakımından sınıflandırılmasında etkili olan değişkenlerin incelenmesiyle kapsamlı bir analiz anlatılmıştır.

Dördüncü ve son bölümde ise yapılan çalışmanın sonuçları ulusal ve uluslararası çalışmalarla ile karşılaştırılarak değerlendirilmiştir. Sonrasında ise uygulamalar ve öneriler kısmında çalışmanın çıktıları değerlendirilerek sonrası çalışmalarda neler yapılabileceği tartışılmıştır.

Çalışmada iş performansını etkileyen psikolojik ve demografik faktörleri incelerken, kişilik özellikleri ile BİP arasında, demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, uyruk, medeni durum, eğitim, doğum sırası, kardeş sayısı) ile BİP arasında farklılıklar adına sorular oluşturulmuştur. Çalışmanın uygulama yeri Antalya ilinde faaliyet gösteren sahne sanatları üzerinde çalışan şirketlerde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerle yabancı uyruklu sahne sanatlarında çalışanların kişilik özellikleri ve demografik değişkenleri ile bireysel iş performanslarında arasında nasıl etkiler olduğu incelenmiştir.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 1.1. İş Performansı

İş performansı, organizasyon üyelerinin bir parçası olarak beklenen, belirlenmiş veya resmi rol gereksinimlerinin yerine getirilmesi ile ilgili davranışlar olarak tanımlanır (Campbell, 1990: 688). İş performansı, örgütsel psikolojisinin çalışma organizasyonlarındaki insan performansını iyileştirmek için kullanabileceği tüm stratejiler ve müdahaleler için yararlı olmaktadır. Bu stratejilerin çoğu işe alım, eğitim ve gelişim veya motivasyon içerir. Ayrıca, bireylerin örgütsel hedeflere katkıda bulunmasını engelleyen ve bireylere örgütsel katkılar için daha fazla fırsat sunmalarını engelleyen kısıtlamaları kaldırabilecek diğer stratejiler de performansı doğrudan etkileyebilir. Bu nedenle performans tanımı; seçme programlarında ölçülen özellikler, eğitim ve gelişim programlarına katılım, motivasyonel uygulamalara atfedilebilecek değişimlere ya da fırsatlara izin verme olarak düşünülebilir. Bu tanımdaki önemli olan unsur ise performansın bir davranış özelliği olmasıdır. Özellikle, belirli bir zaman dilimi boyunca ortaya çıkan grup ya da bireysel davranışların bir araya getirilmiş bir özelliğidir. Diğer önemli olan ise, performans ile gösterdiği davranış özelliklerinin, örgüte beklenen değeri kazandırmasıdır. Dolayısıyla bu tanımla performans yapısı, farklı bireyler tarafından gerçekleştirilen davranış kümeleri ile aynı birey tarafından farklı zamanlarda gerçekleştirilen davranış arasında ayırım yapan bir değişkendir. Bu ayırım, davranış kümelerinin örgütsel etkinliğe ne ölçüde katkıda bulunacağına veya bunlardan ne ölçüde etkileneceğine dayanır. Özetle performanstaki bir değişim, beklenen organizasyonel davranış değerinde bir değişimi gösterir.

Bu bölümde de bu tanımın içinde yer alan *bireysel iş performansı ve bireysel iş performansının boyutları* detaylı şekilde ele alınmıştır.

#### 1.1.1. Bireysel İş Performansı

Bireysel iş performansı (BİP) popüler ve ilginç bir konudur. Çünkü işgücü piyasasındaki “kültür, cinsiyet, teknolojik gelişmeler” gibi çeşitli eğilimler bununla açıklanmaktadır. Her şeyden önce BİP, ekonominin süregelen küreselleşmesi nedeniyle önemlidir. Ekonomik küreselleşme, malların, hizmetlerin, teknolojinin ve sermayenin sınır ötesi hareketinde hızlı bir artışla dünya genelinde ulusal ekonomilerin artan ekonomik entegrasyonu ve karşılıklı bağımlılığıdır (Koopmans, 2014: 11). Bu bağlamda dünyanın dört bir yanından şirketler

arasındaki rekabet artar. Bu nedenle, şirketlerin rekabet kabiliyetlerini sürdürmeleri veya geliştirmeleri şarttır. BİP, takım ve şirket performansı için temel göstergelerden biridir ve sonuç olarak, şirketlerin verimlilik ve rekabet kabiliyetine katkıda bulunur.

BİP, mevcut ekonomik durgunluk ışığında önemlidir. Durgunluk, genel olarak “düşen ekonomik faaliyetin bir dönemine” atıfta bulunmaktadır. Ürünlerdeki talepten daha fazla arz, uluslararası ticarete düşüş, borçlar, iflaslar, yüksek işsizlik oranları ve düşük tüketici güveni ile karakterizedir. Şirketler, ekonomik sıkıntıların bu dönemlerinde ayakta kalmak için maliyetleri düşürmek zorundadırlar. Bu sebeple, şirket çalışanlarının performansını ve verimliliğini artırmak için BİP seviyelerini artırmaları teşvik edilecektir. Ek olarak, çalışanlar, personelin işten çıkarılmasıyla olası yeniden yapılanmalardan kurtulma şansını artırmak için BİP seviyelerini artırma eğiliminde olacaklardır (Koopmans, 2014: 11). Bu eğilimler nedeniyle, çalışanların BİP’ini korumak, iyileştirmek ve optimize etmek gittikçe önem kazanmaktadır. Bunu yapmak için farklı bilimsel alanlar tarafından çeşitli yaklaşımlar ve çözümler önerilmiştir.

BİP, tüm dünyadaki şirketleri kavramakla birlikte yönetim, iş sağlığı ve örgüt psikolojisi alanlarında da büyük araştırmalar yürütülen bir konudur. Bununla birlikte, günümüz yazında BİP’in farklı yaklaşımları dolaşmaktadır. Yönetim alanı, öncelikle bir çalışanın mümkün olduğunca üretken hale gelmesi ile uğraşırken, iş sağlığı alanı, belirli bir hastalık veya sağlık bozukluğu nedeniyle üretkenlik kaybının nasıl önleneceğine odaklanmıştır. Öte yandan, iş ve örgüt psikologları, çalışma katılımı, memnuniyet ve kişilik gibi belirleyicilerin BİP üzerindeki etkisiyle ilgilenirler (Judge vd., 2001: 377).

Daha önce bahsedilen tüm araştırma alanlarında BİP, mesleki ortamdaki çalışmaların ilgili bir sonuç ölçüsüdür. Bununla birlikte önemine rağmen, BİP’in kapsamlı bir kavramsal çerçevesi bulunmamaktadır. Yapının en uygun şekilde ölçülmesi için sağlam bir teorik çerçeve önkoşuldur. Genel olarak BİP’in işten işe göre farklı olduğu varsayılmıştır. Sonuç olarak, sayısız iş performansı ölçümleri kullanılmıştır. Şimdiye kadar, BİP’in değerlendirilmesi, öncelikle ya iş üretkenliğinin nesnel ölçütlerine ya da çalışanın kendisi, meslektaşları ya da şeflerinden alınan nicelik ve niteliksel yargılara odaklanmıştır. Bu yöntemler değerli bilgiler sunabilir (Koopmans vd., 2011: 856).

Bu, BİP’in tam olarak ne olduğu sorusunu gündeme getiriyor. İş performansı, doğrudan işaretlenemeyen veya ölçülmeyen soyut, gizli bir yapıdır. Birden fazla bileşen veya boyuttan oluşmakta ve bu boyutlar, doğrudan ölçülebilen göstergelerden bir araya gelmektedir. BİP’i kavramsallaştırmak ve işlevselleştirmek için iş performansının yapı alanını açıklamalı, boyutlarını ve göstergelerini tanımlamalıyız. Boyutlar işlerde genelleştirilebilirken, tam göstergeler işler arasında farklılık gösterebilir. Psikoloji alanında, iş performansının

kavramsallaştırılması oldukça dikkat çekmiştir (Viswesvaran, 2002: 112). BİP'in genel olarak kabul edilen bir tanımı, Campbell'in (1990) "organizasyonun amaçları ile ilgili davranışlar veya eylemler" dir. Bu tanıma üç kavram eşlik eder:

1. BİP, sonuçlar yerine davranış açısından tanımlanmalıdır
2. BİP, sadece kurumun hedefleri ile ilgili olan davranışları içerir
3. BİP, çok boyutludur

Davranış ve sonuçlar arasında ayırım yapmak zor olabileceğinden, diğerleri BİP'in tanımında sonuçlara yer vermiştir. Örneğin, Viswesvaran ve Ones (2000), BİP'i "çalışanların bağlantılı olduğu veya örgütsel hedeflere katkıda bulunduğu veya bunlara katkıda bulunduğu ölçeklenebilir eylemler, davranışlar ve sonuçlar" olarak tanımlamıştır.

BİP ile iş verimliliği, yazında sıklıkla birbirinin yerine geçtiği görülen iki kavramdır. Ancak iş verimliliği = girdi / çıktı olarak tanımlanır. Böylece iş verimliliği, iş performansından daha dar bir kavramdır. Nedensel değişkenler ile iş performansının göstergeleri arasında ayırım yapmak da önemlidir. Nedensel değişkenler, birinin iş performansı seviyesini belirler veya öngörürken, göstergeler iş performansının yansımalarıdır. Örneğin, iş memnuniyeti iş performansının belirleyicisi olarak kabul edilirken, iş kalitesi iş performansının bir göstergesidir (Fayer ve Hand, 2002: 235).

BİP, genel iş etkinliği olarak tanımlanır. Bir çalışanın işini iyi yapıp çalışmadığını gösterir. BİP, objektif performans verilerini kullanarak veya çalışanların gözetmenleri, meslektaşları veya çalışanları tarafından değerlendirilerek elde edilebilir.

Ele alınan BİP'i daha kapsamlı anlamak adına diğer bölümde bu performansın boyutları incelenecektir.

### 1.1.2. Bireysel İş Performansı Boyutları

Genel çerçeveler, iş performansını tanımlamak için daha geniş boyutlar kullansa da sadece işe özel çerçeveler, iş performansı öğelerini tanımlamak için daha dar boyutlar kullanmıştır. Bu farklı özgünlük düzeylerine rağmen, çerçevelerde açıklanan BİP'in boyutları arasında benzerlikler gözlemlenmiştir. Yazında bulunan BİP boyutlarının kavramsal gruplandırmasına dayanarak, üç geniş boyuta ayrılmıştır: *görev performansı*, *bağlamsal performans* ve *zarar verici iş davranışları*. Son olarak, bazı çerçeveler proaktif, yaratıcı ve uyarlanabilir performans gibi bu üç kategoriden birinde sınıflandırmamış oldukları boyutları tanımlamışlardır.

Tablo 1.1'de BİP'in yapısını anlamaya yönelik bir kılavuz görevi görebilecek bir çerçeve oluşturulmuştur. En üst düzeyde, BİP genel faktör olarak görünür. Araştırmalar, iş

performansı derecelendirmelerinde önemli bir değişime neden olan genel bir faktörün varlığını göstermiştir (Viswesvaran vd., 2005: 120). İkinci seviyede, BİP'in dört boyutu bulunur. Üçüncü seviyede, her bir boyuta karşılık gelen kişisel anlamlar gözlenir. Bu boyutların önemi ve her boyutla ilgili kesin göstergeler, ilgili içeriğe bağlı olarak değişebilir.

**Tablo 1.1 BİP'in Deneyimsel Çerçevesi**

Bireysel İş Performansı			
Görev Performansı	Bağlamsal Performans	Uyarlanabilir Performans	Zarar Verici İş Davranışı
<p>İş görevlerinin tamamlanması, işin niceliği ve niteliği, iş becerileri, iş bilgisi, bilginin güncel tutulması, doğru ve düzgün çalışılması, planlanması ve düzenlenmesi, yönetim, karar verme, problem çözme, sözlü ve yazılı iletişim, izleme ve kontrol kaynakları .</p>	<p>Ekstra görevler, çaba, inisiyatif, coşku, görevlere önem, beceriklilik, çalışkanlık, sebat, motivasyon, özveri, proaktiflik, yaratıcılık, başkalarıyla işbirliği yapma ve onlara yardım etme, nezaket, etkin iletişim, kişilerarası ilişkiler, örgütsel bağlılık.</p>	<p>Yeni ve yenilikçi fikirler üretmek, hedefleri ve durumları planlamak, yeni görevler ve teknolojiler öğrenmek, esnek olmak ve başkalarına açık olmak, diğer grupları veya kültürleri anlamak, direnç göstermek, sakin kalmak, hızlı bir şekilde analiz etmek, uygun şekilde davranmak.</p>	<p>Görev dışı davranışlar, çok fazla veya daha uzun molalar, işte varolmama, devamsızlık, şikâyetçi olma, geçimsizlik, yanlış iş yapma, kazalar, iş arkadaşlarıyla ilgili tartışma veya dedikodu yapma, iş arkadaşlarınızla kavga etme veya tartışma, güvenlikten kaçınma, ayrıcalıkların kötüye kullanılması, saldırganlık, hırsızlık, madde kullanımı .</p>

**Kaynak:** Koopmans, 2014: 55.

İlk boyut görev performansı, hangi merkezi iş görevlerinin gerçekleştirildiği ile ilgilidir. İkinci boyut olan bağlamsal performans, teknik merkezin işlev göstermesi gereken örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen davranışları ifade eder. Üçüncü boyut olarak, uyarlanabilir performans bilişsel çerçeveye dahil edilmiştir. Uyarlanabilir performansın dahil edilmesi bir çalışanın bir iş sisteminde ya da iş rollerindeki değişikliklere uyum sağlama yeteneğini, ayrı bir boyut olarak ifade eder. İlk olarak, günümüz toplumunda meydana gelen teknolojik değişimler nedeniyle, değişen bir çalışma ortamına uyum sağlayabilmek giderek daha önemli hale gelmektedir (Griffin vd., 2007: 333). İkincisi, uyarlanabilir performans, görev performansı, bağlamsal performans veya zarar verici iş davranışları altında düzgün bir şekilde uymuyor. Bağlamsal performans, çalışma ortamını olumlu yönde etkileyen davranışlardan oluşurken, uyarlanabilir performans, değişen çalışma ortamına tepki olarak davranışları içerir. Üçüncü olarak, uyarlanabilir performans için ayrı bir boyut olarak ampirik destek Allworth ve

Hesketh (1999) tarafından sağlanmıştır. Uyarlanabilir performansın, görev veya bağlamsal performanstan farklı diferansiyel yordayıcılara sahip olduğunu bulmuşlardır. Dördüncü boyut, zarar verici iş davranışları, kurumun refahına zarar veren davranışları ifade eder. Ayrı boyutlar olarak önerilmiş diğer boyutlar proaktif ve yaratıcı performanstır. Her ne kadar proaktif ve yaratıcı performans, bazı işlerde görev performansının bir parçası olabilse de, hem olumlu bir örgütsel, sosyal ve psikolojik çalışma ortamına katkıda bulunduğu için, bağlamsal performansa daha uygun olarak görülmüştür (Viswesvaran, 2002: 115).

Bu boyutları detaylı ele alırsak;

*Görev Performansı:* Bir kişinin örgütsel performansa katkısını kapsar; resmi ödül sisteminin bir parçası olan eylemleri ifade eder ve iş tanımlarında belirtilen gereksinimleri karşılar. Genel bir düzeyde, görev performansı, materyalleri, kuruluşun ürettiği mal ve hizmetlere dönüştüren veya organizasyonun etkin çalışmasına izin veren faaliyetlerden oluşur. Böylece görev performansı, işveren ve çalışan arasındaki sözleşmenin bir parçası olan gereksinimlerin yerine getirilmesini ele alır. Ayrıca, kendi içinde görev performansı çok boyutlu bir yapı olarak tanımlanabilir. Campbell (1990) sekiz performans faktörünün hiyerarşik bir modelini önermiştir. Bu sekiz faktör arasında, beş görev performansına baktığımızda;

- İşe özel görev yeterliliği,
- İşe özgü olmayan görev yeterliliği,
- Yazılı ve sözlü iletişim yeterliliği,
- Liderlik pozisyonunda denetim,
- İşletme / yönetim ortaya çıkmıştır.

Bu beş faktörün her biri, çeşitli işler için farklı olarak önemli olan alt faktörlerden oluşur. Örneğin, denetim faktörü (1) astları yönlendirmek, motive etmek ve geri bildirim sağlamak, (2) iyi çalışma ilişkilerini sürdürmek ve (3) işi yapmak için astları ve diğer kaynakları koordine etmeyi içerir.

Görev performansı ile iş performansı arasındaki ayrım, görev performansının yalnızca iş performansının bir yönünü temsil etmesidir (Sykes, 2015: 475). Görev performansı, yalnızca teknik süreçleri (yani, görev performansı) değil, aynı zamanda destekleyen diğer faaliyetleri de içeren daha geniş boyutlardaki iş kalitesini kapsayan iş performansı, çalışanların örgütün teknik süreçlerini yürütme veya örgütün teknik gereksinimlerini yerine getirme davranışlarına odaklanmaktadır. Teknik merkezin işlev görmesi gereken örgütsel, sosyal ve psikolojik çevredir. Görev performansının öncülleri, iş performansının diğer yönleri ile aynı olmayabilir. Örneğin, deneyimin görev performansı ile diğer yönlerden daha güçlü bir korelasyona sahip

olduğu, buna karşın sorumluluk gibi kişilik özelliklerinin iş performansının diğer yönlerini görev performansından daha güçlü etkilediği bulunmuştur (Chiaburu vd., 2011: 1143).

*Bağlamsal Performans:* Genellikle resmi iş gereksinimlerine uymak yeterli değildir, kişinin resmi olarak gerekli olanın ötesine geçmesi gerekir (Parker vd., 2006: 638). Bağlamsal performans, doğrudan örgütsel performansa katkıda bulunmayan, ancak örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen davranışlardan oluşur. Bağlamsal performansı, iş tanımının resmi bir parçası olmayan faaliyetleri içerdiğinden, görev performansından farklıdır. Görev performansını kolaylaştırmak suretiyle bir kuruluşun performansına dolaylı olarak katkıda bulunur. Borman ve Motowidlo (1993:27) beş kategorideki bağlamsal performansı sıralamaktadır:

- Bir kişinin resmi iş gereksinimlerinin ötesinde faaliyetler için gönüllülük,
- Önemli görev gereksinimlerini tamamlamak için ihtiyaç duyulduğunda coşku ve uygulamanın sürekliliği,
- Başkalarına yardım,
- Uygun olmayan durumlarda bile kuralları ve öngörülen prosedürleri takip etmek,
- Organizasyon hedeflerini açıkça savunmak.

Bağlamsal performans örnekleri, örgütsel kural ve politikaları takip ederek, başkalarına yardımcı olmak ve işbirliği yapmak veya meslektaşları işle ilgili sorunlarla ilgili olarak uyarmak için ekstra çaba göstermektedir (Borman ve Motowidlo, 1993:28). Geçmişte, bağlamsal performans çeşitli şekillerde kavramsallaştırılmış ve ölçülmüştür. Çok genel bir düzeyde, bir örgütün belirli bir zamanda etkin bir şekilde işleyişini amaçlayan farklı kavramsallaştırmalar, yenilikçi prosedürler ve süreçleri uygulamaya yönelik proaktif davranışlar tanımlanabilir.

*Zarar Verici İş Davranışı:* Örgütler arasında artan bir endişe, zarar veren iş davranışlarıdır. Kişisel sapkınlık, aksama davranışları ve kişisel disiplinsizliğin sürdürülmesi, madde bağımlılığı veya zayıf öz disiplinle ilgili davranışları tanımlar. Yıkıcı-tehlikeli davranışlar ve mülkiyet sapması, şirket mülkünü veya ekipmanını yok eden davranışları tanımlar. Siyasi sapma, kişisel saldırganlık ve kararsızlık, iş arkadaşlarına zarar veren olumsuz eylemleri tanımlar. Zarar verici iş davranışı, çalışanların örgütün verimli bir şekilde çalışmasına engel olacak tarzda davranarak, iş yapmamalarıdır. Çalışanların iş yerindeyken çalma, bozma, zarar verme, israf etme, alkol ya da uyuşturucu kullanma ve her türlü kabul edilemez davranışları, zarar verici iş davranışları olarak tarif edilmektedir. Bu davranış, örgütleri büyük miktarda mali kayba yol açmaktadır (Moretti, 1986: 134).

Zarar verici iş davranışı, Viswesvaran ve Ones (2000), Burton vd. (2004), Sinclair ve Tucker (2006), Allen (2008), Thompson vd. (2012), Koopmans vd. (2012) gibi farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde yorumlanabilmektedir. Zarar verici iş davranışları bazı araştırmalara şu şekilde değerlendirilmiştir;

- Örgütsel saldırganlık (aggression)
- Antisosyal davranış
- Kötüye kullanma (delinquency)
- Sapkınlık (deviance)
- Kötü davranış (abusive)
- Misilleme
- İntikam
- Bezdirme/zorbalık (mobbing/bullying)
- Protesto olarak kullanılmaktadır

Bütün görüşlerdeki ortak kanı, örgüte ve örgüt üyelerine zarar veren her türlü davranışın, üretkenlik karşıtı iş davranışı olduğu yönündedir (Doğan ve Kılıç, 2014: 105).

*Uyarlanabilir Performans*: Campbell vd. (1990) iş performansının taksonomisi başlangıçta uyarlanabilir performans içermiyordu. Ancak, değişen ve dinamik çalışma ortamları nedeniyle, uyum sağlayabilen çalışanlara duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır (Pulakos vd., 2000: 615). Geniş yazın taraması ve faktör analizleri sonucunda Pulakos vd. (2000), bir uyarlanabilir performansın sekiz boyutlu bir sınıflandırma sunmaktadır:

- Acil durumları veya kriz durumlarını ele almak
- İş stresini ele almak
- Yaratıcı bir şekilde problem çözme
- Belirsiz ve öngörülemeyen iş durumlarıyla ilgilenmek
- İş görevlerini, teknolojilerini ve prosedürlerini öğrenmek
- Kişilerarası uyarlanabilirliği göstermek
- Kültürel uyumluluğun gösterilmesi
- Fiziksel yönelimli uyumluluğun gösterilmesidir.

Uyarlanabilir performansın bu boyutlarının birçok farklı iş türünde mevcut olduğu belirtilmiştir. Görev ve bağlamsal performans gibi, uyarlanabilir performansın da çok boyutlu bir yapı olduğu gözlenmektedir. Uyarlanabilir performansın artan önemi göz önüne alındığında, daha ampirik araştırmalara ihtiyaç vardır.

Çerçevelerin orijinal boyutları, çerçevenin geliştiricileri tarafından sağlanan boyutların tanımlarına dayanarak geniş yazın taraması yapılarak Tablo 1.2.'in şemasında sınıflandırılmıştır.

**Tablo 1.2 BİP Üzerinde Yapılmış Çalışmalara Genel Bakış**

Çalışmalar	Boyut			Uyarlanabilir ve Yaratıcı Performans
	Görev performansı	Bağlamsal performans	Zarar verici iş davranışı	
<b>Murphy, 1989</b>	Görev performansı	Kişilerarası davranış	Çalışmama davranışları Yıkıcı / tehlikeli davranışlar	
<b>Campbell, 1990</b>	İşe özel görev yeterliliği İşe özel olmayan görev yeterliliği	Yazılı ve sözlü iletişim Gösterilen çaba Kişisel disiplinin sürdürülmesi Akran ve takım performansını kolaylaştırmak Denetim ve liderlik İşletme ve yönetim		
<b>Borman ve Motowidlo, 1993</b>	Görev performansı	Bağlamsal performans		
<b>Viswesvaran, 1993</b>	Verimlilik Kalite İş bilgisi	İletişim yetkinliği Çaba Liderlik İdari yeterlilik Kişilerarası yeterlilik Uygunluk ve otorite kabulü		
<b>Hunt, 1996</b>		Kurallara bağlılık Çalışkanlık Titizlik Zamanlama esnekliği Katılım	Görev dışı davranış Kasıtlılık Hırsızlık Uyuşturucu kullanımı	
<b>Allworth ve Hesketh, 1999</b>	Görev performansı	Bağlamsal performans		Uyarlanabilir performans
<b>Viswesvaran ve Ones, 2000</b>	Görev performansı	Örgütsel vatandaşlık davranışı	Zarar verici iş davranışı	
<b>Michel, 2000</b>	Görev performansı	Kişilerarası performans Sivil performans		
<b>Pulakos vd., 2000</b>	Görev performansı	Bağlamsal performans		Uyarlanabilir performans
<b>Tett vd., 2000</b>	Geleneksel fonksiyonlar Mesleki zeka ve endişeler	Görev oryantasyonu Kişinin oryantasyonu Güvenilebilirlik Açık fikirlilik Duyusal kontrol İletişim Kendini ve başkalarını geliştirmek		
<b>Renn ve Fedor, 2001</b>	İş niteliği İş kalitesi			
<b>Rotundo ve Sackett, 2002</b>		Örgütsel vatandaşlık davranışı	Zarar verici iş davranışı	



Çalışmalar	Boyut			
	Görev performansı	Bağlamsal performans	Zarar verici iş davranışı	Uyarlanabilir ve Yaratıcı Performans
Bakker vd., 2004	Görev içi performansı	Ekstra görev performansı		
Burton vd., 2004			Devamsızlık İşte varolmama	
Sinclair ve Tucker, 2006	Görev performansı	Bağlamsal Performans	Zarar verici davranış	Uyarlanabilir performans
Griffin vd., 2007	Görev yeterliliği			Uyarlanabilir Proaktiflik
Allen, 2008			Devamsızlık İşte varolmama	
Escorpizo, 2008			Devamsızlık İşte varolmama	
Fluegge, 2009	Görev performansı	Örgütsel vatandaşlık davranışı		Yaratıcı performans
Mael vd., 2010	Klinik hizmetleri sağlamak Klinik destek	Çalışan vatandaşlığı davranışı Yönetmel davranış		
Thompson vd., 2012	Görev performansı		Zarar verici davranış Duygusal İstikrarsızlık	
Koopmans vd., 2012	Görev performansı	Bağlamsal Performans	Zarar verici davranış	Uyarlanabilir performans
Alfes vd., 2013	Görev performansı	Örgütsel vatandaşlık davranışı		
Uppal, 2014	Görev performansı	Bağlamsal Performans		
Hassan vd., 2015		İnovatif iş performansı Alışkanlık Bilişsel ve ilişkisel sosyal sermaye		
Unsworth ve Mason, 2016	Görev performansı			Yaratıcı performans
Akca ve Yurtcu, 2017	Görev performansı	Bağlamsal Performans		

Murphy'nin 1989 yılında yaptığı çalışmada belirlenmiş görev davranışları olan ilk boyut, görev performansı olarak düşünülebilir. Campbell'in 1990 yılında yaptığı çalışmada ise ilk iki boyutunun, işe özel görev yeterliliğinin (temel iş görevleri) ve işe özel olmayan görev yeterliliğinin (belirli bir işe özgü olmayan ancak tüm çalışanlardan beklenen görevler) görev performansını temsil ettiğini belirtmiştir. Viswesvaran'ın 1993 yılında yaptığı çalışmada ilk üç boyutu *verimlilik*, *kalitesi* ve *iş bilgisi* görev performansı olarak düşünülebilir. Daha sonra BİP çerçeveleri geliştirildi ve büyük bir çoğunluğu görev performansını içerirken diğer boyutları da ele almışlardır. Bunun tek istisnası, görev performansının *iş niteliği* ve *iş kalitesi* olarak ayrıldığı Renn ve Fedor'un 2001 yılında yapmış oldukları çalışmadır. Onlar bu boyut haricinde diğer boyutlarda çalışmamıştır.

Hunt (1996)'ın yapmış olduğu çalışmada bağlamsal performans boyutu altında *kurallara bağlılık, çalışkanlık, titizlik* gibi konularını yanı sıra, zarar verici iş davranışı boyutu altında ise *görev dışı davranış, kasıtlılık, hırsızlık, uyuşturucu kullanımı* konuları incelenmemiştir. Bu şekilde iki boyutta Rotundo ve Sackett (2002) çalışmıştır. Onlar da bağlamsal performans boyutu altında *örgütsel vatandaşlık davranışı ve zarar verici iş davranışı* boyutu direk ele aldı. Allworth ve Heskett (1999), Pulakos vd. (2000) ve Griffin vd. (2007), iş sistemlerinin giderek artan bağımlılığı ve belirsizliğine ve BİP'in doğasındaki ilgili değişime odaklanmışlardır. Her üçü de uyarlanabilir performansın BİP'in ayrı bir boyutu olması gerektiğini savunmaktadır. Buradaki uyarlanabilir performans ise, bir bireyin bir iş sistemindeki veya iş rollerindeki değişikliklere ne ölçüde uyum gösterdiği olarak tanımlanmaktadır (Griffin, 2007: 330). Örneğin, problemleri yaratıcı bir şekilde çözüme, belirsiz veya öngörülemeyen iş durumlarını ele alma, yeni görevler, teknolojiler ve prosedürler öğrenme ve diğer bireylere, kültürlere ya da fiziksel çevrelere uyum sağlama içerir. Griffin vd. (2007), *iş proaktifliğini* diğer iş performansı boyutu altında tartışmıştır. Bireysel iş proaktifliği, bireylerin iş durumlarını, çalışma rollerini veya kendileri değiştirmek için kendi kendine başlangıç, geleceğe yönelik davranışları ne ölçüde etkilediklerini yansıtmaktadır.

Çalışmamızda olduğu gibi Sinclair ve Tucker (2006) ile Koopmans vd. (2012)'de görev performansı, bağlamsal performans, zarar verici iş davranışı ve diğer boyut altında yer alan uyarlanabilir performans üzerinde çalışmışlardır. Allen (2008) ve Escorpizo (2008) ise bu dört boyuttan sadece zarar verici iş davranışı boyutu altında *devamsızlık ve işte var olmama* ve bu şekilde tek boyutta çalışan Hassan vd. (2015)'de bağlamsal performans altında *inovatif iş performansı, alışkanlık ve bilişsel ve ilişkisel sosyal sermaye* üzerinde çalışmışlardır.

Fluegge (2008)'de diğer çalışmalardan farklı olarak görev performansı ve bağlamsal performans altında *örgütsel vatandaşlık davranışı* yanı sıra diğer performans boyutu altında *yaratıcı performans* ve yine aynı şekilde bu alt boyutta Unsworth ve Mason (2016) yazına katkı sağlamışlardır. Onlar da bunun yanı sıra yine görev performansı boyutunu üzerinde araştırmalar yapmışlardır.

Türkiye'de ise bu boyutlarla çalışan Akca ve Yurtcu (2017) görev performansı ve bağlamsal performans boyutları üzerinde araştırmışlardır. Aynı şekilde yazın araştırmasında sadece bu iki boyutta Uppal (2014), Alfes vd. (2013), Mael vd. (2010), Tett vd. (2000) ile Borman ve Motowidlo (1993) gibi çalışmalar gözlenmiştir. Ancak bazıları bu boyutlar altında örgütsel vatandaşlık davranışı, yönetsel davranış, kendini ve başkalarını geliştirmek, oryantasyon, güvenebilirlik, mesleki zeka, duygusal kontrol ve iletişim gibi farklı çalışmalarda yapmışlardır.

Bu bölümde genel olarak ele altığımız BİP boyutlarını diğer bölümde, bazı araştırmaların BİP'i ne şekilde kullanıldığını ve ne gibi sonuçlar elde ettiğini değerlendireceğiz.

### 1.1.3. Bireysel İş Performansının Değerlendirilmesi

Önemine ve popülerliğine rağmen, BİP'in nasıl tanımlanacağı ve ölçüleceği konusunda pek az fikir birliği vardır. Doğal olarak, BİP'i veya ilgili yapılarını ölçmek için çok sayıda aracın var olduğu gözlenmektedir. Farklı araştırma alanlarındaki BİP üzerine yapılan araştırmalar dikkate alındığında, burada açık bir tanımı ve kavramsal çerçevesinin eksik olduğu belirtilmektedir. BİP'in tanımlanması ve kavramsallaştırılması konusunda fikir birliği bulunmadığından, performansı veya ilgili yapılarını ölçmek için çok sayıda araç bulunmaktadır. BİP'in nasıl ölçüleceğine dair fikir birliği eksikliği, BİP'i sürdürmek, iyileştirmek veya optimize etmek için müdahalelerin, prosedürlerin ve stratejilerin etkinliğini doğru bir şekilde oluşturmak için bir ön koşul teşkil etmektedir. BİP'in nasıl tanımlanacağı, nasıl kavramsallaştırılacağı ve ölçüleceği konusunda fikir birliğinin olmaması, yapının geçerli ölçümünü engeller. Sonuç olarak, BİP'i sürdürmek, iyileştirmek veya optimize etmek için müdahalelerin, prosedürlerin ve stratejilerin etkinliğini tesis etmek zordur. Araştırmamız, BİP'i ölçmek için kapsamlı, genel ve kısa bir ölçekten büyük ölçüde fayda sağlamayı ummaktadır.

BİP'i ölçmek için en göze çarpan çağdaş çerçeve, sekiz performans bileşeni sunan Campbell vd. (1990)'dir: İşe özel görev yeterliliği, işe özel olmayan görev yeterliliği, yazılı ve sözlü iletişim, çaba gösterme, kişisel disiplinin sürdürülmesi, akran ve takım performansını kolaylaştırılması, denetim / liderlik ve işletme / yönetim. Bu çalışma genel olarak BİP ölçümü için bir altyapı oluşturmuştur.

Smith vd. (1983) vatandaşlık davranışları, Brief ve Motowidlo (1986) sosyal davranışlar ve Borman ve Motowidlo (1993) bağlamsal performans gibi çeşitli davranış biçimlerine odaklanan birbiriyle bağlantılı bir dizi çerçeve önerilmiştir. Bunların ortak yönleri, örgütsel etkinliğe katkıda bulunan, ancak temel iş görevlerini yansıtmayan olumlu davranışlara odaklanmaktadır. Bunlar, başkalarına yardım etmeyi, sebat etmeyi ve ekstra çaba göstermeyi ve örgütü desteklemeyi içerir. Bu farklı çerçevelerde vurgu farklılıkları olsa da bu çerçevelerin kapsadığı davranış alanları büyük ölçüde örtüşmektedir. Ortaya çıkan yazın, görev performansı alanını ve vatandaşlık / prososyal / bağlamsal performans alanını farklılaştırır ve karşılaştırır (Motowidlo ve Van Scotter, 1994: 477).

Allen (2008) çalışmasında odak noktası olan zarar verici iş davranış etki alanlarının eklenmesi, üç ana performans alanının geniş bir anlayışına yol açtığı göstermektedir. BİP'in; görev performansı, bağlamsal performans, uyarlanabilir performans ve zarar verici iş

davranışları olmak üzere dört boyuttan oluştuğu, BİP'in bulgusal bir çerçevesi önerilmiştir. Bu dört davranış türü, hemen hemen her işte BİP'i oluşturan tüm davranış biçimlerini yakalamak için düşünülebilir. Bununla birlikte, dört boyutun önemi ve kesin göstergeleri, belirli bir içeriğe bağlı olarak farklılık gösterebilir. Bulgusal çerçeve, bireysel performansın önemli boyutları olarak görev performansı, bağlamsal performans ve zarar verici iş davranışını içerir.

Sinclair ve Tucker (2006), uyarlanabilir performansa bağlamsal performansın bir parçası olarak dahil edilmesine rağmen, uyarlanabilir performansı ayrı bir boyut olarak ayırt etmek için toplumsal, kavramsal ve ampirik nedenler sunmuştur.

Çalışma ve örgütsel psikoloji alanında, geleneksel olarak BİP yapısının ana odağı, bireyin temel veya teknik görevlerini kendi işinin merkezinde gerçekleştirdiği yeterlilik olarak tanımlanabilen görev performansı üzerinedir. Şimdi genel baktığımızda görev performansına ek olarak BİP etki alanının, bağlamsal performans, uyarlanabilir performans ve zarar verici iş davranışından oluştuğu kabul edilir. Buna uygun olarak, iş ve örgüt psikologları, görev performansını, bağlamsal performansını, uyarlanabilir performansı veya zarar verici iş davranışlarını ölçmek için çok sayıda ölçek geliştirmiştir.

Çalışmamızda ortaya çıkan ölçeklerden BİP Ölçeğini kullanılmıştır. Ölçek hakkında detaylı anlatımı 2. Bölümde ele alırken, bir sonraki kısımda çalışmamızın iskeletini oluşturacak *kişilik, kişilik kuramları* ve bu kuramlar arasında kullanılan *araştırma odaklı kuramları* incelendi.

## 1.2. Kişilik

Kişilik, bir bireyin değişik durumlarda nasıl davranacağına belirlenmesinde önemli bir rol oynar. Kişiliğin birçok yönü kariyer gelişimiyle de yakında ilişkilidir. Hemen hemen her bireyin kariyerinin temel taşları onun kişiliği tarafından belirlenmektedir. Erken kariyer araştırması, meslek seçimi, iş performansı ve kariyer değişiklikleri gibi temel kariyer kararları bireyin kişilik yapısından etkilenmektedir (Yeşilyaprak, 2012:55).

Bu bölümde, *kişilik kavramı, kişilik özellikleri, kişilik kuramları ve tarihçesi* ve bu kuramlar sonrasında *Hans J. Eysenck: Biyoloji Temelli Faktör Analitik Ayırıcı Özellik Kuramı* başlıkları altında detaylı bir anlatım yapılmıştır.

### 1.2.1. Kişilik Kavramı

Kişilik; karakteristik bir düşünme, duygu ve davranış şekli olarak belirtilmektedir. Kişilik ruh halini, tutumları ve düşünceleri kapsar ve diğer insanlarla etkileşim içinde en açık

şekilde ifade edilir. Bir insanı başka birinden ayıran ve insanların çevreye ve toplumsal gruba olan ilişkilerinde gözlemlenebilen davranışsal özellikleri içerir<sup>1</sup>.

Kişilik terimi pek çok açıdan tanımlanmıştır, ancak psikolojik bir kavram olarak iki ana anlamda gelişmiştir. Birincisi, insanlar arasında var olan tutarlı farklılıklarla ilgilidir. Bu anlamda, kişilik araştırması nispeten istikrarlı insan psikolojik özelliklerini sınıflandırmaya ve açıklama üzerine yoğunlaşmaktadır. İkinci anlam, tüm insanları aynı hale getiren ve psikolojik insanı diğer türlerden ayıran nitelikleri vurgular<sup>1</sup>.

Kişilik çalışmasının kökeni, kişilerin karakteristik bireysel davranış biçimleriyle, yürüdükleri, konuştukları, yaşadıkları yerleri hazırladıkları veya isteklerini ifade ettiklerini ayırt ettikleri temel düşüncedir. Davranış ne olursa olsun, kişiliği sistematik olarak inceleyen kişiler, kendilerini ifade ettikleri yollarla insanların nasıl farklı olduklarını inceler ve bu farklılıkların nedenlerini belirlemeye çalışır. Psikolojinin diğer alanlarında dikkat, düşünme veya motivasyon gibi aynı işlev ve süreçlerin çoğunu incelemekle birlikte, kişilik uzmanı bu farklı süreçlerin nasıl bir araya geldiğine ve her bir kişiye kendine has bir kimlik veya kişilik kazandırmak için nasıl bütünleştiğine vurgu yapar<sup>1</sup>. Kişiliğin sistematik olarak psikolojik çalışması, sıkıntılı yaşama, felsefeyle insanın doğasını araştıran psikiyatrik vaka çalışmaları ve fizyoloji, antropoloji ve sosyal psikoloji de dahil olmak üzere bir dizi farklı kaynaktan ortaya çıkmıştır.

Kişilik ve kişilik kavramını ele aldıktan sonra *kişilik kuramları ve kısaca tarihçesi* başlığı altında diğer bölüme bir geçiş yapılmıştır.

### 1.2.2. Kişilik Kuramları ve Tarihçesi

Kişilik psikolojisi, 19. yüzyılda Freud, Allport ve Goldberg'in kişilik özelliklerine ilişkin çalışmalarına rastlayan uzun bir gelişim geleneğine sahiptir. Teori, kişilik özelliklerinin, birbirimize göre davranış şeklimizi ayıran düşüncelerimizi, hislerimizi ve davranışlarımızı etkileyen benzersiz özellikler olduğunu ileri sürer. Bir başka deyişle, davranışlarımıza dayanarak, özelliklerimizin yapısı tanımlanabilir (Matthew vd., 2003: 7).

**Tablo 1.3 'Kişilik' tarihinde dönüm noktaları**

1890	<b>William James</b>	<i>Psikoloji Prensipleri</i> yayınladı
1900	<b>Sigmund Freud</b>	<i>Hayallerin Yorumlanması</i> yayınladı
1907	<b>Alfred Adler</b>	<i>Doğal Aşağılık ve Onun Psişik Telifisi Üzerine Bir Çalışma</i> yayınladı
1908	<b>Mary Calkins</b>	Benliği anlatıyor (birkaç makalede)
1910	<b>Carl Jung</b>	<i>Birleşme Yöntemi</i> (kompleksler üzerine araştırmalar) yayınladı
1923	<b>Sigmund Freud</b>	<i>Ego ve Kimliği</i> (kişilik yapıları) yayınladı

<sup>1</sup> <https://www.britannica.com/topic/personality/Introduction> (erişim tarihi: 05.01.2018).

1927	<b>Gordon Allport</b>	<i>Özellik ve Kişilik Kavramlarını</i> yayınladı
1935	<b>Henry Murray</b>	<i>Tematik İdrak Testi (TAT)</i> yayınladı
1936	<b>Anna Freud</b>	<i>Ego ve Savunma Mekanizmaları</i> yayınladı
1937	<b>Gordon Allport</b>	<i>Kişilik: Psikolojik Bir Yorum</i> yayınladı
1937	<b>Karen Horney</b>	<i>Zamanımızın Nevrotik Kişiliği</i> yayınladı
1938	<b>B. F. Skinner</b>	<i>Organizmaların Davranışını</i> yayınladı
1938	<b>Henry Murray</b>	<i>Kişiliğin Keşifleri</i> yayınladı
1939	<b>John Dollard ve Neal Miller</b>	<i>Hayal Kırıklığı ve Saldırganlık</i> yayınladı
1943	<b>Abraham Maslow</b>	<i>İnsan Motivasyonu Teorisi</i> yayınladı
1950	<b>Erik Erikson</b>	<i>Çocukluk ve Toplum</i> yayınladı
1951	<b>Carl Rogers</b>	<i>Hasta Merkezli Terapi</i> yayınladı
1952	<b>Hans Eysenck</b>	<i>İnsan Kişiliğinin Yapısı</i> yayınladı
1954	<b>Abraham Maslow</b>	<i>Motivasyon ve Kişilik</i> yayınladı
1955	<b>Lee Cronbach ve Paul Meehl</b>	Psikolojik testlerde yapı geçerliliği yayınladı
1955	<b>George Kelly</b>	<i>Kişilik Yapılarının Psikolojisi</i> yayınladı
1957	<b>Lee Cronbach</b>	İki bilimsel psikoloji disiplini yayınladı
1961		<i>The Journal Of Humanistic Psychology</i> başlıyor
1961	<b>Albert Bandura vd.</b>	Bobo Bebek Çalışması yaptı
1962		<i>The Association For Humanistic Psychology</i> kuruluşu
1967	<b>Hans Eysenck</b>	<i>Kişiliğin Biyolojik Temeli</i> yayınladı
1968	<b>Abraham Maslow</b>	<i>Varlık Psikolojisine Doğru</i> yayınladı
1968	<b>Walter Mischel</b>	<i>Kişilik ve Değerlendirmedeki özellik</i> modeline meydan okuyor
1971	<b>B. F. Skinner</b>	<i>Özgürlüğün ve Onurun Ötesine Geçmek</i> yayınladı
1973	<b>Albert Bandura</b>	<i>Saldırganlık: Bir Sosyal Öğrenme Analizi</i> yayınladı
1976	<b>Richard Dawkins</b>	<i>Bencil Gen</i> yayınladı
1978	<b>Mary Ainsworth</b>	Küçük çocuklarda bağlanmayı açıkladı
1987	<b>Mccrae ve Costa</b>	<i>Beş faktörlü özellik modeli</i> açıkladı
1987	<b>Dael Schachter</b>	Örtük belleği (bilinçsiz bilişin alternatif görünümü) açıkladı
1989	<b>David Buss</b>	Çiftleşme davranışının evriminde kültürlerarası evrenleri açıkladı
2000	<b>Martin Seligman ve Mihaly Csikszentmihalyi</b>	<i>Olumlu Psikoloji :Giriş</i> yayınladı

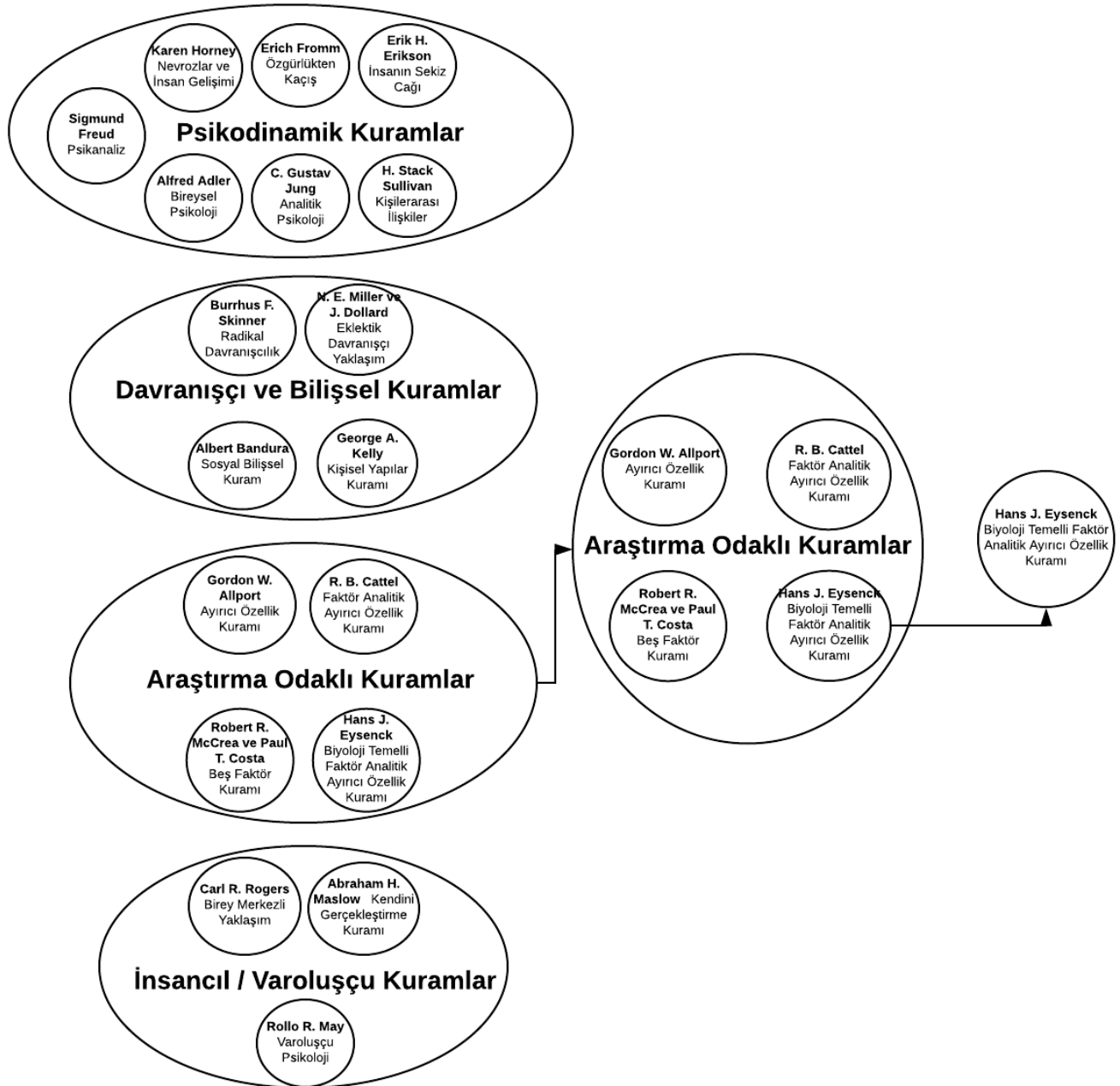
**Kaynak:** Cloninger, 2009: 6.

Tablo 1.3 de görüldüğü gibi William James'ten 2000'li yılların başına kadar tarihsel gelişimde kişilik üzerine birçok ilerleme, tanım ve sınıflandırma yapılmıştır. Geçmişten bu yana insan kişiliğini ve kişilik özelliklerini anlamaya yönelik belli tanımlar yapılmıştır. Kişilik, psikolojik bir özellik olarak tanımlanır ve bireyin intrapsişik<sup>2</sup>, fiziksel ve sosyal çevresi arasındaki etkileşim mekanizmasıdır. Soru basitçe, bireyin kim olduğunu nasıl tanımladığıdır. Kişilik özellikleri, kişilik türleri diğerleri için daha doğru tanımlamalar/varsayımlar yapar (Llewellyn ve Wilson, 2003: 342). Buna göre kişilik olgusunu açıklamaya çalışan birbirinden farklı yaklaşımlar oluşmuştur. Farklı ve karmaşık insan davranışlarının incelemenin getirdiği güçlükler ele alındığında birbirinden farklı perspektiflere sahip Şekil 1.1.'deki kuramlar ortaya çıkmıştır.

Şekil 1.1.'de yer alan kuramlardan yola çıkarak, *Araştırma Odaklı Kuramlar* altında yer alan kuramlar üzerinden performans ile ilişkili bir çerçeve çizme eğilimi gösterilmiş.

<sup>2</sup> İntrapsişik yapı bireylerin başkalarıyla olan ilişkilerinde kendilerini algılama biçimlerini düzenler. Böylelikle önemli bakım verenlerle yaşanan erken deneyimler, kendiliğe ve diğerlerine dair sonraki deneyimleri şekillendirir.

Performansı ölçmek için kişisel derecelendirme ve ölçümler içeren çeşitli yaklaşımlar vardır. Kişisel derecelendirme yöntemi, katılımcılar önemi belirtmek için Likert ölçeğinde nitelikleri puanlamalarını gerektirir (önem derecelerine bağlı olarak sıfırdan kabul edilebilir bir noktaya, örneğin 10'a kadar değişen değerlerle). Başka bir perspektiften bakıldığında, Matthew vd. (2003: 23), özelliklerin ölçülmesinin basit bir yolunun, tanımlanmış bir özellik listesinden, eylemlerini en iyi tanımlayan nitelikten veya yalnızca bir iş durumundaki bireyi gözlemleyerek, birinden sormasını istediklerini belirtirler.



Şekil 1.1 Kişilik Kuramları ve Uygulama Yol Haritası

Daha da önemlisi Allport (1938: 422), “Ayrırcı Özellik Kuramının” argümanı için üç bölüm bulunduğunu belirtilmiştir:

- Özellikler gerçektir; onlar bizim içimizde var
- Kişiliğimiz özellikleriyle açıklanabilir
- Davranışlarımız, özellikler açısından açıklanabilir.

Bu anlayış, mizacının neredeyse kesinlikle kontrol edildiğini ve buna göre gözlemci derecelendirmesini kullanarak ölçülebileceğini göstermektedir (Allport, 1938: 423). Ayrıca Costa ve McCrae (1992: 854), bireyin kişiliğini anlamının, kişinin belirli bir meydan okuma ile karşılaştığında belirli durumlarda nasıl tepki vereceğini ve hissedeceğini öğrenmemize yardımcı olduğunu belirtmişlerdir.

Şekil 1.1.’de kişilik kuramlarını genel olarak ele alınmıştır. Çalışmamızda ise bu kuramlardan *Araştırma Odaklı Kuramlar* alt dallarında yer alan kuram kullanıldığından diğer bölümlerde bu araştırma odaklı kuramlar kapsamında yer alan kuramlar ele alınmaktadır. Ancak Şekil 1.1.’de görüldüğü üzere Türkçe yazında bu kuramlar altında yer alan kuramlarda “ayırıcı özellik” terimi kullanılırken diğer bölümlerde bu “kişilik özelliği” olarak kullanılmaktadır.

### 1.2.3. Araştırma Odaklı Kuramlar

Bu kuramlar yaklaşımı kişilik psikolojisinde yaygın olarak dikkat çekmiştir. Yapılan araştırmalar neticesinde kişilik psikolojisi alanında farklı bakış açılarına sahip birçok psikolog çalışmalarında bu kuramcılarının kullandıkları ölçümlerden yardım almışlardır. Bu kuramda dikkatimizi çeken en önemli olgu, kişiliği oluşturan temel boyutlarının her insan için genel olduğunu varsayarak faktör analizini kişiliğin incelenmesi için kullanmış olmasıdır.

Araştırma odaklı kuramların ele alındığı bu bölümde sırasıyla bu konudaki çalışmaların öncüsü olan Allport ve sonrasında Cattell, McCrae ve Costa, en sonunda çalışmada da kullanılan Eysenck’in kuramları ele alınacaktır.

#### 1.2.3.1. Gordon W. Allport: Kişilik Özelliği Kuramı

Kişilik özelliği, birçok uyarıcı işlevsel olarak eşdeğer hale getirme kapasitesine sahip olan ve uyarlanabilir ve etkileyici davranış biçimlerinin eşdeğer formlarını başlatan ve yönlendiren bir nöropsişik yapı olarak tanımlar (Allport, 1961: 347). Daha basit terimlerle, bir özellik çok çeşitli durumlarda aynı şekilde davranmaya yatkınlıktır. Kişilik özellikleri, birçok uyarıcı oluşturan psikolojik olgulardır.



Allport (1966), yayınladığı “Traits Revisited” başlıklı makalesinde kuramın sekiz temel tanımlama özelliğini önermiştir:

1. *Bir özellik sözde varoluştan daha fazlasına sahiptir.* Kişilik özellikleri herkesin varlığının çok gerçek ve hayati bir parçasıdır. Herkes belirli "genelleştirilmiş eylem eğilimlerine" sahiptir. Örneğin saldırganlık, dürüstlük vb. kişisel özellikleri insanlar içinde vardır. Gerçek yaşam durumundan bir örnek vermek gerekirse, bir kişinin kendi samimi arkadaşını yakalama pahasına bile her zaman gerçeği söylemesi.
2. *Bir özellik alışkanlıktan daha geneldir.* Özellikler davranışlarımızın nispeten kalıcı ve genel özelliklerini hesaba katmaktadır. Alışkanlıklar daha spesifik eğilimlere işaret ederken ve onları uyandıran durumlar veya uyandırdıkları cevaplar açısından daha az genelleştirilir. Örneğin, bir çocuk dişlerini günde iki kez fırçalayabilir. Bu bir alışkanlıktır. Ancak yıllar geçtikçe çocuk, saçları fırçalamayı, çamaşırları yıkayıp ütülemeyi, odayı temizlemeyi ve tüm bu alışkanlıkları değil, belli bir süre boyunca öğrenilen birçok aktiviteyi öğrenebilir. Bir arada dokunan tüm bu alışkanlıklar kişisel temizlik özelliğini oluşturabilir.
3. *Bir özellik, davranışta dinamik veya en azından belirleyicidir.* Özellikler, dışsal uyaranlar tarafından harekete geçirilmeyi beklemez ve insanları özelliklerinin ifade edilmesine yardımcı olan davranışlarda bulunmaya motive eder. Bir örnek vermek gerekirse, yüksek bir yaşantı özellikli bir öğrenci, sadece oturmak ve partilere katılmak için beklemekle kalmaz, aynı zamanda aktif bir şekilde dinler, böylece toplumsallık özelliği ifade edilebilir. Böylece, özellikler bir kişinin eylemlerine rehberlik eder ve yönlendirir.
4. *Bir özelliğin varlığı deneysel olarak oluşturulabilir.* Özellikler doğrudan gözlemlenemez, ancak varlıklarını doğrulamak mümkündür. Örnek vermek gerekirse, konunun tekrarlanan eylemleri, vaka öyküleri veya biyografileri veya ayrı yanıtlar arasındaki tutarlılık derecesini belirleyen istatistiksel teknikler.
5. *Bir özellik sadece diğer özelliklerden nispeten bağımsızdır.* Kişilik özellikleri birbirinden ayıran katı bir sınır yoktur. Kişilik, birbirlerinden göreceli olarak bağımsız olan ancak birbirleriyle alakadar olan özellikler ağından oluşmaktadır. Ayırıcı özelliklerin alakadarlık göstermesinin temel nedeni bireylerin olaylara karşı bütünsel bir tarzda tepki verme eğilimleridir.
6. *Bir özellik ahlaki veya sosyal yargı ile eşanlamlı değildir.* Kişilik özelliği karakterden daha önemlidir. Sadakat, açgözlülük vs. gibi birçok özellik sosyal taleplere ve sosyokültürel faktörlere bağlıdır.

7. *Bir özellik ya onu içeren kişiliğin ya da büyük ölçüde nüfus içindeki dağılımı ışığında görülebilir.* Örneğin utangaçlığın, diğer tüm ayırıcı özelliklerin olduğu gibi hem bireysel hem de evrensel yönleri bulunmaktadır. Bireysel olarak ele alındığında, bireyin yaşamındaki etkilerine göre değerlendirilebilir. Diğer yandan bu özellik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilerek ve insanların bu ölçekten aldıkları puanlar incelenerek utangaçlık açısından gösterdikleri çeşitlilikler evrensel olarak da incelenebilir.
8. Bir özellikle tutarsız olan eylemler ve hatta alışkanlıklar, özelliğin bulunmamasının bir kanıtı değildir. Örneğin birisi dış görünüşüne ev temizliğinden daha önem gösterebilir.

Ortaya koyduğu fikirlerin ampirik olarak sınanamamış olmasıyla eleştirilse de Allport'un kuramından yola çıkılarak yapılan araştırmalar dikkate alındığında üretken bir kuram olduğu düşünülebilir. Uygulayıcılar açısından düşünüldüğünde ise pek verimli bir kuram olmadığı görülmektedir. Allport'un kuramına dayalı bir psikoterapi yaklaşımı ya da insanlara yaşamlarını sürdürürlerken ya da çocuk yetiştirirken yol gösterecek öneriler bulunmamaktadır (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 259).

### **1.2.3.2. Raymond B. Cattell: Faktör Analitik Kişilik Özelliği Kuramı**

Cattell'a göre (1965: 15) kişilik, kişinin belirli bir durumda nasıl davranacağını anlamamızı yarayan araçtır. Kişiliğin matematiksel analizi yaklaşımına paralel olarak Cattell (1965), davranışın yordanması için bir de denklem geliştirmiştir. Davranışı kestirmek için Cattell tarafından kullanılan genel formül:  $D = f(U, K)$  şeklindedir. Bu formül kişinin belirli bir davranışının (D), o andaki uyarıcı durum (U) ve var olan kişilik yapısının (K) bir fonksiyonu (f) olduğunu belirtmektedir. Bu formülle insan davranışının belirlenmesinin ve yorumlamasının matematiksel olarak yapılabileceğini göstermiştir.

Cattell (1950), ilk olarak kişilik özellikleri yüzeysel ayırıcı özellikler ve kaynak ayırıcı özellikler olmak üzere ikiye ayırmıştır. Makalede; yüzeysel ayırıcı kişilik özellikleri, birbiriyle ilişkili ve bir arada kümelenmiş gibi görünen ama aslında altında yatan bir kaynak ayırıcı özellik tarafından kontrol edilen gözlenebilir davranışlar olarak ele alınırken, kaynak ayırıcı kişilik özellikleri ise yüzeysel ayırıcı kişilik özelliklerin altında yatan ve onları belirleyen daha temel, kişiliğin daha derininde yer alan, ancak faktör analizi yoluyla ortaya çıkarılabilen ve kişiliğin yapısını oluşturan temeldir. Cattell (1979) gerçekleştirdiği yoğun faktör analizi çalışmaları sonucunda kişiliğin yapısını oluşturan 16 kaynak ayırıcı özellik bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu 16 kişilik özelliğini ölçmek üzere bir de ölçek (16PF: 16 Personality Factor) geliştirmiş olan Cattell, davranışın yordanmasında önemli role sahip olanın kaynak kişilik özellikler olduğunu iki ya da daha fazla kaynak kişilik özelliğin etkileşimi neticesinde ortaya

çıkan yüzeysel özelliklerin ise bu anlamda önemli olmadıklarını belirtmiştir (Hall vd., 1997: 28).

Tablo 1.4'te sunulan 16PF özellikleri, kişiliğin temel yapısal unsurlarını keşfetmeye odaklanan yılların faktör - analitik araştırmasının sonucu göstermektedir. Düşük ve yüksek puanlı tanımlayıcılar şeklinde iki şekilde puanlama yapıldığını ve her bir birincil ölçüğe karşılık gelecek bir harf tanımı yapıldığı tabloda gözlenmektedir.

**Tablo 1.4 16 Kişilik Faktörü Ölçek İsimleri ve Tanımlayıcıları**

<b>Düşük Puanlı Tanımlayıcılar</b>	<b>Birincil Ölçekler</b>	<b>Yüksek Puanlı Tanımlayıcılar</b>
Uzak, Eleştirel, Soğuk, İlgisiz	<i>Sıcaklık (A)</i>	Cana Yakın, Sevgi Dolu, Yumuşak Başlı
Daha Az Zeki, Somut Düşünen	<i>Akıllık (B)</i>	Daha Zeki, Soyut Düşünebilen
Duygusal Açından Daha Az Kararlı, Çabucak Sinirlenen Ya da Üzülen, Gerçekçi Olmayan	<i>Duygusal Kararlılık (C)</i>	Sakin, Duygusal Açından Kararlı, Gerçekçi
Uysal, Alçakgönüllü, Mahcup	<i>Baskınlık (E)</i>	Atılgan, Yarışmacı, İnatçı
Ciddi, Ağırbaşlı, Suskun,	<i>Canlılık (F)</i>	Kaygısız, Neşeli, Hevesli
Kural Tanımaz, İhmalkar, Hercai	<i>Kurallara Bağlılık (G)</i>	Kurallara Bağlı, Ahlakçı, Sorumlu
Ürkek, Uzak, Utangaç	<i>Sosyal Girişkenlik (H)</i>	Cüretli, Gözü Pek, Maceraperest
Bağımlı, Hassas, Alıngan	<i>Hassaslık (I)</i>	İnatçı, Kendine Güvenen, Bağımsız
Şüpheli, Tedbirli	<i>İhtiyatlılık (L)</i>	Başkalarına Güvenen, Kabul Edici
Geleneksel, Ayakları Yere Basan, Pratik	<i>Dalgınlık (M)</i>	Hayal Gücü Kuvvetli, Unutkan, Sanatçı
Dosdoğru, Yapmacıksız, Sosyal Açından Beceriksiz	<i>İçtenlik (N)</i>	Kurnaz, Gösterişli, Abartılı
Kendinden Hoşnut, Güvenli, Kendinden Emin	<i>Endişe (O)</i>	Evhamlı, Kendini Suçlayıcı, Sorunlu
Tutucu, Geleneksel	<i>Değişikliğe Açıklık (Q1)</i>	Özgür Düşünceli, Açık Fikirli
Katılımcı, Takipçi, Gruba Bağlı	<i>Kendine Yetme (Q2)</i>	Kendine Güvenen, Becerikli, Kendi Kararlarını Tercih Eden
Tolerans Bozukluğu, Savsak, Esnek	<i>Mükemmeliyetçilik (Q3)</i>	Mükemmeliyetçi, Organize, Kendinden Disiplinli
Rahat, Sakin, Dingin	<i>Gerginlik (Q4)</i>	Gergin, Engellenmiş, Güdülenmiş

**Kaynak:** Cattell ve Mead, 2008: 137.

Cattell'in kişiliğin temel bileşenlerini ortaya çıkarma, insan davranışlarını matematiksel bir kesinlikle ölçme ve yordama çabaları ve iddiaları, çalışmalarını temellendirdiği faktör analiz tekniğinin sınırlılıkları ölçüsünde değerlendirilmelidir. Faktör analizi çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkileri özetlemekte çok etkili bir istatistik teknik olmakla birlikte, bu tekniğin hipotez ölçme ve temel gerçekleri keşfetmedeki kapasitesi tartışılır niteliktedir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 268).

Cattell ayrıca bu 16 kişilik faktörüne dayanan bir değerlendirme geliştirmiştir. Test, 16 PF Kişilik Anketi olarak bilinir ve bugün hala, özellikle kariyer danışmanlığında, evlilik danışmanlığında, BİP testi ve seçimi için örgütlerde sıklıkla kullanılmaktadır. Test, katılımcıların üç farklı alternatiften birini seçmesi gereken zorunlu seçim sorularından oluşmaktadır. Kişilik özellikleri daha sonra bir aralık ile temsil edilir ve bireyin puanı en yüksek ve en düşük uçlar arasındaki süreklilik içinde bir yere düşmektedir.

### **1.2.3.3. Robert R. McCrea ve Paul T. Costa: Beş Faktör Kuramı**

McCrea ve Costa'da, Cattell ve Eysenck gibi kişiliğin yapısını oluşturan temel boyutların iki kutuplu bir süreklilik arz ettiğini ve normal dağılım özelliği sergilediğini kabul etmektedir. McCrea ve Costa'nın (2003) faktör analizi çalışmaları sonucunda keşfettikleri beş temel kişilik özelliği, dışadönüklük, nevrozizm, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluktur.

Kişiselleştirilmiş taksonomiye organize etme konusundaki sistematik çabalar, McDougall'ın (1932: 5) "Kişiselleştirmenin, geniş bir şekilde akıl, karakter, mizaç, eğilim ve öfke olmak üzere beş ayrı faktörle analiz edilmesinden yararlanabileceğini" yazdıktan sonra başlamıştır. Yaklaşık 10 yıl sonra, Cattell (1948), 16 temel faktör ve 8 ikinci dereceden faktörden oluşan nispeten karmaşık bir bireysel farklılık taksonomisi geliştirmiştir. Bununla birlikte, araştırmacıların çalışmalarını tekrar tekrar denemeleri başarısız olmuşlardır ve her durumda araştırmacılar, 5 faktörlü modelin verileri oldukça iyi açıkladığını tespit etmiştir. Örneğin, Tupes ve Christal (1961), Cattell tarafından rapor edilen korelasyonları yeniden analiz etmişler ve beş faktör için iyi bir destek olduğunu bulmuşlardır: acillik - surgency, duygusal denge – emotional Stability, uyumluluk - agreeableness, güvenilebilirlik - dependability ve kültür. Daha sonra ortaya çıkacağı gibi bu faktörler bugün araştırmacılar tarafından genel kabul görenlere benzemektedir.

Tupes ve Christal (1961) tarafından elde edilen beş faktörlü model, sonraki Borgatta, (1964) ve Norman (1963) çalışmalarında da doğrulanmıştır. Borgatta (1964)'nın bulguları dikkat çekicidir, çünkü beş veri toplama yönteminde beş istikrarlı faktör elde etmiştir. Norman (1963)'nin çalışması, özellikle etiketlerinde (dışadönüklük - extraversion, duygusal denge -

emotional stability , uyumluluk - agreeableness, sorumluluk – conscientiousness ve kültür) yazında yaygın olarak kullanıldığından ve daha sonra "Norman'ın Büyük Beşi" ya da basitçe "Büyük Beş" olarak atıfta bulunduğu için önemlidir.

Araştırmacılar arasında faktörlerin sayısı ile ilgili genel bir mutabakat bulunmasına karşın, kesin anlamları özellikle Norman'ın sorumluluk ve kültür faktörleri hakkında birtakım anlaşmazlıklar görülmektedir. Tabii ki, çalışmadan çalışmaya yapılan bazı varyasyonların, 5 faktörlü model kadar kapsamlı faktörlerle olması beklenebilir. Bununla birlikte, aşağıda gösterildiği gibi faktöre eklenen ad farklı olsa da her faktörü tanımlayan niteliklerde büyük bir ortaklık vardır.

Barrick ve Mount (1991: 3-4) yaptığı çalışmada bu boyutlar şu şekilde ele alınmıştır. İlk boyutun Eysenck'in Dışadönüklük/ İçedönüklük olduğuna yaygın olarak karar verilmiştir. En sık bu boyut dışadönüklük veya acillik olarak adlandırılmıştır. Sıklıkla ilişkili olan özellikler arasında, sosyal, toplumsal, iddialı, konuşkan ve aktif olmak yer almıştır. İkinci boyut hakkında genel bir mutabakat gözlenmektedir. Bu faktör çoğunlukla duygusal denge, dengeli, duygusallık veya nevrozizm olarak adlandırılmıştır. Bu faktörle ilişkili ortak özellikler, endişeli, depresif, kızgın, utanmış, duygusal, endişeli ve güvensiz olmayı içerir. Bu iki boyut (dışadönük ve duygusal Denge), 40 yıl önce Eysenck tarafından tanımlanan "Büyük İki"yi temsil eder. Üçüncü boyut genel olarak uyumluluk veya beğenilebilirlik. Diğerleri samimiyet, sosyal uygunluk, düşmanca uyumsuzluk veya aşk olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutla ilişkili olan özellikler nazik, esnek, güven veren, iyi niyetli, işbirliğine dayalı, affedici, yumuşak yürekli ve hoşgörülü olmayı içerir. Dördüncü boyuta sıklıkla sorumluluk ya da vicdan – conscience denir. Etiketindeki farklılık öne sürdüğü için, bu boyutun özü ile ilgili bazı anlaşmazlıklar gözlenmektedir. Bazı yazarlar, sorumluluğun bağımlılığı yansıtıyor olduğunu ileri sürmüşler ve dikkatli, eksiksiz, sorumlu, organize ve planlı olmak şeklinde ifade etmişlerdir. Diğerleri, bu özelliklere ek olarak çalışkanlık, başarı odaklılık ve azim gibi isteğe bağlı değişkenleri içerdiğini ileri sürdü.

Digman (1990) tarafından yapılan kanıtlara dayanarak, kanıtların üstünlüğü, bu istekli yönleri de içererek sorumluluğun tanımını desteklemektedir. Son boyut, tespit edilmesi en zor boyut olmuştur. Çoğu zaman akıl veya zeka olarak yorumlanmıştır. Yaygın olarak bu boyutla ilişkili olanlar yaratıcı, kültürlü, meraklı, orijinal, geniş görüşlü, akıllı ve sanatsal açıdan hassas sayılabilir. 5 faktörlü modelin ortaya çıkışı, kişilik psikolojisi alanında önemli etkilere sahiptir. Bu, kişiliğin bireysel farklılıkları incelemek için anlamlı bir taksonomi sağlayan beş bağımsız boyuttan oluştuğunu göstermektedir. Herhangi bir bilim alanında, ampirik bulguların iletilmesi ve birikimi için böyle düzenli bir sınıflandırma şemasının bulunması esastır. Digman (1990)

tarafından kullanılanlara benzer adları ve tanımlar kabul edilmiştir: dışadönüklük, duygusal denge, uyumluluk, sorumluluk ve açıklık.

**Tablo 1.5 Büyük Beş Boyutları ve Alt Boyutları**

Büyük Beş Boyutları	Alt Boyutları	Büyük Beş Boyutları	Alt Boyutları
<b>Nevrotiklik</b>	Anksiyete Düşmanlık Depresyon Öz Sorumluluk Düşüncesizlik Savunmasızlık	<b>Açıklık</b>	Hayal Estetik Duygu Eylemler Fikirler Değerler
<b>Dışadönüklük</b>	Samimiyet Toplu halde yaşama Kendine güven Aktivite Heyecan arayan Olumlu duygu	<b>Sorumluluk</b>	Yetki Emir Hürmetkarlık Başarıya ulaşmak Öz Disiplin Tedbirli
<b>Uyumluluk</b>	Güven Dürüstlük Özgecilik Uyum Alçakgönüllü Duyarlı Düşünceli		

**Kaynak:** Bedingfield ve Thal, 2008: 1306.

Araştırmacılar, hemen hemen tüm kişilik ölçeklerinin kişiliğin beş faktör modeline (ayrıca "büyük beş" kişilik boyutlarına) göre kategorize edilebileceğini kabul etmektedir. Beş kişilik boyutu, farklı kültürlerle alakalı gibi görünmektedir ve çeşitli koşulları, örnekleri ve faktör çıkarma ve döndürme yöntemlerini içeren kalıp tanımlayıcılarının akran ve benlik puanlamaları faktör analizlerinde tutarlı bir şekilde bulunmuştur. Araştırmalar aynı zamanda beş kişilik faktörünün genetik bir temele dayandığını ve muhtemelen kalıtsal olduğunu göstermektedir. Tablo 1.5 de görüldüğü üzere beş faktörlü kişilik modelinin beş boyutu Nevrotiklik, Dışa Dönüklük, Açıklık, Uyumluluk ve Sorumluluktur.

*Nevrotiklik:* Normal kişilikteki bir boyuttur ve korku, hüznün, utanç, öfke, suçluluk ve tiksinti gibi olumsuz etkileri genel eğilim gösterir. Yüksek puanlar, bazı psikiyatrik sorunlar açısından risk altında olabilir. Yüksek bir Nevrotizm skoru, bir kişinin irrasyonel fikirlere sahip olma, dürtüleri daha az kontrol edebilme ve stresle baş etmeme eğilimi göstermektedir. Düşük bir Nevrotizm skoru duygusal istikrar olarak değerlendirilmektedir. Bu insanlar genellikle sakin, rahattır ve stresli durumlarla üzülmeyen karşılayabilirler (Hough vd., 1990: 584).

Hörmann ve Maschke (1996), Nevrotizimin çeşitli mesleklerde performansın bir öncüsü olduğunu bulmuşlardır. Dunn vd. (1995) adayların istihdam edilebilirliğini etkileyen ikinci en önemli özellik duygusal istikrarı (Nevrotizimin tam tersi) göstermiştir. Judge vd. (1999), Nevrotikliğin iş performansı ile ters orantılı olduğunu bulmuştur.

*Dışadönüklük:* Sosyallik, atılganlık, etkinlik ve konuşkanlık gibi özellikleri içerir. Dışadönükler enerjik ve iyimserdir. Dışadönük olumlu duygular ve deneyimler ile karakterizedir ve bu nedenle olumlu bir etki olarak görülür. Dışadönükler, satış personeli ve yöneticileri gibi sosyal etkileşim ile karakterize edilen işlerde performansın geçerli bir öngörücüsü olduğu bulunmuştur. Dışadönüklük ve polis personelinin iş performansı arasında olumlu bir ilişki bulunmuş ve bu ilişkiyi polis hizmetindeki yüksek düzeyde etkileşim açısından açıklanmaktadır (Rothmann ve Coetzer, 2003: 69).

*Açıklık:* Aktif hayal gücü, estetik duyarlılık, iç hislere duyarlılık, çeşitlilik için bir tercih, entelektüel merak ve muhakemeyi içerir. Açıklık oranının düşük olduğu kişiler, davranışta geleneksel, bakıldığında ise muhafazakar olma eğilimindedirler. Romana aşinalıklarını tercih ederler ve duygusal tepkileri biraz sessizleşir. Açıklık üzerinde yüksek puanlar, alışlagelmiş olmama, otoriteyi sorgulamaya istekli olma ve yeni ahlaki, sosyal ve politik fikirleri eğitmeye hazırlanma eğilimindedir. Açık bireyler hem iç hem de dış dünyayı merak ediyor ve hayatları deneysel açıdan daha zengindir. Yeni fikirleri ve alışılmadık değerleri eğlendirmeye isteklidirler ve kapalı ve açık kişilerden daha pozitif ve negatif duygular yaşarlar. Araştırmalar, Açıklığın danışmanlık, eğitim ve değişime uyumda başarıya bağlı olduğunu göstermiştir. Tett vd. (1991: 708) açıklığın iş performansı için geçerli bir öngörücü olmadığını ifade etmektedir. Açıklık ve iş performansı arasındaki ilişki ile çelişkili sonuçlar için farklı işlerin farklı gereksinimlere sahip olması şeklinde açıklanmıştır.

*Uyumluluk:* Kişi temelde fedakar, başkalarına sempatik ve onlara yardım etmek için isteklidir ve karşılığında başkalarının da eşit derecede yardımcı olacağına inanmaktadır. Hoşnutsuz / karşıt olan kişi ben merkezci, diğerlerinin niyetlerine şüphelidir ve işbirliğinden ziyade rekabetçidir. Tett vd. (1991), uyumluluğun iş performansının önemli bir belirleyicisi şeklinde bulurken, Salgado (1997), uyumluluğun eğitim başarısı ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Uyumlu kişilerden oluşan işbirliğinin doğası, ekip çalışması ve müşteri hizmetlerinin alakalı olduğu mesleklerde başarıya ulaşabilir.

*Sorumluluk:* Kendine hakim olmak ve görevleri planlamak, organize etmek ve yerine getirmek için aktif bir süreçtir (Barrick vd., 1993: 717). Sorumlu kişi amaçlı, iradeli ve karardır. Sorumluluk, başarı yöneliminde, güvenilirliği ve düzenliliği açısından kendini gösterir. Olumsuz tarafta, yüksek Sorumluluk can sıkıcı titizlik, zorlayıcı düzensizlik veya

işkolik davranışa neden olabilir. Hough vd. (1990), Sorumluluk (sorumluluğun bir yönü) ve iş performansı arasında 0.80 korelasyon bulmuştur. Çeşitli araştırmacılar, sorumluluk ile iş performansı arasında anlamlı korelasyonlar bildirdiler. Sackett ve Wanek (1996)'e göre, Sorumluluk ile iş performansı arasındaki ilişki, Sorumluluk ile bütünlük arasındaki kavramsal ilişkiden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, otonomi ve hedef belirleme, Sorumluluk ve iş performansı arasındaki ilişkiyi etkilemektedir (Barrick vd., 1993: 718).

#### **1.2.3.4. Hans J. Eysenck: Biyoloji Temelli Faktör Analitik Kişilik Özelliği Kuramı**

Hans Juergen Eysenck, 20. yüzyılın en etkili klinik psikologlarından biriydi. Genel olarak psikolojiye ve özellikle kişiliğe bilimsel yaklaşımın bir öncüsüydü. Onun yaklaşımı, bireysel psikolojik teorinin bireysel farklılıkların incelenmesine yönelik deneysel bir yaklaşımla bütünleşmesini vurguladı. Onun yaşamı boyunca davranışları genetik, yetenek, kişilik boyutları ve kişiliğe biyolojik bir temel üzerinde yaptığı çalışmalar, inkar edilmiş ve alan için kabul edilen bilgelige karşı tartışmalı olmaktan çıkmıştır.

İlk versiyonunda, Eysenck kişilik teorisi nörotisizm-dengeli ve dışadönüklük-içe dönüklük boyutlarını içermektedir, daha sonra psikotizm boyutu teoriye eklenmiştir. Dışadönüklük boyutu toplumsallığı ve dürtüsellliği temsil ettiği için, bu boyuttaki bireyler sosyal etkileşimlerin, enerjik ve sosyal durumların yalnızlığa tercih edilmesinin bir sonucu olarak tanımlanmıştır. Nörotisizm boyutunun duygusal dengesizlik ve reaktivite gösterdiği ve bu boyutta yüksek puan alan bireylerin endişeli, depresif, aşırı duygusal, utangaç ve düşük benlik saygısına sahip oldukları öne sürülmüştür. İlerleyen yıllarda Eysenck kuramına, psikotizm olarak adlandırdığı üçüncü bir kişilik boyutu eklemiştir. Bu boyutta yüksek puan alanlar benmerkezci, dürtüsel ve diğerlerine karşı isyankar bir yapıdadırlar. Bencillik, saldırganlık, anlayışsızlık, başkalarının haklarına ve iyiliğine duyarsızlık bu boyutta yüksek puan alan kişilerin belirgin özellikleridir. Genelde bu bireyler, toplumda sorun yaratan, diğer insanların canını isteyerek sıkan kişilerdir. Psikotizm boyutu uzak, soğuk, duyarsız, saçma ve başkalarıyla empati kuramama gibi daha tuhaf kişilik özelliklerini vurgular (Tiwari vd., 2009: 27).

Eysenck kişiliğin üç temel boyutunun (dışadönüklük, nörotisizm ve psikotizm), daha ayrıntılı model kişiliklerinde varyansın çoğunu yakaladığını ve dolayısıyla bireysel farklılıkların etkili bir ölçüsünü sağladığını ileri sürmüştür. Eysenck Kişilik Anketi, bu boyutların bir ölçüsü olarak ek olarak, “bir semptom en aza indirgeme yanıt setini” ölçmek için tasarlanmış bir sosyal arzu edilebilirlik (yalan) ölçeği ile tanıtılmıştır (Picconi vd., 2018: 76).



Eysenck kişilik teorisinin gelişmesinden bu yana, çeşitli kişilik özelliklerini değerlendirmek için farklı önlemler geliştirilmiştir. Bu sürecin sonuçlarından biri, uzunluklarında giderek artma olmuştur. Erken Maudsley Tıbbi Anketi (MMQ) 40 madde, Maudsley Kişilik Envanteri (MPI) 48 madde, Eysenck Kişilik Envanteri (EPI) 57 maddeden oluşmuştur. Eysenck Kişilik Anketi (EPQ), 90 madde ve Revize Eysenck Kişilik Anketi (EPQR) 100 maddeden oluşmaktadır. Bütün bu anketler güvenilir ve geçerli olmasına rağmen, uzun testlerin kullanılmasında bazı pratik dezavantajlar vardır. Özellikle, uzunlukları nedeniyle bazı klinik uygulama problemlerine neden olmuştur. Bu nedenle, daha kısa kişilik ölçeklerine olan ihtiyaç, söz konusu araçların daha kısa versiyonlarına yol açmıştır. Bu daha kısa kişilik ölçeklerinden biri, Eysenck Kişilik Anketi Gözden Geçirilmiş - Kısa Form'dur (EPQR-S) (Eysenck vd., 1985: 21). EPQR-S 48 madde ve 4 alt ölçek içermektedir: Dışadönüklük (12 madde), Nörotisizm (12 madde), Psikotizm (12 madde) ve Yalan (12 madde). Yalan alt ölçeği, bütün ölçeğin sosyal arzulanabilirlik yanlılığı için test edildiği bir kontrol ölçeğidir. Eysenck vd. (1985: 25), erkeklerde nörotisizm için 0.84, dışadönüklük için 0.88, psikotizm için 0.62, yalan ölçeği için 0.77 iken kadınlarda sırasıyla 0.80, 0.84, 0.83, 0.61 olarak belirtmişlerdir.

Kültürler arası bir çalışmada Francis vd. (1992: 443), İngilizce konuşan dört ülkede EPQR-S ve EPQR-A'nin psikometrik özelliklerini İngiltere'deki 59 erkek ve 153 kadın, Kanada'da 57 erkek ve 92 kadın, ABD'de 51 erkek ve 81 kadın, Avustralya'da 53 erkek ve 139 kadın olmak üzere toplamda 685 lisans öğrencisi arasında karşılaştırılmıştır. Bu çalışmada 48 maddelik EPQR-S formunu kısaltarak 24 maddelik EPQR-A formu şeklinde kullanılmıştır. Bu çalışmaya göre, kısa formlu dışadönüklük ölçeği, dört örnekte 0.78, 0.83, 0.85 ve 0.87'lik alfa katsayılarına ulaşmıştır. Kısa form nörotisizm ölçeği, dört örnekte 0.79, 0.80, 0.81 ve 0.83 alfa katsayılarına ulaşmıştır. Yalan söylemi dışadönüklük ve nörotisizm ölçeklerinden daha az performans göstermiş, ancak yeterli olduğu kanıtlanmıştır. Kısa form yalan ölçeği 0.65, 0.66, 0.70 ve 0.71 iken psikotizm ölçek için 0.33-0.52 alfa katsayılarına ulaşılmıştır. Buna göre üç alt ölçekte iç tutarlılıklar gözlenmiştir.

EPI, EPQ ve EPQR başlangıçta İngiltere'de geliştirilmiş ve İngilizce konuşulan diğer ülkelerde de kullanılmış olsa da, bu alandaki kişilik araştırmalarının kültürlerarası uzantısı hızla İngilizce olmayan ortamlarda envanterlerle tercümesine ve test edilmesine yol açmıştır (Barrett ve Eysenck, 1984: 616). Örneğin, Francis vd. (2006) EPQR-S'i Almanya'daki 331 lisans öğrencisi üzerinde çalışmışlar ve geliştirmişlerdir. Benzer şekilde Ivkovic vd. (2007) EPQR-S'nin Hırvatistan baskısında psikometrik özelliklerini geliştirip ve kontrol ederken, Karancı vd. (2007) EPQR-A'yı Türkiye'de 756 üniversite öğrencisi üzerinde çalışmalarını yayınlamışlardır.

Kişilik özelliklerin ölçülebilmesi için gerçekleştirdiği çalışmalar, kişiliğin ölçülebilir, bu sayede de bilimsel olarak incelenebilir bir fenomen haline gelmesine önemli derecede katkı sağlamıştır. Yerleşmiş inançlara karşı çıkan, psikolojiye farklı bir bakış açısı getiren oldukça üretken bir bilim insanı ve yazar bugün kişilik çalışmalarında oldukça kabul gören faktör yaklaşımlarının öncülerindedir (İnanç ve Yerlikaya, 2012: 284).

#### **1.2.4. İş Performansını Etkileyen Kişilik Özelliklerine İlişkin Araştırmalar**

Kişiliğin, bireyin kendi toplam çevresine yönelik benzersiz düzenlemelerini yansıtan özelliklerin ve davranış biçimlerinin örüntüsü olarak tanımlanabilir. Ana özellikler, ilgi alanları, değerler, motivasyonlar, tutumlar, benlik, yetenekler, davranış kalıpları ve duygusal örüntüleri içermektedir. Bütün bu faktörler iş performansını etkilemektedir (Craik, 1993: 26).

Kişilik özellikleri ile performans arasındaki ilişkileri inceleyen bazı çalışmalar, iki değişken arasında doğrudan bir ilişki buldu. Bu korelasyonların iş performansı tahmin etmede tutarlı olduğu gözlenmiştir (Barrick vd., 1993: 718). Düşüncelerimize, duygularımıza, arzularımıza, niyetlerimize ve hareketlerimize özgü bu bulgular bireyselliğin önemli bir yönünü önermektedir.

Blickle (1996: 44), bu konsepti daha da genişletti ve tek başına çabanın etkili ve tatmin edici bir performansa neden olabileceği birçok iş durumunda olduğunu ve buna benzer çabaların tek başına yeterli olmayabileceği birçok durum olduğunu belirtmektedir. Bir kişi, farklı koşullar altında kararlar vermekle birlikte birçok saat boyunca iş yapıyor olabilir; ancak etkisiz stratejiler uyguluyor olabilir ve doğru kararları alıp doğru stratejileri kullanan biri gibi iyi çalışmıyor olabilir.

Bu önermeler sürekli olarak genişletiliyor ve araştırmalar kişiliği BİP'in önemli bir öngörücüsü olarak anlamaya yönelmiş durumda. Eşit olarak, bu değişkenlerin performans değişikliğini açıklamak için nasıl bir ilişki kurabileceği (kişilik ve performans) konusunda bir anlayış sürdürülmektedir (Pallegama vd., 2007: 126).

Mumford ve Gustafson (1988) biraz daha geniş bir perspektiften özelliklere ve eylemlere ilişkin daha fazla bilgi sağlamak için her biri kişilik özellikleri ve performans arasındaki ilişkiye odaklanan üç noktayı belirtir. Öncelikle, kişilik özelliklerinin stratejilerin etkin kullanımını kolaylaştırabilir veya engelleyebileceğini, ancak etkili bir şekilde tanımlandıklarında performansı artırabilir veya bozabilir diye itiraz ederler. İkincisi kişilik, performansı artırmak için motivasyonel etki yaratabilir ve üçüncü olarak, kişilik özelliklerine bağlı olarak, bir birey başarabilir veya başarısız olabilir. Özellikle karar vermeye desteklenen

bu çağrışımlar, kişilik farklılıklarının eylemleri nasıl tetiklediği açısından açıklanabilen performans farklılıklarının yönünü anlamak için önemlidir.

Stewart vd. (1996), klasik teori için, performansın yetenek ve motivasyonun çarpımsal bir işlevi olduğunu desteklemiştir. Spesifik olarak araştırma, kişilik özelliklerinin "sorumluluk"un motivasyon ve iş performansındaki istikrarlı, önemli bireysel farklılıkları açıklayabileceğini göstermektedir. Kişilik özelliği sorumluluk, öncesinde bahsedildiği üzere "Büyük Beş"in geniş kişilik alanlarından biridir.

Goodstein ve Lanyon (1999), iş performansının tahmin edilmesinde farklı kişilik faktörlerinin önemine ilişkin olarak çelişkili sonuçlara ulaştığına işaret etmektedir. Kişilik çok yönlüdür ve çalışılan işe bağlı olarak boyutların kombinasyonu değişecektir. Çeşitli kişilik grupları için çalışanların seçilmesinde uygun kişilik faktörlerinin kullanılmasını sağlamak için, kişilik özelliklerine dayalı olarak herhangi bir çalışan seçiminden önce dikkatli bir iş analizi yapılmasını savunurlar.

Van Scotter ve Motowildo (1996) 'ya göre, işbirliği endişesi, kabul edilebilir insanların organizasyonlarda etkili bir şekilde performans göstermesini sağlıyor. Barrick ve Mount'un (1991) meta-analitik çalışması, uyumluluğun, görev performansının bir boyutu olarak ve yeterlilikler arasında görev performansı ile eğitim yeterliliği ile pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca anlaşılabilirliğin, takım çalışmasını ve potansiyel olarak örgütsel vatandaşlık davranışı içeren iş performansını olumlu olarak yordadığı gösterilmiştir. Sorumluluğu yüksek bireyler organize, kararlı, öz disiplinli, çalışkan ve başarı odaklı olarak karakterize edilir. Yazında iş performansının tek sağlam belirleyicisi olarak sorumluluk fikri iyi oluşturulmuştur. Hem ampirik hem de meta analitik çalışmalar, tüm Büyük Beş kişilik boyutları arasında, dürüstlüğü, görev performansını ve örgütsel vatandaşlık davranışının tahmin edilmesinde en yaygın ve en tutarlı geçerliliğe sahip olduğunu göstermiştir (Dalal, 2005: 1243). Ayrıca, sorumluluğun daha yüksek düzeyde ekstra çalışma için gönüllülüğü ve genel olarak örgütsel vatandaşlık performansının olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Judge vd. (2013) en yeni meta-analitik çalışması, genel performansın, görev performansının ve bağlamsal performansın en iyi öngörücüsünün sorumluluk sahibi olduğunu belirtmiştir.

Tett ve Burnett (2003)'in yapmış olduğu çalışmada "Kişilik Özelliklerine Dayalı İş Performansı Modeli" ortaya çıkmıştır. Buna göre önerilen model, kişilik özelliklerinin iş performansına bağlı olduğu süreçle ilgili çeşitli yolları birleştirmektedir. Bu tanıma göre model Şekil 1.2'de 1. ve 2.yol *ana etkiler*, 3., 4. ve 5.yol *yalınlaştırma*, 6. ve 7.yol *değerlendirme ve iş performansı* iken 8., 9. ve 10.yol *motivasyon* ve 11.yol *dinamik etkileşim* başlıkları altında ele alınmıştır.

Buna göre 1. yol genellikle standart bir ankette bir skor olarak hesaplanan bir kişinin özellik düzeyi, iş ortamında ilgili çalışma davranışı olarak ifade edilir.

2. yol, durumların çalışma davranışı üzerindeki ana etkisini temsil eder. Durumların, değişen derecelerde, insanların tepkilerine hakim olduğu özelliklere sahip olduğu fikrini. Örneğin, bir işyeri partisi, kişilik özellikleriyle ortak etkilerin ortaya çıkmasına ek olarak, tüm katılımcılarda sosyal davranışları yükseltebilir.

3. yol, geleneksel iş analizinin verilen işi tanımlarken ortaya çıkarabileceği günlük görevler, sorumluluklar ve prosedürler dahil olmak üzere, çalışmanın doğasından kaynaklanan özellik aktivasyonunu yakalar.

4. yol, başkalarıyla çalışırken ortaya çıkan özellikle ilgili ipuçlarını belirtiyor. Bireyin emeği, iletişimi ve ilgili sosyal olarak belirlenmiş davranışları ve takım fonksiyonları ile ilgili olarak akranların, astların, amirlerin ve müşterilerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini içerir.

5. yolda örgütsel iklim ve kültür “organizasyonun kişiliği” olarak tanımlanmıştır ve çeşitli makro düzeydeki örgütsel özelliklerden çıkarılmıştır. Bu seviyedeki özellikle ilgili ipuçları, görev ve sosyal düzeydekilerden farklı olabilir.

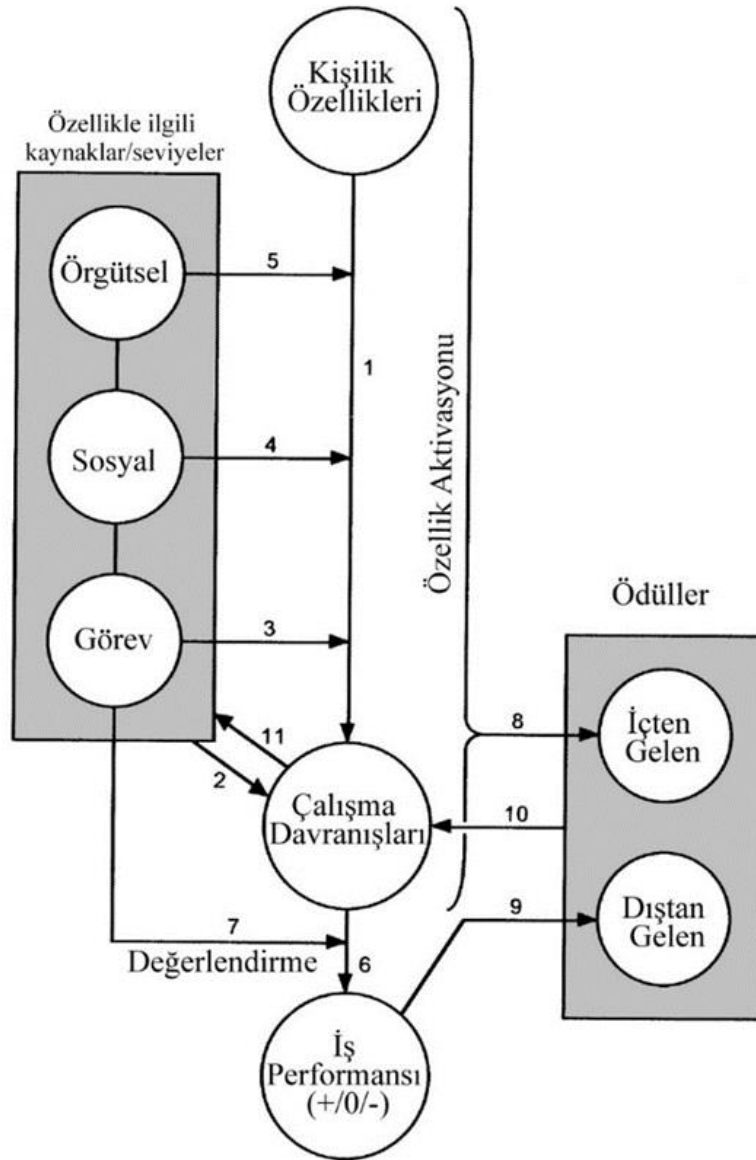
6. yol, çalışma davranışı ile iş performansı arasındaki ayrımı temsil eder ve verilen davranışın değerinin bağlama bağlı olduğunu açıklar. İş performansının bağlamsal doğası, yerleştirme ve kariyer seçim kararlarının özüdür. Bir işin taleplerine uygun davranışlar, bir başkasının taleplerini karşılamada ideal olabilir. Ayrım, daha önce tartışılan iki yönlü kişilik - performans ilişkilerini anlamak için bir temel oluşturuyor.

7. yol, kişilik özelliklerinin iş performansı arasındaki ilişkilerin gücünü ve yönünü belirlemede değerlendirmenin kritik rolünü belirtir. Yedinin kaynağı genellikle, sadece özellik aktivasyonu ve ana etki kaynakları için ipuçları değil, aynı zamanda değerlendirme için referans noktaları olarak da görev yapan iş talepleridir.

8. ve 9. yol, kişilik ifadesinin içsel ve dışsal değerini gösterir.

10. yol, içsel ya da dışsal ödüller sunan davranışların devreye girme olasılığının daha açık olduğu fikrini yakalar.

Çalışma davranışlarını durumlara bağlayan 11. yol, insanların çevrelerini ve içindeki insanları aktif olarak etkilediklerini yansıtır (Tett ve Burnett, 2003: 504).



**Şekil 1.2. Bir Kişilik Özellik Tabanlı İş Performansı Modeli**  
**Kaynak:** Tett ve Burnett, 2003: 503.

Bu bağlamda bu çalışma öncesi ve sonrası BİP'i etkileyen kişilik özelliklerine ilişkin şu şekilde çalışmalar olmuştur.

Hurtz ve Donovan (2000), BİP ile kişilik arasında geçerlilik katsayısı elde etmek için 1966-1998 yılları arasında yazın taraması yapmış ve 26 çalışmada 35-45 arasında ilişkisiz korelasyon bulmuşlardır. Mevcut meta-analiz, beş faktörlü modele göre açık bir şekilde geliştirilen ölçekler ile ölçülen, Büyük Beş kişilik boyutlarının ölçütü ile ilgili geçerliliğinin gözden geçirilmesini sağlamaktadır. Çalışmada geçerlilik katsayıları ise nevrotilik 0,13-0,14, dışadönüklük 0,09-0,10, açıklık 0,06-0,07, uyumluluk 0,11-0,13 ve sorumluluk 0,20-0,22 arasında çıkmıştır. Buna göre, sorumluluk ve ölçütler arasında oldukça istikrarlı ve genellenebilir görünmesine rağmen, sorumluluk boyutunda küresel ölçütlerin performans

üzerinde oldukça ılımlı bir etkisi olduğu sonucuna vardılar. Her ne kadar daha az genellenebilir olsalar da, sorumluluk dışındaki kişilik özelliklerinin belirli meslekler ve kriterler için neredeyse eşit derecede önemli olduğu sonucuna varmışlardır.

Rothmann ve Coetzer (2003)'ün 159 çalışan üzerinde yapmış olduğu çalışmada nevrozizm -0,11 şeklinde negatif korelasyon ve dışadönüklük 0,17 şeklinde pozitif korelasyon ile BİP arasında anlamlı düzeyde korelasyon bulmuşlardır. Çalışmaya göre nevrozizm eğilimi olan çalışanlar daha zayıftır ve duygusal olarak kararlı olanlardan daha az yaratıcıdır. Aynı zamanda dışadönüklük olumlu etkilenme eğilimi göstermesi nedeniyle, dışadönüklük görev performansı ve yaratıcılık ile ilişkilendirilmiştir.

Premuzic ve Furnham (2003) yapmış oldukları 70 ve 75 kişi iki farklı örneklem üzerindeki çalışmada nevrozizm (-0,37), dışadönüklük (0,13) ve psikotizm (-0,29) ile BİP ile anlamlı düzeyde korelasyon bulmuşlardır. Buna göre nevrozizm ve psikotizm, iş performansı ile negatif bir korelasyon iken dışadönüklük pozitif korelasyon göstermiştir.

Poropat (2011)'in Avustralya'da kişilik ve performans arasında ilişki olup olmadığını araştırdığı çalışmada performans ile nevrozizm arasındaki korelasyonlar üzerinde doğrudan anlamlı (-0,46) bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda performans ile dışadönüklük arasında anlamlı korelasyon (0,51) olduğu gözlemiştir. Diğer yandan psikotizm ile performans arasında anlamlı korelasyon düzeyi bulamamıştır.

Gözel vd. (2017) yılında 171 hemşire ile yapmış olduğu çalışmada BİP ve nevrozizm alt boyutları arasında anlamlı negatif yönde ve korelasyon bulunmuştur (-0,145). Psikotizm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönde zayıf ilişki olduğu görülmüştür (-0,187). Çalışmanın örnekleminin çoğunluğunun kadınlardan (%88,3) oluşması ve mesleğe yeni başlayan genç hemşireler olmaları nedeniyle nörotizm puanlarının yüksek olması yazınla uyumlu bulunmuştur.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölüm, araştırmanın modeli, çalışma grubu, örneklem büyüklüğü, kayıp veri analizi, araştırmada kullanılan ölçme araçları, iş performansı anketinin faktör analizi içermektedir.

#### 2.1. Araştırmanın Amacı ve Soruları

Bu çalışmanın amacı, iş performansını etkileyen psikolojik ve demografik faktörleri incelemektir. Bu bağlamda, çalışmanın araştırma soruları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

1. Çalışanların kişilik özelliklerine göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık var mıdır?
2. Çalışanların demografik özelliklerine göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık var mıdır?
3. Kişilik özellikleri ve demografik özelliklerin çalışanların performansları üzerinde etkisi nasıldır?
4. Bağımsız değişkenlere (kişilik özellikleri ve demografik özellikler) göre çalışanlar performansları bakımından nasıl sınıflandırılmaktadırlar?
5. Performansları bakımından çalışanları sınıflandırmada bağımsız değişkenlerin önem sırası nasıldır?
6. Performans değerlendirme yöntemine (kendileri ve şeflerinin değerlendirmeleri) göre çalışanların performansları bakımından sınıflandırmada bağımsız değişkenlerin etkisi ve önem sırası değişmekte midir?

#### 2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Antalya ilinde sahne sanatları organizasyonu şirketlerinde bünyesinde çalışan yabancı uyruklu sahne sanatçıları oluşturmaktadır. Araştırmaya, öncesinde görüşmeler yapılarak izin alınan 3 farklı şirkette çalışan, toplam 305 yabancı uyruklu, sahne sanatçıları gönüllülük esasına göre katılmıştır. Toplam 7 farklı ülkeden 305 çalışana Şubat – Nisan 2018, 3 aylık tarih aralığında anket uygulanmıştır.

#### 2.3. Veri Toplama Araçları

Söz konusu araştırma nicel yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiş ve veriler, yazın taraması sonucunda oluşturulan anketler aracılığıyla toplanmıştır. Bu bağlamda ankette demografik soruların yanı sıra, “Bireysel İş Performansı Anketi”, kişilik özellikleri için “Eysenck Kişilik Anketi” kullanılmıştır. Çalışanların performansları iki şekilde (kendileri ve şefleri) değerlendirilmiştir. Anketler İngilizce, Rusça ve İspanyolca dillerine çevrilerek uygulanmıştır. Bu nedenle orijinalinden çeviriler yapılmış ve dil geçerlilikleri test edilmiştir.

Sonuçlar paket programlar aracılığıyla analiz edilerek yorumlanmıştır. Araştırmanın amacına yönelik olarak tanımlayıcı istatistikler, t- testi, Anova ve sınıflandırma analizlerinden CHAID analizi kullanılmıştır. T-testi ve Anova analizleri yapılmadan önce verilerin normal dağılıma uyup uymadığı incelenmiştir. Skewness ve Kurtosis çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında yer aldığı için verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Ölçme araçlarının güvenilirlik çalışması kapsamında iç tutarlılık (Cronbach alfa) katsayısı kullanılmıştır. Geçerlik için ise açıklayıcı faktör analizinden ve korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

### 2.3.1. Bireysel İş Performansı Ölçeği

İş ve örgüt psikolojisinde, BİP'in yapısını tanımlamak ve temel yapısını anlamak oldukça ilgi çeken bir konu olmuştur. Farklı disiplinler BİP'i, organizasyonun amaçları ile ilgili davranışlar veya eylemler olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla BİP, bu eylemlerin sonuçlarından ziyade, çalışanların davranışları veya eylemleri açısından tanımlanmaktadır. Buna ek olarak BİP, bireyin kontrolü altındaki davranışlardan oluşur, böylece çevre tarafından kısıtlanmış davranışlar hariç tutulmaktadır (Rotundo ve Sackett, 2002: 67). Son zamanlarda, BİP'in dört geniş ve genel boyuttan oluştuğu çok disiplinli, sistematik bir yazın taramasında, BİP'in bir bulgusal çerçevesi önerilmiştir. Birinci boyut, görev performansı, bir çalışanın merkezi iş görevlerini yerine getirdiği yeterliliği ifade etmektedir. İkinci boyut olan bağlamsal performans, merkezi iş görevlerinin yerine getirildiği örgütsel, sosyal ve psikolojik ortamı destekleyen çalışan davranışlarına karşılık gelmektedir. Üçüncü boyut uyarlanabilir performans, bir çalışanın iş rollerinde veya çevrelerindeki değişikliklere uyum sağlama konusundaki yeterliliğine işaret etmektedir. Dördüncü boyut ise, zarar verici iş davranışları, kurumun refahına zarar veren davranışları ifade etmektedir (Koopmans vd., 2011: 857).

Performans ölçümü için kullanılan ölçüm aracı Koopmans vd. (2013) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması bu araştırma kapsamında yapılmıştır. Performans ölçümü için kullanılan ölçüm aracında yer alan maddelerin tamamı Kesinlikle katılıyorum=5, Katılıyorum=4, Kararsızım=3, Katılmıyorum=2 ve Kesinlikle katılmıyorum=1 olacak şekilde 5'li likert tipinde puanlanmaktadır.

Çalışmada, performans ölçümü için kullanılan 23 maddeli ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,93 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin geçerlik çalışması kapsamında maddelere açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Buna göre ölçeğin KMO değeri 0,917 ve Barlett testi sonucu istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2=2895,026$ ,  $sd=190$ ,  $p<.000$ ).



Elde edilen bu sonuçlara göre 23 maddelik alt ölçeğin beş faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve toplam varyansın %66,189'unun ölçek maddeleri tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Yapılan faktör analizi sonucunda “kişilerarası performans” boyutunda P6 numaralı – *İşimi yaparken inisiyatif alırım* ifadesi ve “uyarlanabilir performans” boyutunda P14 numaralı – *Stres ve zorlu durumlar karşısında direnç gösteririm* ifadesi ile P17 numaralı – *İş becerilerimi güncel tutarım* ifadesi faktör yapısını bozduğu için çıkarılmıştır.

Çalışan Performansı için yapılan faktör analizi sonucunda oluşan boyutlar:

B1 - Görev Performansı: P1, P2, P3, P4, P5

B2 - Kişilerarası Performans: P7, P8, P9

B3 - Örgütsel Performans: P10, P11, P12, P13

B4 - Uyarlanabilir Performans: P15, P16, P18, P19

B5 - Zarar Verici İş Davranışı: P20, P21, P22, P23

**Tablo 2.1 BİP Ölçeği için Faktör Analizi Sonuçları**

	Bileşenler				
	B1	B2	B3	B4	B5
<b>P1</b> Yaptığım işin kalitesi yüksektir.	,723				
<b>P2</b> Yaptığım işi iyi planlar ve iyi organize ederim.	,656				
<b>P3</b> İşimde sonuç odaklıyım.	,624				
<b>P4</b> İşim benim için önceliklidir.	,724				
<b>P5</b> İşimde verimli çalışırım.	,618				
<b>P7</b> Yaptığım işlerden geri bildirimleri kabul eder ve onlardan öğrenirim.		,573			
<b>P8</b> Yöneticilerimle ve çalışma arkadaşarımla işbirliği yaparım.		,813			
<b>P9</b> Yöneticilerimle ve çalışma arkadaşarımla etkili iletişim kurarım.		,790			
<b>P10</b> Yaptığım işte sorumluluk alırım.			,642		
<b>P11</b> İşimde müşteriye odaklıyım.			,492		
<b>P12</b> İşimde yaratıcıyım.			,579		
<b>P13</b> Zorlu çalışma görevlerini üstlenirim.			,625		
<b>P15</b> Yeni ve zor problemlere yaratıcı çözümler bulurum.				,550	
<b>P16</b> İş bilgilerimi güncel tutarım				,513	
<b>P18</b> Belirsiz ve tahmin edilmeyen iş durumları ile başa çıkabilirim.				,691	
<b>P19</b> Gerekğinde çalışma hedeflerimi ayarlayabilirim.				,744	
<b>P20</b> İşimde olumsuz davranışlar göstermem (şikayet etme, problemleri abartma v.b.)					,600
<b>P21</b> Çalıştığım örgüte zarar verecek şeyler yapmam (kurallara uymama, gizli bilgileri paylaşmak v.b.)					,786
<b>P22</b> İş arkadaşarıma ve yöneticilerime zarar verecek şeyler yapmam.					,800
<b>P23</b> İşimde bilerek hata yapmam.					,697
<b>Özdeğerler</b>	<b>3,345</b>	<b>2,176</b>	<b>2,338</b>	<b>2,498</b>	<b>2,883</b>
Varyansı açıklama oranı (%)	17,998	14,770	12,434	11,611	9,387
Kümülatif Varyans (%)	17,998	32,758	45,192	56,803	66,189
<b>KMO</b>	<b>,917</b>				
<b>Bartlett' Test</b>	<b>2895,026</b>				

Tablo 2.1. incelendiğinde ‘görev performansı’ boyutun özdeğerinin 3,345 ve varyansı açıklama oranının da %17,998 düzeyinde olduğu görülmektedir. ‘Kişilerarası performans’ boyutun özdeğeri 2,176 iken bu boyutta yer alan *Yöneticilerimle ve çalışma arkadaşlarımla işbirliği yaparım* faktörü %81,3 oranı ile toplam faktörü şekillendirmede en çok etkileyen faktördür. ‘Örgütsel performans’ boyutun özdeğeri 2,338 iken bu boyutta yer alan *İşimde müşteri odaklıyım* faktörü %49,2 oranı ile toplam faktörü şekillendirmede en az etkileyen faktördür. Özdeğeri 2,498 ve varyansı açıklama oranı da %11,611 olan ‘uyarlanabilir performans’ boyutun kümülatif varyansı ise %56,803 olarak bulunmuştur. Sonuncu olarak ‘zarar verici iş davranışı’ boyutun özdeğeri 2,883 ve varyansı açıklama oranı da %9,387 düzeyinde hesaplanmıştır.

Çalışanların BİP ölçeğinin yakınsama (convergent) ve ayrışma (discriminant) geçerlilikleri incelenmiştir. Yakınsama geçerliliği alternatif faktörler arasındaki korelasyonun varlığını ve aynı faktörü oluşturan sorular arasında yüksek derece korelasyon bulunup bulunmadığını ortaya koyar. Ayrışma geçerliliği ise faktörler arasında çok yüksek korelasyon olmamasını (farklılığı) ve farklı faktöre ait sorular arasındaki korelasyonların aynı faktöre ait sorular arasındaki korelasyonlardan düşük olmasını belirtir (Antoncic ve Hisrich, 2001: 497).

Araştırma verilerine uygulanan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, çalışanların BİP’e yönelik ifadeler beş farklı faktörde (boyut) toplanmıştır. Tablo 2.2.’de açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen boyutlar ve ifadelerin korelasyon değerleri görülmektedir. Tabloda görülen korelasyon değerleri ayrışma ve yakınsama geçerliliğinin kanıtıdır. Bunun yanında, yakınsama geçerliliğinin kanıtı olan çalışanların BİP ölçeğinin toplam varyansı açıklama oranı Tablo 2.1.’de görüldüğü üzere %66,189’dur.

Tablo 2.2.’de açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen boyutlar ve ifadelerin korelasyon değerleri görülmektedir. Aynı boyut içindeki ifadeler arasındaki korelasyonun yüksek olması yakınsama geçerliliğinin, farklı boyutlar altında bulunan ifadeler arasındaki korelasyonun ise düşük olması ayrışma geçerliliğinin göstergesidir. Çalışanların BİP ölçeği boyutları için hesaplanan bu değerler oldukça tatmin edicidir.

Tablo 2.2 Çalışanların BİP Korelasyonları

	Görev Performansı					Kişilerarası Performans					Örgütsel Performans					Uyarlanabilir Performans					Zarar Verici İş Davranışı				
	P1	P2	P3	P4	P5	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P15	P16	P18	P19	P20	P21	P22	P23					
P1	1	,620	,585	,365	,394	,476	,324	,277	,542	,450	,441	,425	,326	,280	,233	,450	,325	,381	,359	,224					
P2	,620	1	,610	,381	,487	,459	,366	,326	,517	,456	,509	,491	,428	,330	,370	,437	,321	,344	,327	,349					
P3	,585	,610	1	,367	,454	,418	,378	,362	,540	,476	,497	,505	,441	,348	,343	,446	,351	,429	,357	,280					
P4	,365	,381	,367	1	,507	,211	,271	,284	,314	,389	,404	,466	,332	,391	,309	,281	,192	,170	,149	,511					
P5	,394	,487	,454	,507	1	,201	,240	,331	,395	,360	,442	,575	,361	,427	,469	,421	,179	,217	,203	,373					
P7	,476	,459	,418	,211	,201	1	,441	,341	,489	,395	,370	,284	,300	,211	,201	,349	,281	,350	,384	,224					
P8	,324	,366	,378	,271	,240	,441	1	,651	,388	,433	,394	,314	,342	,263	,300	,321	,284	,246	,256	,236					
P9	,277	,326	,362	,284	,331	,341	,651	1	,327	,379	,264	,368	,306	,329	,295	,227	,296	,272	,245	,275					
P10	,542	,517	,540	,314	,395	,489	,388	,327	1	,431	,503	,485	,364	,260	,364	,571	,257	,358	,375	,241					
P11	,450	,456	,476	,389	,360	,395	,433	,379	,431	1	,397	,439	,324	,271	,352	,388	,270	,332	,304	,244					
P12	,441	,509	,497	,404	,442	,370	,394	,264	,503	,397	1	,514	,544	,404	,415	,553	,273	,269	,289	,328					
P13	,425	,491	,505	,466	,575	,284	,314	,368	,485	,439	,514	1	,484	,402	,501	,532	,270	,250	,246	,346					
P15	,326	,428	,441	,332	,361	,300	,342	,306	,364	,324	,544	,484	1	,442	,427	,441	,341	,333	,318	,387					
P16	,280	,330	,348	,391	,427	,211	,263	,329	,260	,271	,404	,402	,442	1	,395	,330	,192	,230	,183	,389					
P18	,233	,370	,343	,309	,469	,201	,300	,295	,364	,352	,415	,501	,427	,395	1	,569	,207	,249	,175	,296					
P19	,450	,437	,446	,281	,421	,349	,321	,227	,571	,388	,553	,532	,441	,330	,569	1	,309	,330	,306	,237					
P20	,325	,321	,351	,192	,179	,281	,284	,296	,257	,270	,273	,270	,341	,192	,207	,309	1	,519	,537	,351					
P21	,381	,344	,429	,170	,217	,350	,246	,272	,358	,332	,269	,250	,335	,230	,249	,330	,519	1	,769	,353					
P22	,359	,327	,357	,149	,203	,384	,256	,245	,375	,304	,289	,246	,318	,183	,175	,306	,537	,769	1	,330					
P23	,224	,349	,280	,511	,373	,224	,236	,275	,241	,244	,328	,346	,387	,389	,296	,237	,351	,353	,330	1					

\*\*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır

BİP ölçeğinin İngilizce orijinal halinden, Türkçe, Rusça ve İspanyolca adaptasyonunda çeviri-geri çeviri yöntemi izlenmiştir. İngilizceden Türkçeye mütercim tercümanlık ofisinden uzman tarafından çevirtilip sonrasında farklı bir uzman tarafından Türkçeden İngilizceye çevirtilip değerlendirilmiş ve uygun görülmüştür. Türkçe uygunluğu test edildikten sonra anadili Rusça olan tercüman tarafından Rusçaya çevrilmiştir. Son olarak üzerinde uzlaşılan Rusça ölçek, ana dili Türkçe olan farklı Rusça okutmanı ve anadili Rusça olan 15 yıldır Türkiye’de çalışan biri tarafından tekrar Türkçeye çevrilmiştir. İspanyolca için yapılan çeviri çalışmasında ise iki farklı akademik personel tarafından öncesinde Türkçeden İspanyolcaya sonrasında diğer akademik personel tarafından İspanyolcadan Türkçeye çevrilmiştir. Bu çeviriler sonrasında 3 farklı dil içinde anlam kayması gerçekleşmemiştir.

### 2.3.2. Eysenck Kişilik Anketi Gözden Geçirilmiş/Kısaltılmış Formu (EKA-GGK)

Araştırmada, bireylerin kişilik özelliklerini ölçen ve Francis vd. (1992) tarafından ilk defa kullanılan Eysenck Kişilik Anketi kullanılmıştır. 24 maddeden oluşan bu ölçek dört faktörlü (dışadönüklük, nörotisizm, psikotisizm, yalan) bir yapıya sahiptir. Yalan söyleme alt ölçeği ile anketin uygulanması esnasındaki yanlılığı engellemek ve geçerliliği ile ilgili kontrol amaçlanmaktadır. Her bir faktörün 6 madde ile değerlendirildiği bu ankette katılımcıdan 24 soruya Evet (1) - Hayır (0) formatıyla cevap vermeleri istenmektedir. Her bir kişilik özelliği için alınabilecek puan 0 ile 6 arasında değişmektedir. Bu anketin Türkçeye uyarlanması Karancı vd. (2007) tarafından yapılmıştır.

**Tablo 2.3 Eysenck Kişilik Anketine (EKA-GGK) İlişkin Betimleyici İstatistikler**

	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart Sapma
<b>Dışadönüklük</b>	1,00	6,00	4,16	1,56
<b>Nörotisizm</b>	0,00	6,00	1,73	1,60
<b>Psikotisizm</b>	0,00	6,00	1,68	1,14
<b>Yalan</b>	0,00	1,00	0,65	0,27

Tablo 2.3. yer aldığı üzere yalan boyutu, daha çok anketteki maddelere ne denli dürüst ve içtenlikle cevap verildiğini test etmek amacıyla sunulmuş bir alt boyuttur. Bu alt boyuttaki ifadeler, daha çok toplumca/ahlaki olarak yanlış olduğu varsayılan ancak zaman zaman herkesin sergileyebileceği davranışları sorgulamaktadır ve bu nedenle, aynı zamanda sosyal istenirlik konusundaki duyarlılığı yansıtmakta ve tetiklemektedir (Karancı vd., 2007: 7). Bu anlamda ahlaki olarak yanlış olduğu düşünülen ancak genel olarak herkesin yapması olası

davranışları bu boyutlar ile sorgulayabiliyoruz ve yaptığımız çalışmada da yüksek puan alınan boyutların kendilerini daha olumlu yansıtmaya isteklerini göstermektedir.

1-6 arasında alınan puanlarda 3,00 üzerinde o kişiliğe sahip olma olasılığını göstermektedir. Tablo 2.3.'de yer aldığı üzere yalan alt boyutu en yüksek 1,00 alabilmiştir. Bu sonuç katılımcıların global anlamda ahlaki olarak yanlış olduğu varsayılan ancak zaman zaman herkesin sergileyebileceği davranışları değerlendirmek konusunda kendilerini farklı göstermeye çalışmadıklarını, diğer boyutlarda da kendilerini daha olumlu yansıtmak gibi bir düşüncelerinin olmadığını göstermektedir ki bu, gerçeğe en yakın cevapları verdikleri şekilde yorumlanabilir.

24 maddeli olan kişilik envanterinin maddeleri ikili cevap seçeneği ile değerlendirildiğinden ve sürekli değişken olmadığından güvenilirliği ölçmek için Kuder-Richardson 20 yöntemi kullanılmıştır.

**Tablo 2.4 Eysenck Kişilik Anketinin (EKA-GGK) Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Kuder-Richardson Alfa	
Dışadönüklük	,71
Psikotisizm	,66
Nörotisizm	,68

Kuder-Richardson alfa değerleri Tablo 2.4.'e göre dışadönüklük, psikotisizm, nörotisizm boyutları için sırasıyla 0.71, 0.66, 0.68 olarak bulunmuştur. Buna göre her boyutun güvenilirliği 0,60 üzerindedir ve oldukça güvenilir sınırlar için yer aldığı söylenebilir.

Ölçeğin Türkçeye çevrilmiş hali BİP ölçeğinde olduğu gibi İngilizce, Rusça ve İspanyolca adaptasyonunda çeviri - geri çeviri yöntemi izlenmiştir. Yazında bulunan Türkçe ölçeği İngilizceye mütercim tercümanlık ofisinden çevirterek yazında bulunan İngilizce orijinali ile bir uzman tarafından değerlendirilmiş ve uygun görülmüştür. Aynı şekilde anadili Türkçe olan Rusça okutmanı ve anadili Rusça olan tercüman tarafından Rusçaya çevrilmiştir. Farklı 2 alan uzmanı tarafından değerlendirilmiş ve soruların anlaşılabilirliği, sözcük yapısı ve kültürel uygunluğu gözden geçirilmiştir. Son olarak üzerinde uzlaşılan Rusça ölçek, ana dili Türkçe olan farklı Rusça okutmanı ve anadili Rusça olan 15 yıldır Türkiye'de çalışan biri tarafından tekrar Türkçeye çevrilmiştir. İspanyolca için yapılan çeviri çalışmasında ise iki farklı akademik personel tarafından öncesinde Türkçeden İspanyolcaya sonrasında diğer akademik personel tarafından İspanyolcadan Türkçeye çevrilmiştir. Bu çeviriler sonrasında 3 farklı dil içinde anlam kayması gerçekleşmemiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN BULGULARI

#### 3.1. Araştırmanın Betimsel İstatistikleri

Araştırmanın katılımcıları, sahne sanatları organizasyonu şirketlerinde çalışan 7 farklı ülkeden gelen 305 kişiden oluşmaktadır. Bu çalışmanın örnekleme, nispi erişim kolaylıkları temelinde seçilmiştir. Demografik bilgiler ülke, cinsiyet, yaş grupları, medeni durum, kardeş sayısı olarak toplanmıştır. Çalışanlarla ilgili demografik bilgiler ise Tablo 3.1' de verilmiştir.

Demografik sorulara cevap verenlerin %41,96'sı kadın (n = 128), %58,04' ü erkektir (n=177). %59,34 oranla Ukrayna uyruklu çalışanı %17,7 ile Rusya takip etmektedir. Yaş gruplarına baktığımızda ise %89,18 oranla ağırlıklı olarak (n=272) 16-25 grubunu görüyoruz. Diğer yandan yapılan işin sahne sanatları olmasından ötürü 15 ve altı yaş çalışanların %5,25 oranında yer aldığını gözlemlenmiştir. Çalışanların %46,88'i lisans düzeyinde (n=143), %5,9'u yüksek lisans – doktora düzeyinde (n=18) iken toplamda lisans ve üstü eğitim seviyesinde %52,8 (n=161) oranında çalışan varken %25,9'u Lise (n=79), %21,3'ü ise Lise altı (n=63) eğitim düzeyindedir. Çalışanların medeni durumunu tablodan görebileceğimiz üzere %80,3'ü bekar (n=245) iken bunlardan 103'ü kadın 142'si erkek olup %19,7'si evli olup (n=60) 25'i kadın 35'i erkektir. Doğum sırası bilgilerine baktığımızda %54,1'i ilk çocuk olup bunlardan 68'i kadın 97'si erkek (n=165) iken %45,9'u sonra doğumlu olarak 60'ı kadın 80'i erkek şeklindedir. Diğer yandan 165 ilk çocuk verilerinde 42'si kadın 55'i erkek 97 çalışanın tek çocuk olduğunun da altını çizmekte yarar vardır.

**Tablo 3.1 Demografik Bulgular**

	n	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	128	41,96
Erkek	177	58,04
<b>Yaş Grupları</b>		
0-15	16	5,25
16-25	272	89,18
26-35	17	5,57
<b>Eğitim Durumu</b>		
İlkokul	17	5,57
Ortaokul	48	15,74
Lise	79	25,90
Lisans	143	46,88
Yüksek Lisans - Doktora	18	5,90
<b>Ülke</b>		
Kolombiya	32	10,49
Ukrayna	181	59,34

Küba	27	8,85
Rusya	54	17,70
İtalya	3	0,98
Etiyopya	5	1,64
Özbekistan	3	0,98
<b>Medeni Durumu</b>		
Bekar	245	80,3
Evli	60	19,7
<b>Doğum Sırası</b>		
İlk Çocuk	165	54,1
Sonrakiler	140	45,9
<b>Kardeş Sayısı</b>		
Tek Çocuk	97	31,8
İki veya Daha Fazla	208	68,2

### 3.2. Hipotez Testleri

Bu bölümde 1, 2, 3 ve 4. araştırma sorularına yönelik olarak oluşturulmuş aşağıdaki hipotezler t-testi ve Anova ile test edilmiştir.

**H1:** Çalışanların kişilik özelliklerine göre performans ortalamaları (kendi değerlendirmeleri açısından - KDA) arasında farklılık vardır.

H1a: Dışadönük kişilik özelliğine göre çalışanların performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.

H1b: Nevrotik kişilik özelliğine göre, çalışanların performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.

H1c: Psikotik kişilik özelliği, çalışanların performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.

**H2:** Çalışanların cinsiyetlerine göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.

**H3:** Çalışanların uyruklarına göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.

**H4:** Çalışanların eğitim durumuna göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.

**H5:** Çalışanların yaş grubuna göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.

**H6:** Çalışanların medeni durumuna göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.

**H7:** Çalışanların kardeş sayısına göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.

**H8:** Çalışanların doğum sırasına göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.

**Tablo 3.2 KDA, BİP Ölçeği Puanlarının Kişilik Özelliklerine Göre ANOVA Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Kişilik Özellikleri (I)	Kişilik Özellikleri (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F	p
Çalışanların Performansı	Dışadönük	Psikotik	,20957*	Gruplararası: 2,827 Gruplarıçi : 72,427	5,893	,003
		Nevrotik	,25257*			
	Psikotik	Dışadönük	-,20957*			
		Nevrotik	-,04301			
	Nevrotik	Dışadönük	-,25257*			
		Psikotik	-,04301			

**p<0,05**

Analiz sonuçları, BİP düzeyleri arasında kişilik özellikleri bakımında H1 hipotezini destekler şekilde anlamlı bir ilişki olduğunu gözlenmektedir,  $F(2, 302) = 5,893$ ,  $p < 0,05$ . Başka bir ifadeyle, çalışanların performansları, kişilik özelliklerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Kişilik özellikleri farkların hangi kişilik özellikler arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, Dışadönük çalışanların performansları en yüksek olduğu gözlenirken H1a (Dışadönük kişilik özelliğine göre çalışanların performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır) hipotezini desteklemektedir. Aynı şekilde Nevrotik çalışanların en düşük performansla çalıştığı gözlenirken H1b (Nevrotik kişilik özelliğine göre, çalışanların performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır) hipotezi desteklenmektedir. Psikotik çalışanların ise yine Nevrotik çalışanlar gibi düşük performanslı oldukları fakat Nevrotik çalışanlar kadar olmadıkları gözlenmektedir. Bu da H1c (Psikotik kişilik özelliği, çalışanların performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır) hipotezini desteklemektedir.

Çalışanların kendi BİP ölçeği puanlarının cinsiyete göre t-testi sonuçları Tablo 3.3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3.3 KDA, BİP Ölçeği Puanların Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları**

Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Kadın	128	4,19	0,497	303	1,583	0,114
Erkek	177	4,28	0,496			

Çalışanların kendilerinin BİP değerlendirmesi cinsiyete göre farklılık göstermemektedir,  $t(303) = 1,583$  ve H2 (Çalışanların cinsiyetlerine göre performans



ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır) hipotezi de buna göre desteklenmemektedir. Erkeklerin çalışma performansı ( $\bar{X}=4,28$ ) ile kadınların çalışma performansları ( $\bar{X}=4,19$ ) birbirine çok yakın değerlerde çıkmıştır. Hesaplanan  $\eta^2$  değeri 0,008'dir. Buna göre performans ölçeği puanlarında gözlenen varyansın %0,8 şeklinde cinsiyete bağlı olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 3.4 KDA, BİP Ölçeği Puanlarının Uyruklara Göre ANOVA Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Uyruk (I)	Uyruk (J)	Fark (I-J)	Uyruk (I)	Uyruk (J)	Fark (I-J)
Çalışanların Performansı	Kolombiya	Ukrayna	,47501*	İtalya	Kolombiya	-,11277
		Küba	,13532		Ukrayna	,36224
		Rusya	,72630*		Küba	,02254
		İtalya	,11277		Rusya	,61353
		Etiyopya	,57364		Etiyopya	,46087
		Özbekistan	,33016		Özbekistan	,21739
	Ukrayna	Kolombiya	-,47501*	Etiyopya	Kolombiya	-,57364
		Küba	-,33969*		Ukrayna	-,09863
		Rusya	,25129		Küba	-,43833
		İtalya	-,36224		Rusya	,15266
		Etiyopya	,09863		İtalya	-,46087
		Özbekistan	-,14485		Özbekistan	-,24348
Küba	Kolombiya	-,13532	Özbekistan	Kolombiya	-,33016	
	Ukrayna	,33969*		Ukrayna	,14485	
	Rusya	,59098*		Küba	-,19485	
	İtalya	-,02254		Rusya	,39614	
	Etiyopya	,43833		İtalya	-,21739	
	Özbekistan	,19485		Etiyopya	,24348	
Rusya	Kolombiya	-,72630*				
	Ukrayna	-,25129				
	Rusya	-,59098*				
	İtalya	-,61353				
	Etiyopya	-,15266				
	Özbekistan	-,39614				
<b>Ortalama Karesi</b>	Gruplararası : 13,792					
<b>F</b>	Gruplariçi : 61,461					
<b>P</b>	11,145					
	,000					

p<0,05

Tablo 3.4. analiz sonuçları, çalışanların performans düzeyleri arasında uyruk bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir,  $F(6,298) = 11,145$ ,  $p < 0,05$ . Başka bir deyişle, çalışanların performansları, ülkelere bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Uyruklar arası farkların hangi uyruklar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre farkı yaratan grupların Kolombiya ile Ukrayna ve Rusya; Küba ile Ukrayna ve Rusya oldukları görülmektedir. Kolombiyalı çalışanların Ukrayna ve Rusya uyruklu çalışanlardan daha yüksek performans gösterdikleri, ayrıca Kübalı çalışanların da Ukrayna ve Rusya uyruklu çalışanlara göre daha yüksek performans gösterdikleri sonucuna ulaşılmaktadır. Hesaplanan  $\eta^2$  değeri 0,18'dir. Buna göre performans ölçeği puanlarında gözlenen varyansın %18 şeklinde uyuşma bağlı olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda da H3 (Çalışanların uyruklarına göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır) hipotezini doğrular nitelikte bir sonuç çıkmıştır.

**Tablo 3.5 KDA, BİP Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumuna Göre ANOVA Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Eğitim (I)	Eğitim (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F	p
Çalışanların Performansı	İlkokul	Ortaokul	-,27515	Gruplararası : 4,752 Gruplarıçi : 70,502	5,055	,001
		Lise	-,52753*			
		Lisans	-,40282*			
		Y. Lisans -	-,36090			
		Doktora				
	Ortaokul	İlkokul	,27515			
		Lise	-,25238			
		Lisans	-,12767			
		Y. Lisans -	-,08575			
		Doktora				
	Lise	İlkokul	,52753*			
		Ortaokul	,25238			
		Lisans	,12471			
		Y. Lisans -	,16664			
		Doktora				
	Lisans	İlkokul	,40282*			
		Ortaokul	,12767			
		Lise	-,12471			
		Y. Lisans -	,04192			
		Doktora				

Bağımlı Değişken	Eğitim (I)	Eğitim (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F	p
		İlkokul	,36090			
	Y. Lisans -	Ortaokul	,08575			
	Doktora	Lise	-,16664			
		Lisans	-,04192			

$p < 0,05$

Tablo 3.5. analiz sonuçları, çalışanların performans düzeyleri arasında eğitim durumu bakımında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir,  $F(4, 300) = 5,055$ ,  $p < 0,05$ . Bu da H4 (Çalışanların eğitim durumuna göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır) hipotezini doğrulamaktadır. Başka bir deyişle, çalışanların performansları, eğitim duruma bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Eğitim durum farklarının hangi eğitim durumları arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, farkı yaratan grupların Lise mezunları ile İlkokul mezunları ve Lisans mezunları ile İlkokul mezunları arasında olduğu görülmektedir. En düşükte ise İlkokul mezunları olduğu gözlenmektedir. Lise ve Lisans mezunlarının İlkokul mezunlarına göre daha yüksek performans gösterdikleri görülmektedir. Hesaplanan  $\eta^2$  değeri 0,06'dir. Buna göre performans ölçeği puanlarında gözlenen varyansın %6 şeklinde eğitime bağlı olduğu ifade edilebilir.

Çalışanların kendi performans değerlendirmesinin yaş gruplarına göre ANOVA sonuçları Tablo 3.6.'da verilmiştir.

**Tablo 3.6 KDA, BİP Ölçeği Puanlarının Yaş Gruplarına Göre ANOVA Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Yaş (I)	Yaş (J)	Fark (I-J)	Ortalama Karesi	F	p
	0-15	16-25	-,89114*			
		26-35	-1,14626*			
Çalışanların Performansı	16-25	0-15	,89114*	Gruplararası : 13,490 Gruplarıçi : 61,764	32,980	,000
		26-35	-,25512			
	26-35	0-15	1,14626*			
		16-25	,25512			

$p < 0,05$

Analiz sonuçlarında, çalışanların performans düzeyleri arasında yaş grupları bakımında anlamlı bir fark olduğu gözlenmiştir,  $F(2, 302) = 32,980, p < 0,05$ . Başka bir deyişle, çalışanların performansları, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Bu da H5 (Çalışanların yaş grubuna göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır) hipotezini doğrular niteliktedir. Hesaplanan  $\eta^2$  değeri 0,18'dir. Buna göre performans ölçeği puanlarında gözlenen varyansın %18 şeklinde yaşa bağlı olduğu ifade edilebilir. Yaş grupları farklarının hangi yaş grupları arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, farkı yaratan grupların 16-25 ile 0-15 yaş aralığı ve 26-35 ile 0-15 yaş aralığı olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, 16-25 ile 26-35 yaş aralığında çalışanların 0-15 yaş aralığına göre performanslarının daha yüksek olduğunu yorumu yapılabilir.

**Tablo 3.7 BİP Ölçeği Puanlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları**

Medeni Durum	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Bekar	245	4,23	0,507	303	0,936	0,350
Evli	60	4,30	0,455			

Çalışanların kendilerinin performans değerlendirmesi medeni duruma göre farklılık Tablo 3.7'ye göre göstermemektedir,  $t(303) = 0,94$ . Bekarların çalışma performansı ( $\bar{X}=4,23$ ) ile evlilerin çalışma performansları ( $\bar{X}=4,30$ ) birbirine çok yakın değerlerde çıkmıştır. Hesaplanan  $\eta^2$  değeri 0,003'dir. Buna göre performans ölçeği puanlarında gözlenen varyansın %0,3 şeklinde medeni duruma bağlı olduğu ifade edilebilir. H6 (Çalışanların medeni durumuna göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır) hipotezi ise buna göre desteklenmemektedir.

**Tablo 3.8 BİP Ölçeği Puanlarının Kardeş Sayısına Göre T-Testi Sonuçları**

Kardeş Sayısı	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Tek Çocuk	97	4,22	0,419	303	0,444	0,657
İki veya Daha Fazla	208	4,25	0,530			

Tablo 3.8'deki veriler ışığında çalışanların kendilerinin performans değerlendirmesi kardeş sayısına göre farklılık göstermemektedir,  $t(303) = 0,44$ . Tek çocuk çalışanların çalışma performansı ( $\bar{X}=4,22$ ) ile iki veya daha fazla kardeşi olanların çalışma performansları ( $\bar{X}=4,25$ ) birbirine çok yakın değerlerde çıkmıştır. Hesaplanan  $\eta^2$  değeri 0,0007'dir. Buna göre performans ölçeği puanlarında gözlenen varyansın %0,07 şeklinde kardeş sayısına bağlı olduğu ifade edilebilir. H7 (Çalışanların kardeş sayısına göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır) hipotezi bu veriler ışığında desteklenmemektedir.

**Tablo 3.9 BİP Ölçeği Puanlarının Doğum Sırasına Göre T-Testi Sonuçları**

Doğum Sırası	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
İlk Çocuk	165	4,22	0,49	303	0,858	0,391
Sonrakiler	140	4,27	0,51			

Çalışanların kendilerinin performans değerlendirmesi doğum sırasına göre farklılık göstermemektedir,  $t(303) = 0,86$ . İlk çocuk çalışanların çalışma performansı ( $\bar{X}=4,22$ ) ile sonraki doğum sırasındakilerin çalışma performansları ( $\bar{X}=4,27$ ) birbirine çok yakın değerlerde çıkmıştır. Hesaplanan  $\eta^2$  değeri 0,002'dir. Buna göre performans ölçeği puanlarında gözlenen varyansın %0,2 şeklinde doğum sırasına bağlı olduğu ifade edilebilir. Bu sonuçlara göre H8 (Çalışanların doğum sırasına göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır) hipotezi desteklenmemektedir.

### **3.3. Performans Değerlendirme Yöntemine (Kendileri ve Şeflerinin Değerlendirmeleri) Göre Çalışanların Performansları Bakımından Sınıflandırılmasında Etkili Olan Değişkenlerin İncelenmesi**

Araştırmanın amacına yönelik olarak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olarak belirlenen BİP üzerindeki görece etkilerini ve önem derecelerini belirlemek amacıyla CHAID analizinden faydalanılmıştır. Çalışmada karar ağacı yöntemlerinden CHAID analizi kullanılmasının nedeni, yordayıcı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki önem sırasının görsel olarak kolaylıkla görülebilmesi ve bu görsel yapıya bakarak sınıflama işleminin kolaylıkla yapılabilmesidir.

Çalışmada BİP'in genel ortalaması ( $\bar{x}=4,24$ ) alınmış ve bu değer kesme puanı olarak belirlenerek ortalamanın üzerinde olanlar başarı bakımından 1, ortalamanın altında olanlar 0 olarak kategorilere ayrılmışlardır. Çalışmada bağımsız değişken olarak kişilik özellikleri, cinsiyet, uyruk, medeni durum, doğum sırası gibi psikolojik değişkenler kategorik olarak analize dâhil edilmiştir.

Chaid analizinde diğer birçok istatistiksel yöntem için normallik, doğrusallık, varyansların homojenliği gibi büyük önem taşıyan varsayımların bir önemi yoktur. Verilerle anlamlı sonuçlar çıkarmak için verilerin kalitesinin incelenmesi ve elde edilen sınıflandırmanın ve karar ağacı modelinin geçerliğinin incelenmesi, Aksu ve Güzeller (2016) çalışmasında önermiştir. Aynı zamanda CHAID analizi veri setindeki kayıp değerleri ayrı bir grupta toplamakla beraber, güçlü bir öteleme algoritması ile bütün evreni kararlı alt düğümlere bölebildiğinden bu analiz ile elde edilecek bir regresyon denklemi bilinen klasik varsayımlardan bağımsız tutulmaktadır (Horner vd., 2010: 138). CHAID analizinde kullanılan istatistiksel test; hedef değişken (bağımlı değişken) sürekli ise F, kategorik ise ki-kare ( $\chi^2$ ) testi olacak şekilde hedef değişkene bağlıdır. CHAID analizinde gerekli olan varsayım kullanılan değişkenler için ölçek türlerinin belirtilmesidir. Bunun yanında kategorik değişkenler için hedef değişkenin kaç kategoriye ayrıldığı ve bunların neler olduğunun da belirtilmesi gerekir. Analizin sınırlılığı bağımlı değişkenin kategorik değişken türünde olmasıdır (Aksu ve Güzeller, 2016: 108). Bu çalışmada bağımlı ve bağımsız değişkenlerin tümü kategorik değişken niteliğindedir. Kişilik tipleri 3 kategori olarak analize sokulmuştur.

CHAID (Chi-squared Automatic Interaction Detector; Ki-kare Otomatik Etkileşim Dedektörü), optimal bölünmelerin teşhisi için ki-kare istatistiğini kullanan bir yöntemdir. CHAID, bölümlendirme amaçlı kullanılan etkili bir istatistiksel tekniktir. İstatistiksel bir testin anlamlılığını kriter olarak kullanarak bir potansiyel ön kestirici değişkenin tüm değerlerini değerlendirir. Hedef değişkene veya aynı anlama gelmek üzere bağlı değişkene göre homojen olarak değerlendirilen tüm değerleri birleştirir ve diğer tüm değerleri heterojen (benzer olmayan) olarak değerlendirir. Ardından, karar ağacındaki ilk dalın formuna göre en iyi ön kestirici değişkenin seçilmesiyle, her bir düğümün seçilen değişkenin homojen değerlerinin bir grubunu oluşturmasını sağlar. Bu süreç, ağaç tamamıyla büyüyene kadar sürer. Kullanılan istatistiksel test, hedef değişkenin ölçüm düzeyine bağlıdır (Oğuzlar, 2004: 83)

CHAID analizi yardımıyla, sahne sanatçılarının BİP açısından kişilik özellikleri, cinsiyet, uyruk, medeni durum, doğum sırası gibi psikolojik değişkenler yardımıyla nasıl sınıflandırıldığı ve her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki önem sırası belirlenebilmektedir. Ayrıca analiz sonuçlarından bağımsız değişkenlerin sınıflamalarına

ilişkin frekans ve yüzde değerleri ile sınıflamanın hangi aşamada sonlanacağına ilişkin bilgiler verilmektedir.

CHAID analizinde modele ilişkin özet bilgilerin yer aldığı tablo aşağıda verilmektedir. Buna göre modelde bağımlı değişken BİP, bağımsız değişkenler ise kişilik özellikleri, cinsiyet, uyruk, medeni durum, doğum sırasıdır. İlk yapılan CHAID analizinde BİP'in değerlendirmesi bireyin kendisi tarafından yapılmıştır. Bireyin kendi iş performansını değerlendirmesi durumunda analiz sonuçları bağımsız değişkenlerden sadece uyruk ve kişilik türünün bireyin iş performansını anlamlı bir şekilde tahmin ettiği için analize dâhil edildiği belirlenmiştir. Sınıflandırmaya ilişkin sonuçlar Tablo 3.10'da gösterilmiştir.

**Tablo 3.10 KDA, BİP Durumuna İlişkin Sınıflama Tablosu**

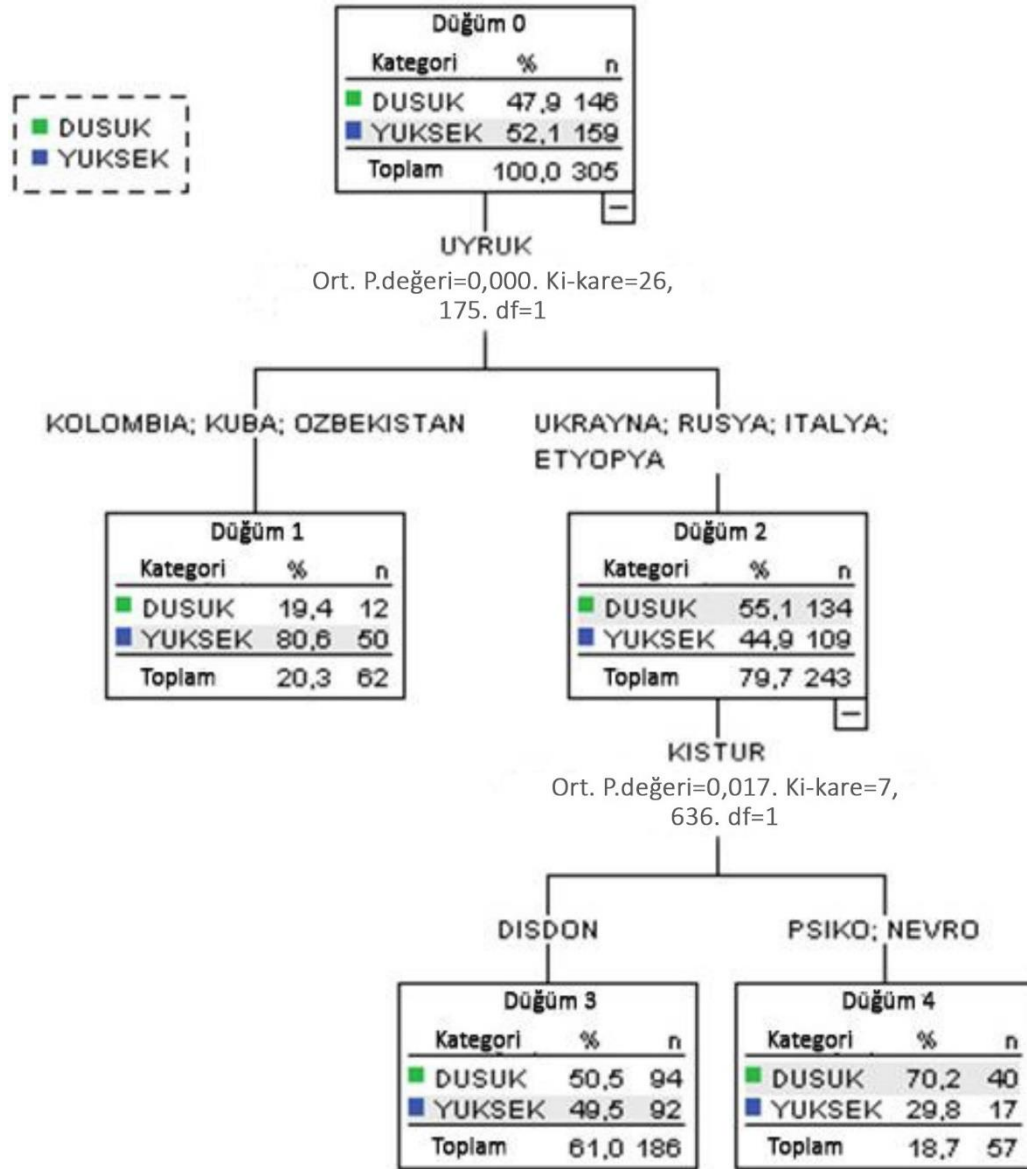
Gözlenen	Tahmin Edilen			Metot: CHAID Bağımlı Değişken: Bireysel İş performansı (Bireyin kendi değerlendirmesi)
	Düşük	Yüksek	Başarı Yüzdesi	
<b>Düşük</b>	40	106	27,4%	
<b>Yüksek</b>	17	142	89,3%	
<b>Toplam</b>	18,7%	81,3%	59,7%	

Tablo 3.10.'da görüldüğü üzere BİP düşük olan 146 kişiden 40'ının (%27,40) program tarafından doğru olarak sınıflandırıldığında ancak 106 kişinin (72,60) aslında düşük performansta olmasına rağmen yüksek performans olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Benzer şekilde performansı yüksek olan 159 kişiden 17'sinin (%10,69) aslında yüksek performans göstermesine rağmen düşük olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Yapılan çalışmada yüksek ve düşük performanslı çalışanları sınıflamada genel olarak başarı yüzdesi %59,7 olduğu görülmektedir. Çalışmanın sınıflama tablosuna ek olarak verdiği risk değeri ise %40,3 olduğu belirlenmiştir.

Şekil 3.1. incelendiğinde toplam 305 sahne sanatçısının %47,90'nının BİP'ı düşük %52,10'inin ise yüksek olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Performansı en iyi açıklayan bağımsız değişkenin 2 alt düzeyden oluşan uyruk olduğu görülmektedir ( $\chi^2=26$ ,  $p=.000$ ). Performansa etkisi en yüksek olan bağımsız değişkenin alt kategorilerine bakıldığında Kolombiya, Küba ve Özbekistan'dan gelen sahne sanatçıları 62 kişi (50 yüksek, 12 düşük) 1. düğümü (node 1) oluşturmaktadır. İkinci düğümü ise Ukrayna, Rusya, İtalya ve Etiyopya'dan gelenler oluşturmaktadır. Bu gruptaki toplam 243 kişinin (109 yüksek, 134 düşük) yer aldığı ikinci düğümde bir alt dallanma için kişilik özellikleri belirleyici olmuş ve dışa dönüklük ve psikotizm-nevrotizm olmak üzere 2 farklı düğüm noktası belirlenmiştir ( $\chi^2=7$ ,  $p=.017$ ). İkinci düğüm için bir alt dallanmada kişilik özelliklerden Dışadönüklük üçüncü düğüm (94 düşük, 92

yüksek) ve Psikotizm ile Nevrotizm dördüncü düğüm (40 düşük, 17 yüksek) şeklinde ayrılmaktadır. Ki-kare değerine bakıldığında başarıyı en iyi açıklayan bağımsız değişkenin çalışanların geldiği ülkeler olduğu ( $\chi^2=26$ ,  $p<.05$ ) bir sonraki sırada ise kişilik türünün yer aldığı görülmektedir ( $\chi^2=7$ ,  $p<.05$ ). Dışadönük kişilik türünün çalışan performansının yüksek olarak sınıflandırma da daha etkili olduğu görülmektedir. Sonuç olarak Ukrayna, Rusya, İtalya ve Etiyopya'dan gelen çalışanlardan dışadönük kişilik özelliğine sahip olanların performanslarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışanların kendi performanslarını değerlendirme puanlarına göre yüksek ve düşük olan çalışanları sınıflandırmak için hangi ülkelerin belirleyici olduğu ve bunların önem sıralarına ilişkin analiz sonuçları Şekil 3.1'de gösterilmiştir.



Şekil 3.1 KDA, BİP Durumuna İlişkin Karar Ağacı Modeli



Tablo 3.11.'de elde edilen değerlere göre düşük ve yüksek performanslı çalışanları ayırt etmede en iyi düğümün 1. düğüm olduğu (n=50, %31,4) belirlenmiştir. Bu düğüm Kolombiya, Küba, Özbekistan uyruklu olan çalışanlardan olan 62 kişinin yer aldığı ve bunların %80,6 oranında doğru olarak sınıflandırıldığı kümedir. Çalışmada en iyi ikinci düğümü belirlemek amacıyla kazanç değerleri incelenmiş ve 3. düğümün çalışma performansı bakımından (n=92, %57,9) dikkate değer olarak gözlenmiştir. Bu düğüm Ukrayna, Rusya, İtalya, Etiyopya uyruklu çalışanlardan Kişilik Özelliklerinden Dışadönüklük olan çalışanlardan 186'sının yer aldığı ve bunların %49,5 oranında doğru olarak sınıflandırıldığı kümedir.

**Tablo 3.11 KDA, BİP Durumuna İlişkin Kazanç Değerleri**

Düğüm	Düğüm		Kazanç		Cevap Oranı	İndeks
	n	%	n	%		
1	62	20,3	50	31,4	80,6	154,7
3	186	61,0	92	57,9	49,5	94,9
4	57	18,7	17	10,7	29,8	57,2

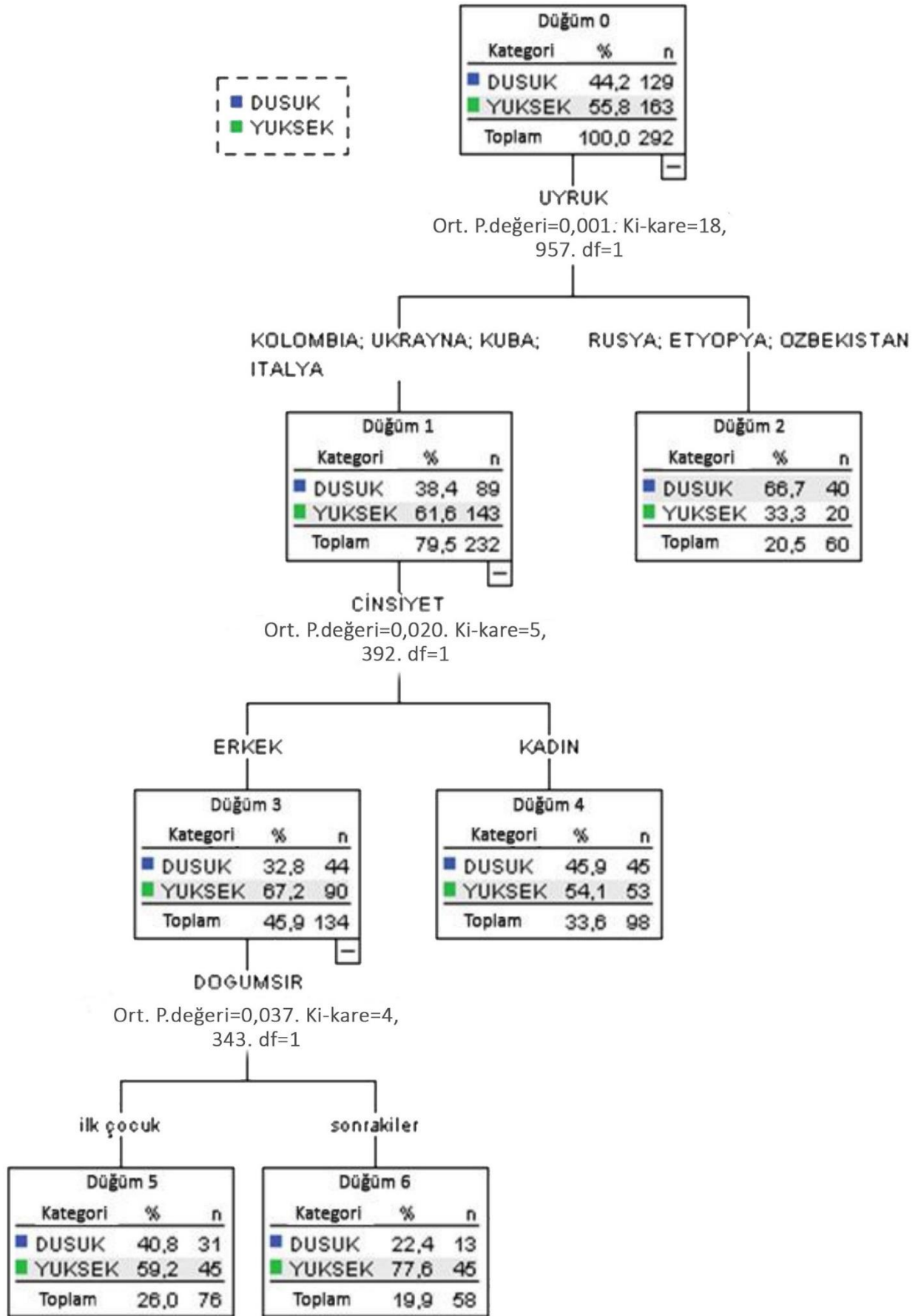
Bireyin iş performansının şefi tarafından değerlendirildiği ikinci modelde CHAID analizine ilişkin özet bilgilerin yer aldığı tablo aşağıda verilmektedir. Buna göre modelde bağımlı değişken BİP, bağımsız değişkenler ise kişilik özellikleri, cinsiyet, uyruk, medeni durum, doğum sırasındır. Bu modelde BİP'ni değerlendirmesi bireyin şefi tarafından yapılmıştır. Bireyin iş performansının şefi tarafından değerlendirmesi durumunda analiz sonuçları bağımsız değişkenlerden uyruk, cinsiyet ve doğum sırasının bireyin iş performansını anlamlı bir şekilde tahmin ettiğini göstermektedir. Sınıflandırmaya ilişkin sonuçlar Tablo 3.12.'de gösterilmiştir.

**Tablo 3.12 Şeflere Göre BİP Durumuna İlişkin Sınıflama Tablosu**

Gözlenen	Tahmin Edilen			Metot: CHAID Bağımlı Değişken: Bireysel İş performansı (Şeflerin değerlendirmesi)
	Düşük	Yüksek	Başarı Yüzdesi	
<b>Düşük</b>	40	89	31,0%	
<b>Yüksek</b>	20	143	87,7%	
<b>Toplam</b>	20,5%	79,5%	62,7%	

Tablo 3.12.'de görüldüğü üzere Şeflere göre çalışan performansı düşük olan 129 kişiden 40'ı (%31,0) çalışma tarafından doğru olarak sınıflandırıldığında 89 kişinin (%68,99) aslında düşük performansta olmasına rağmen yüksek performans olarak sınıflandırıldığı gözleniyor. Aynı şekilde 163 kişiden 143'ünün (%87,7) program tarafından doğru olarak sınıflandırıldığı ancak 20 kişinin (%22,27) aslında yüksek performanslı olmasına rağmen başarısız olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Çalışmamızın düşük ve yüksek performanslı çalışanları sınıflamada genel olarak başarısının %62,7 olduğu görülmektedir. Sistemin risk değerinin de %37,3 (1-62,7) olduğu belirlenmiştir

Şeflere göre çalışan performans puanlarına göre düşük ve yüksek performanslı çalışanları sınıflandırmak için nelerin belirleyici olduğu ve bunların önem sıralarına ilişkin analiz sonuçları Şekil 3.2.'de gösterilmiştir. Şeflere göre çalışanların %44,2 düşük performans gösterirken, %55,8 yüksek performans gösteriyor ( $\chi^2=18$ ,  $p=0,001$ ). Buna göre de iki alt düzeyden oluşan uyruklar görülmektedir. Performans durumunu en iyi açıklayan bağımsız değişkenin alt kategorilerine bakıldığında Kolombiya, Ukrayna, Küba, İtalya olan 232 kişi (143 yüksek, 89 düşük) birinci düğümü oluşturmaktadır. İkinci düğümü ise Rusya, Etiyopya, Özbekistan olan 60 kişi (20 yüksek, 40 düşük) oluşturuyor. Birinci düğüm farklı olarak bir alt dallanma gerçekleştirmiş ve cinsiyet bunda belirleyici olmuştur ( $\chi^2=5$ ,  $p=0,020$ ). Bu düzeyde ise üçüncü düğüm 134 kişi (90 yüksek, 44 düşük) ile erkek, dördüncü düğüm ise 98 kişi (53 yüksek, 45 düşük) ile kadın olarak düğüm noktası olarak belirmiştir. Sonrasında ise üçüncü düğümde bir alt dallanma daha oluşmakta ve doğum sırası burada belirleyici olmuştur ( $\chi^2=4$ ,  $p=0,037$ ). Bu düzeyde ise beşinci düğüm 76 kişi (45 yüksek, 31 düşük) ile ilk çocukları gösterirken, altıncı düğüm 58 kişi (45 yüksek, 13 düşük) ile sonradan doğanları göstermektedir. Ki-kare değerine bakıldığında başarıyı en iyi açıklayan bağımsız değişkenin çalışanların geldiği ülkeler olduğu ( $\chi^2=18$ ,  $p<.05$ ) bir sonraki sırada ise cinsiyetin yer aldığı görülmektedir ( $\chi^2= 5$ ,  $p<.05$ ). Üçüncü sırada, doğum sırası ( $\chi^2=4$ ,  $p<.05$ ) yer almaktadır. İkinci ve daha sonraki sırada doğan çalışanların performansının yüksek olarak sınıflandırma da daha etkili olduğu görülmektedir. Sonuç olarak Kolombiya, Ukrayna, Küba ve İtalya'dan gelen erkek çalışanlardan ikinci ve daha sonraki sırada doğanların performanslarının yüksek olduğu saptanmıştır.



Şekil 3.2 Şeflere Göre BİP Değerlendirmesine İlişkin Karar Ağacı Modeli

**Tablo 3.13 Şeflere Göre BİP Durumuna İlişkin Kazanç Değerleri**

Düğüm	Düğüm		Kazanç		Cevap Oranı	İndeks
	n	%	n	%		
6	58	19,9	45	27,6	77,6	139,0
5	76	26,0	45	27,6	59,2	106,1
4	98	33,6	53	32,5	54,1	96,9
2	60	20,5	20	12,3	33,3	59,7

Tablo 3.13.'te elde edilen değerlere göre Şeflerin çalışanların performansını değerlendirmesinde düşük ve yüksek performanslı çalışanları ayırt etmede en iyi düğümün 6. düğüm olduğu (n=45, %27,6) belirlenmiştir. Bu düğüm Kolombiya, Ukrayna, Küba, İtalya uyruklu olan erkek çalışanlardan doğum sırası sonraki olan 58 kişinin yer aldığı ve bunların %77,6 oranında doğru olarak sınıflandırıldığı kümedir. Çalışmada en iyi ikinci düğümü belirlemek amacıyla kazanç değerleri incelenmiş ve 5. düğümün çalışma performansı bakımından (n=45, %27,6) dikkate değer olarak gözlenmiştir. Bu düğüm Kolombiya, Ukrayna, Küba, İtalya uyruklu olan erkek çalışanlardan doğum sırası ilk çocuk olan 76 kişinin yer aldığı ve bunların %59,2 oranında doğru olarak sınıflandırıldığı kümedir. Bunun yanında Şeflerin çalışanların performansları bakımından ayırt etmede en az bilgi veren düğümün 2. düğüm (n=20, %12,3) olduğu görülmektedir. Bu düğüm Rusya, Etiyopya, Özbekistan uyruklu olan 60 kişinin yer aldığı ve bunların %33,3 oranında doğru olarak sınıflandırıldığı kümedir.

### 3.4. Uygulamalar ve Öneriler

Hem araştırmacılar hem de iş dünyası, çalışan kişilik özelliklerinin, müşteri memnuniyeti, sadakat ve sonuçta organizasyonel başarıyı etkileyen, çalışanların kalitesi, müşteri hizmetleri, becerileri ve genel performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğuna inanmaktadır. Çalışan kişiliğinin, çalışanların davranışları, tutumları ve BİP üzerindeki etkisi ile örgütsel performansla yakından ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Kişilik özelliklerinin rolünü insan davranışları yordayıcıları olarak inceleyen çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu nedenle kişilik özellikleri, çalışanların örgütlerdeki tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkileyen bir unsurdur. Kişilik özelliği teorisi, yöneticileri ve işverenler için çalışanları daha yüksek performans düzeylerine yönlendirmek için sağlam bir fırsat sunan kişilik tiplerini açıklamaktadır. Kişiliği dikkate alarak, iş liderleri işgücü içindeki kişiler arası stresi azaltabilir ve farklı çalışanlar için daha iyi çalışan iletişim stratejilerini belirleyebilir.

Günümüzde birçok örgütte, çalışanların performansının düşük olması; yüksek zarar ve grev eylemleri ile sonuçlanmakta, bu da örgütsel iflas ve tasfiyeye neden olmaktadır. Bu, çalışanın kişilik özellikleri ile davranışsal örüntü ve örgütsel üretkenlik arayışını içeren özellikler arasındaki uyumu yönetmek için yönetimin başarısızlığı ile ilişkilidir. Kişilik özelliklerinin peşinden koşan kurumsal hedefler, çalışan kişilik özelliklerinin örgütsel üretkenlik kazanımı üzerindeki etkisi konusunu vurgulamaktadır ve önermektedir. Avantajlara ulaşmak ve çalışanlara karşı oluşan olumsuz davranış kalıplarını önlemek için düzeltici önlemler almak kurumda iş gücü ve performansı üzerinde etkili bir yoldur.

İşverenler, kişilik test sonuçlarını uygulayarak başkalarıyla bağlantı kurma ve açıkça iletişim kurma yeteneklerini arıyorlar. İletişimde yanlış anlaşılma, işyerindeki çatışmanın ana nedenlerinden biridir. İşte bu nedenle, başkaları ile nasıl iletişimde olduğunu görmek ve potansiyel işveren için en az finansal risk oluşturup oluşturmadığını ölçmek için şirketler tarafından kişilik değerlendirmeleri yapılır. Buna göre ise kişilik testleri üç sebepten dolayı uygulanmaktadır. Öncelikle, şirket en az finansal risk oluşturan çalışana almaya çalışır. İkinci bir sebep, yöneticiler arasındaki zaman baskısı altında karar alma becerilerini geliştirmek ve ekip oluşturma stratejilerini geliştirmek için yollar bulan kişiyi seçmek. Üçüncü bir sebep, işyerinde ölçülebilir artan şiddetin daha iyi bir şekilde taranması ile şiddetin ortadan kaldırılmasına yardımcı olmasıdır (Hart ve Sheldon, 2007: 15). Bu doğrultuda bakıldığında işverenler, insan kaynakları ile ilgili riski, boşa zamanları ve mali güvensizlikleri azaltmak için kurumsal değerlendirmelere güvenmektedir. Sonuç olarak ise işverenler için en büyük zorluk doğru insanları doğru işlere yerleştirmektir. Belirli işler için doğru insanlar hangileri olduğunu bulmak için ise işverenler kişilik özelliklerini anlayabilecekleri testleri kullanma eğilimindedirler. Bu sebeple çalışmada kullanılan BİP ve EKA-GGK'yı kullanan işverenler ve yöneticilerde doğru insan bulma konusunda bir adım önde yer alabilirler.

Barrick ve Mount (1991)'un çalışması kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişkinin 1990 yıllardan sonra değer kazandığını vurgulamaktadır. Yapılan çalışmada aslında süreçleri anlamak için etkileşimli bir çerçeve sunulmaktadır. Diğer yandan örgütlere kişilik ve BİP ilişkisini kurdukları taktirde bazı gelişmeler kaydedeceklerini göstermektedir. Herhangi bir işin performansı ve bu ilişkilerin yönü ile hangi özelliklerin ilişkilendirileceğini belirlemek için kişilik odaklı iş analizi yaparak çalışanların motivasyonları düzenleme araçlarını tanımlamak, kişilik özellik bilgisine dayalı çıkarımları doğrulamak için kriterler sağlamak ve uygulayıcıların iş ortamlarındaki sürekli bilginin daha avantajlı olmalarını sağlayan yeni ilkelerin keşfedilmesini teşvik etmek bunlara örnek olabilir.

Kişilik ve BİP arasında daha spesifik bağlantıların daha fazla araştırılmasına ek olarak, kişiliği BİP'e bağlayan daha ayrıntılı olarak tanımlayan araştırmalara ihtiyaç vardır. Bugüne kadar yapılan araştırmaların çoğu, kişilik ve performans arasındaki iki değişkenli korelasyona odaklanarak pratik bir bakış açısı sağlamıştır. Ancak, kişilik ve BİP arasındaki ilişkiyi gerçekten anlayacaksa, bu iki değişkenli ilişkinin ötesine geçmeli ve bu alanları çeşitlendirerek farklı değişkenlerin belirlenmesi gerekmektedir. Aynı zamanda yapılan çalışmada olduğu gibi yapılacak çalışmalarda hem bireylerin kendilerini hem de şefleri tarafından değerlendirildiği çalışmaların artması da yazın adına önemli olacaktır. Kişilik ile BİP arasındaki ilişkilerin elde edilmesi nedeniyle, gelecekteki araştırmalar kişiliğin performans üzerindeki motivasyon ve bunun gibi sonucu değiştirecek etkilere yöneltilmelidir. Kişilik ve BİP arasındaki ilişki daha büyük örneklerle, çeşitli sahne sanatları ilgili ve turizm ağırlıklı örgütlerde farklı tasarımları kullanılarak incelenmelidir. Çalışmada olduğu gibi kültürel farklılıkların ve farklı alanların, kişilik ile BİP arasındaki ilişki üzerindeki etkileri de araştırılmalıdır.

## SONUÇ

Bu araştırmanın önceki bölümleri çalışmanın bileşenlerini sunmuştur. Bu bölümün amacı, orijinal çalışma hedeflerini karşılamak da dahil olmak üzere modüler parçaları bir bütün halinde bir araya getirmektir. Bu hedefe ulaşmak için, çalışmanın ve bulgularının bir özeti sunulmaktadır. Bu bölüm aynı zamanda çalışmayı ayrıntılarıyla anlatmayı ve teori hakkındaki sonuçları tartışmayı, uygulamalar ve önerileri içermektedir.

Yönetim bilimcisi Peter Drucker'ın dediği üzere “Ölçemediğiniz şeyi yönetemezsiniz.”. Ölçme, hem bilim hem de çalışan ve örgüt psikolojisinin köşe taşıdır. Sağlam ölçüm olmadan araştırmamız yanıltıcıdır ve pratiğimiz gelişigüzedir. Ölçmeye odaklanmalıyız çünkü bilinçli karar vermeyi sağlayan doğru ve alakalı bilgiler sağlayabilir. Bilim, alandaki önemli değişkenlerin ölçümlerinden daha hızlı ilerleyemez. Buna göre ölçümler, bilimsel gözlemden öznel yargıyı en aza indirir ve incelenen özniteliklerin yeterince değerlendirilip ölçülebildiği için teorilerin test edilmesine izin verir (Aguinis, 1993: 418). Ölçüm nicelleştirmeye yol açar. İncelediğimiz nitelikleri ölçerek, kişisel gözlemler ve yargılardan daha fazla ayrıntı toplanabilir. Buna ek olarak, daha ince etkiler gözlemlenebilir ve daha güçlü istatistiksel analiz yöntemleri kullanılabilir, bu da özniteliklerin modelleri ve birbirleri arasındaki ilişkileri hakkında kesin açıklamalar yapmamızı sağlar (Pedhazur ve Pedhazur, 1991: 16). Ölçüm, karar vericilerin sağlam ve bilgili kararlar vermek için kullanabilecekleri ilgili ve doğru bilgileri sağlar. Bu nedenle, ölçüm, karar vericilere çalışanların seçimi, yerleştirilmesi, sınıflandırılması, rehberlik, eğitim ve gelişim, maaş ve benzeri konularda mevcut olan bilgilerin iyileştirilmesi için önemli bir araç seti sunmaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmada BİP, kişilik özellikleri ve demografik bilgileri ölçmek için kullanılan veri toplama aracımız ile yukarıda bahsettiğimiz ölçmenin değeri yinelenmiş olmaktadır.

Çalışmada, Türkiye'deki sahne sanatları organizasyonu şirketlerinde çalışan 7 farklı ülkeden (Etiyopya, İtalya, Kolombiya, Küba, Özbekistan, Rusya, Ukrayna) katılan sanatçı kimlikli kişiler yer almıştır. Aynı zamanda çalışma sonucunda, bu kişilerin %52,78'i lisans ve üstü eğitim seviyesinde, %41,96'sı kadın, %89,18'si 16-25 yaş aralığında, %80,3'ü bekar ve %54,1'i ilk çocuk gibi farklı bir demografik yapıya sahip bir örnek oluşmuştur.

BİP'in yazında birçok farklı boyutla ilişkilendirildiği görülmektedir. Özellikle pozitif psikolojinin değer kazandığı son dönemde ise performansın kişilik özellikleri ve demografik farklılıklar gibi farklı boyutlarla ilişkilendirildiği görülmektedir. Ancak daha önce de bahsedildiği gibi araştırmalarda BİP sadece belirli boyutlarda ilişkilendirilmiş ve bütünsel bir

model içinde ele alınmamıştır. BİP diğer çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada bütüncül bir model içinde ele alınmıştır. Dolayısıyla kişilik özelliklerinin, doğum sırası ve demografik farklılıklar BİP'e olan etkileri birlikte ve eşzamanlı olarak gözlemlenebilmektedir. Kişilik özellikleri BİP'lerin ve örgütlere yaptıkları katkıda son derece önemlidir. Sağlıklı, pozitif ve uyumlu çalışanların çalıştıkları kurumlara da katkıları yine aynı ölçekte olumlu olacaktır. Çalışmada, BİP ölçeği için Koopmans vd. (2013) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılan ölçekten yararlanılırken, Kişilik ölçeği için EKA-GGK kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler neticesinde; iş performansı ölçeğinin toplam varyansın %66,189'unu açıklayan beş faktör, kişilik ölçeğinin ise Kuder-Richardson alfa değerleri 0,66-0,71 şeklinde açıklayan üç faktör altında toplandığı tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmada Dışadönük kişilerin performans düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan Psikotik kişilerinde performans düzeyi Nevrotik kişilerden yüksek çıkmıştır. Bulgular, Wihler vd. (2017)'in Almanya'da 247 hemşire ve şefleri ile yapmış olduğu çalışma ve Neal vd. (2012)'in Avusturalya'da 1447 hükümet çalışanı ve şefleri ile yaptıkları çalışma Dışadönüklük – BİP ilişkisini desteklemektedir. Psikotiklik üzerine Premuzic ve Furnham (2003)'in İngiltere'de üniversitede çalışan 70 ve 75 kişilik iki farklı grupla yürüttüğü çalışmada bu çalışmayla tutarlı şekilde BİP ile negatif yönlü anlamlı ilişki bulmuşlardır. Aynı şekilde Gözel vd. (2017)'nin 171 hemşire ile yapmış olduğu çalışmada Psikotizm – BİP arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Son olarak Dobson (2000)'da İngiltere'de 167 aday ile yapmış olduğu çalışma ve Debusscher vd. (2016)'in Belçika'da perakende, finans hizmetleri ve elektronik olmak üzere 3 farklı sektörden 46 çalışan ile yapmış olduğu araştırma çalışmanın bulgularıyla uyumlu olacak şekilde Nevrotik – BİP ilişkisinde en düşük seviyede yer almıştır. Bu bağlamda, H1 hipotezi ve alt boyutları ile çalışanların kişilik özelliklerine göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık olduğu ortaya konulmuştur. Kişinin kendisine göre performans değerlendirmesiyle yapılan CHAID analizi sonucunda Dışadönük kişilik türünün çalışan performansının yüksek olarak sınıflandırma da daha etkili olduğu ve bu sebeple Ukrayna, Rusya, İtalya ve Etiyopya'dan gelen çalışanlardan dışadönük kişilik özelliğine sahip olanların performanslarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Demirok (2018)'un Diyarbakır'da 320 kişi ile yaptığı çalışmada cinsiyet farkının BİP'de herhangi bir farklılık yaratmadığını bulmuştur. Aynı şekilde Keleş (2017) Sivas'ta 122 kişi ile yapmış olduğu çalışmada da cinsiyet ve BİP arasında farklılık görülmemiştir. Bu sonuçlar mevcut çalışma bulgularıyla uyumluluk göstermektedir. Fakat çalışma başında ortaya konulan H2 (Çalışanların cinsiyetlerine göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.) hipotezini doğrulamamıştır.



Sekiguchi vd. (2011)'in Japonya'da uluslararası bir şirkette 643 katılımcı ile yapmış olduğu çalışmada ve Diab ve Hazer (2012)'in Amerika'da Lübnanlı ve Amerikalı 300 katılımcı ile yapmış olduğu çalışmada uyruk ile BİP arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Bu bulgular ile hem mevcut çalışmanın bulguları hem de ortaya konulan H3 (Çalışanların uyruklarına göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.) hipotezi doğrulanmıştır.

The Centre for Literacy (2013)'in Kanada'da yapmış olduğu çalışmasının sonucunda yayınladığı raporda lise üstünde eğitim alanların lise ve lise altında eğitim alanlardan BİP'lerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Ertan (2008)'de Antalya'da otel işletmelerinde 402 katılımcı ile yaptığı çalışmada eğitim ve BİP arasında farklılık bulmuştur. Bu bulgular ile hem bu çalışmada ortaya konulan H4 (Çalışanların eğitim durumuna göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.) hipotezi ile hem de çalışma bulguları ile uyumluluk göstermiştir.

Tercan (2017)'de İstanbul'da yer alan 3 farklı sektörden 157 kişi ile yaptığı çalışmada yaş gruplarına göre BİP arasında fark ortaya koymuştur. Aynı şekilde The Centre for Literacy (2013)'in Kanada'da yapmış olduğu aynı çalışma sonucunda yaş grupları arasındaki farkın BİP'i etkilediğini göstermiştir. Bu bulgular hem ortaya konulan H5 (Çalışanların yaş grubuna göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.) hipotezi ile hem de çalışma bulgularıyla uyumludur.

Yapılan çalışmada bekar ve evli çalışanlar arasında performans değişimi gözlenmemiştir. Bu bulgu ile Evbuoma (2013) Nijerya'da 860 kadın çalışan ile yapmış olduğu çalışma ve Pavetti (1997)'nin özel bir kuruluş için 12.686 katılımcı ile yaptığı kapsamlı çalışmada aynı bulgular gözlenmiştir. Fakat bu bulgular ortaya konulan H6 (Çalışanların medeni durumuna göre performans ortalamaları (KDA) arasında farklılık vardır.) hipotezi ile uyumluluk göstermemektedir.

Bireyin iş performansının şefi tarafından değerlendirildiği ikinci modelde CHAID analizi sonucunda ikinci ve daha sonraki sırada doğan çalışanların performansının yüksek olarak sınıflandırma da daha etkili olduğu görülmektedir. Sonuç olarak Kolombiya, Ukrayna, Küba ve İtalya'dan gelen erkek çalışanlardan ikinci ve daha sonraki sırada doğanların performanslarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Aynı örneklem ve aynı sorular olmasına rağmen kişiler kendi performanslarını değerlendirdiklerinde açıklayan değişkenler farklı, şefleri değerlendirildiğinde açıklayan değişkenler farklıdır. Bu da performansı ölçmenin ve doğru değerlendirme yapmanın kolay olmadığını gösteren bir bulgudur. Dolayısıyla performansı ölçmenin böyle bir sorunlu doğası vardır. BİP değerlendirmede amaç, çalışana bir bütün olarak ve tüm yönleri ile değerlendirerek

çok yönlü bir bakışı sağlayabilmektir. Değerlendirilen, sanatsal bir iş kapsamında olmasından ötürü soyut bir değerlendirmeye tabii olacaktır. Bu değerlendirmede bir fabrikada ürün üreten çalışanın somut değerlendirilmesi gibi kolay olmayacaktır. Aynı zamanda şeflerin 5'li bir ölçekte kişileri 3 gibi ortalama veriler çevresinde düşünmek ya da ortalamaya yakın görmek hatalı sonuçlar vermektedir. Bu da şeflerin değerlendirme sırasında çalışanların çok düşük ya da çok yüksek puanı hak etmediğini düşüncesi ile yüksek ya da düşük puan vermek yerine ortalama puan verme eğiliminden kaynaklanmaktadır (Lunenburg, 2012: 5). Buradaki önemli amaç kişilik özelliklerine göre BİP'e yönelik farklılıkları belirlemektir. Bu şekilde de herkesi ortalama veya ortalama altında görme eğilimindeki bakış açısı ölçüm hatasına neden olmaktadır. Diğer yandan şefler değerlendirme yaparken, kişiler gibi tüm süreci değerlendirmek yerine, bir kayıt tutmadıklarından ötürü tüm süreç yerine değerlendirmeye yakın zamanını göz önüne alma eğilimi gösterebilmektedirler. Şeflerin yakın zamandaki performansı hatırlama durumu ve çalışanların performans değerlendirme dönemlerinde performanslarını artırma eğilimi, değerlendirme sonucunu etkilemektedir (Lunenburg, 2012: 4). Kişinin tek bir özelliği temelinde, olay veya onun hakkında genel bir izlenim oluşturulduğunda halo etkisi ortaya çıkar (Phillips ve Gully, 2011: 195). Buna göre, şeflerin çalışanların özellikle dış görünüşüne, kişilik özelliklerine ya da davranışlarını temel alarak değerlendirme hatası, şefleri çalışanın performansının çok iyi olduğu yanılgısına düşürmektedir.

Çalışmanın sonuçları, sahne sanatları şirketlerinde çalışanların seçimi ve kariyer gelişimi sırasında yaratıcılık ve yönetsel performansın öngörülmesinde çalışanların kişilik boyutlarının dikkate alınması gerektiğini doğrulamaktadır. Yapılan bu çalışma ile Türkiye'de çalışan ve örgüt arasındaki psikoloji ve çalışma ekonomisi alanında yapılacak diğer araştırmalara katkı sağlayacağı ve geliştirilerek farklı alanlarda da değerlendirileceği düşünülmektedir. Türkiye'de benzer araştırmaların sahne sanatları şirketlerinden farklı sektörlerde ve geniş bir örneklem grubu ile yapılması kuramsal modellerin ve teorilerin global kültür ile uyumluluğunun anlaşılması bakımından faydalı olacaktır. Çalışma, insan kaynakları profesyonelleri, işverenler ve yöneticilerin kişilik özellikleri ile işyerinde çalışan performansı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya yardımcı olacak şekilde fayda sağlayacaktır. Buna ek olarak, çalışanların etkili performans için doğru bir şekilde yürütülmesine yardımcı olacak gerekli ölçümlerin kullanıldığında üretkenlik elde edebileceklerini göstermektedir.

## KAYNAKÇA

- Akca, M. ve Yurtcu, B. G. (2017). "Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hekimlerin Görev ve Bağlamsal Performansına Etkisi". *International Journal of Academic Value Studies*, 3(15): 197-207.
- Aksu, G. ve Güzeller, C. O. (2016). "PISA 2012 Matematik Okuryazarlığı Puanlarının Karar Ağacı Yöntemiyle Sınıflandırılması: Türkiye Örnekleme". *Eğitim ve Bilim*, 41(185): 101-122.
- Alfes, K., Truss, C., Soane, E. C., Rees, C. ve Gatenby, M. (2013). "The Relationship Between Line Manager Behavior, Perceived HRM Practices, And Individual Performance: Examining The Mediating Role Of Engagement". *Human Resource Management*, 52(6): 839–859.
- Allen, H. (2008). "Using routinely collected data to augment the management of health and productivity loss". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(6): 615-632.
- Allworth E. ve Hesketh B. (1999). "Construct-oriented Biodata: Capturing Change-related and Contextually Relevant Future Performance". *International Journal of Selection and Assessment*; 7(2): 97-111.
- Allport, G. W. (1938). "Personality: A Psychological Interpretation". *American Sociological Association*, 1(3): 420-425.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Allport, G. W. (1966). "Traits revisited". *American Psychologist*, 21(1): 1-10.
- Antoncic, B. ve Hisrich, R. D. (2001). "Intrapreneurship: construct refinement and cross-cultural validation". *Journal of business venturing*, 16(5): 495-527.
- Aguinis, H. (1993). "Action research and scientific method: Presumed discrepancies and actual similarities". *Journal of Applied Behavioral Science*, 29(1): 416-431.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Verbeke, W. (2004). "Using the Job Demands-Resources Model To Predict Burnout and Performance". *Human Resource Management*, 43(1): 83-104.
- Barrett, P. ve Eysenck, S. B. G. (1984). "The assessment of personality factors across twenty-five countries". *Personality and Individual Differences*, 5(6): 615-632.

- Barrick, M. R. ve 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. ve Strauss, J. P. (1993). "Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting". *Journal of Applied Psychology*, 78(5): 715-722.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. ve 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): 9-30.
- Bedingfield, J. D. ve Thal, A. E. (2008). "Project Manager Personality as a Factor for Success". *PICMET*. 27-31 Temmuz 2008, Cape Town, 1303-1314.
- Blickle, G. (1996). "Personality traits, Learning strategies, and performances". *European Journal of Personality*, 10(5): 337-352.
- Borgatta, E. E. (1964). "The structure of personality characteristics". *Behavioral Science*, 9(1): 8-17.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding The Criterion Domain To Include Elements Of Contextual Performance*. In: Schmitt N, Borman WC, Eds. *Personnel Selection In Organizations*. CA: Jossey Bass, San Francisco.
- Boshoff, C. ve Arnolds, C. (1995). "Some antecedents of employee commitment and their influence on job performance". *South African Journal of Business Management*, 26 (4): 125-135.
- Brief, A. P. ve Motowidlo, S. J. (1986). "Prosocial Organizational Behaviors". *Academy of Management Review*, 11(1): 710-725.
- Burton, W. N., Pransky, G., Conti, D. J., Chen, C. Y. ve Edington, D. W. (2004). "The association of medical conditions and presenteeism". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(6): 38-45
- Campbell, J. P., McHenry, J. J. ve Wise, L. L. (1990). "Modeling job performance in a population of jobs". *Personnel Psychology*, 43(2): 313-33.
- Campbell, J. P. (1990). "Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology". M. D. Dunnette ve L. M. Hough (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, 687-732.
- Cattell, R. B. (1948). "The primary personality factors in women compared with those in men". *British Journal of Psychology*, 1(2): 114-130.

- Cattell, R. (1950). *Personality: A systematic, theoretical, and factual study*. McGraw Hill, New York.
- Cattell, R. (1965). *The scientific analysis of personality*. Penguin Books, Baltimore.
- Cattell, R. (1979). *Personality and learning theory. Vol. 1: The structure of personality in its environment*. Springer, New York.
- Cattell, H. E. P. ve Mead, A. D. (2008). "The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF)". G. J., Boyle, G. Matthews ve D. H. Saklofske (Ed.). *The Sage Handbook of Personality Theory and Assessment: Vol. 2, Personality Measurement and Testing*, CA: Sage, Los Angeles, 135-159.
- Chiaburu, D. S., Oh, I.S., Berry, C. M., Li, N., ve Gardner, R. G. (2011). "The Five-Factor Model of Personality Traits and Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis,". *Journal of Applied Psychology*, 96(6): 1140-1166.
- Cloninger, S. (2009). "Conceptual issues in personality theory". P. J. Corr ve G. Matthews (Ed.). *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*. Cambridge University Press, New York, 3-26.
- Costa, P. T. Jr. ve McCrae, R. R. (1992). "Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory". *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5): 853-863.
- Craik, K. H. (1993). *Fifty Years Of Personality Psychology*. New York, Plenum Press.
- Dalal, R. S. (2005). "A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior". *Journal Of Applied Psychology*, 90(6): 1241-1255.
- Debussher, J., Hofmans, J. ve De Fruyt, F. (2016). "From state neuroticism to momentary task performance: A person  $\times$  situation approach". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(1): 89-104.
- Demirok, A. (2018). *Örgütsel Sinizm ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Diyarbakır'da Çalışan Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Diab, D. L. ve Hazer, J. T. (2012). "Effect of Rater Nationality on the Relationships among Ratee Task, Contextual, and Counterproductive Behaviors and Salary Estimates". *International Journal of Selection and Assessment*, 20(3): 359-375.
- Digman, J. M. (1990). "Personality structure: Emergence of the five-factor model". *Annual Review of Psychology*, 41: 417-440.

- Dobson, P. (2000). "An Investigation into the Relationship between Neuroticism, Extraversion and Cognitive Test Performance in Selection". *International Journal of Selection and Assessment*, 8(3): 99-109.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2014). "Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İncelemesi". *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2): 103-132.
- Dunn, W. S., Mount, M. K., Barrick, M. R. ve Ones, D. S. (1995). "Relative importance of personality and general mental ability in managers' judgements of applicant qualifications". *Journal of Applied Psychology*, 80(4): 500-509.
- Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya 'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. Doktora Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Escorpizo, R. (2008). "Understanding work productivity and its application to workrelated musculoskeletal disorders". *International Journal of Industrial Ergonomics*, 38(3-4): 291-297.
- Evbuoma, I. K. (2013). "Women-friendly Support Services and Work Performance: The Role of Marital Status". *Gender & Behaviour*, 11(1): 5124-5134.
- Eysenck, S. B. G., Eysenck, H. J. ve Barrett, P. (1985). "A reviserd version of the psychoticism scale". *Personality and Individual Differences*, 6(1): 21-29.
- Fayers, P. M. ve Hand, D. J. (2002). "Causal variables, indicator variables and measurement scales: an example from quality of life". *Journal of the Royal Statistical Society*, 165(2): 233-261.
- Fluegge, E. R. (2009). *Who put the fun in functional? Fun at work and its effects on job performance*. Doktora Tezi. University of Florida, Florida.
- Francis, L. J., Brown, L. B. ve Philipchalk, R. (1992). "The Development Of An Abbreviated Form Of The Revised Eysenck Personality Questionnaire (EPQR-A): Its Use Among Students In England, Canada, The U.S.A. And Australia". *Personality and Individual Differences*, 13(4): 443-449.
- Francis, L. J., Lewis, C., ve Ziebertz, H. (2006). "The short-form revised Eysenck Personality Questionnaire (EPQR-S): A German edition". *Social Behavior and Personality*, 34(2): 197-204.
- Goodstein, L. D., ve Lanyon. R. I. (1999). "Applications of personality assessment to the workplace: A review". *Toumal of Business and Psychology*, 13(3): 291-322.

- Griffin, M. A., Neal, A. ve Parker, S. K. (2007). "A new model of work role performance: positive behavior in uncertain and interdependent contexts". *Academy of Management Journal*, 50(2): 327-347.
- Gözel, G., Atmaca, G. D. ve Durat, G. (2017). "Hemşirelerin Kişilik Özellikleri İle İş Performansları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi". *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1): 11-16.
- Halbeslebe, J.R.B., Wheeler, A.R. ve Buckley, M.R. (2008). "Clarifying the relationship between organizational commitment and job performance: Extending the conservation of resources model". K.H., Kiefer (Ed.). *Applied Psychology Research Trends*. Nova Science Publishers, US, 35- 58.
- Hall, C.S., Lindzey, G. ve Campbell, J. B. (1997). *Theories of personality*. John Wiley & Sons, New York.
- Hart, S. ve Sheldon, G. (2007). *Employment Personality Tests Decoded*. Career Press, New Jersey.
- Hassan, H. A., Nevo, D. ve Wade, M. (2015). "Linking dimensions of social media use to job performance: The role of social capital". *The Journal of Strategic Information Systems*, 24(2): 65-89.
- Holzman, P.S. "Personality" <https://www.britannica.com/topic/personality/Introduction>, (erişim tarihi: 05.01.2018).
- Horner, S. B., Fireman, G. D. ve Wang, E. W. (2010). "The relation of student behavior, peer status, race and gender to decisions about school discipline using CHAID decision trees and regression modeling". *Journal of School Psychology*, 48(1): 135-161.
- Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D. ve McCloy, R. A. (1990). "Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities". *Journal of Applied Psychology*, 75(5): 581-595.
- Hörmann, H. ve Maschke, P. (1996). "On the relation between personality and job performance of airline pilots". *The International Journal of Aviation Psychology*, 6(2): 171-178.
- Hurtz, G. M. ve Donovan, J. J. (2000). "Personality and Job Performance: The Big Five Revisited". *Journal of Applied Psychology*, 85(6): 869-879.
- Hunt, S. T. (1996). "Generic work behavior: an investigation into the dimensions of entry level, hourly job performance". *Personnel Psychology*, 49(1): 51-83.
- Ivkovic, I., Vitart, V., Rudan, I., Janicijevic, B. vd. (2007). "The Eysenck personality factors: Psychometric structure, reliability, heritability and phenotypic and genetic correlations

- with psychological distress in an isolated Croatian population”. *Personality and Individual Differences*, 42(1): 123-133.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik Kuramları*. Pegem Akademi, Ankara.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. ve Barrick, M. R. (1999). “The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span”. *Personnel Psychology*, 52(3): 621-652.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Thoreson, C. J. ve Patton, G. K. (2001). “The job satisfaction–job performance relationship: a qualitative and quantitative review”. *Psychol Bull.* 127(3): 376-407.
- Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S. ve 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.
- Karancı, N., Dirik, G. ve Yorulmaz, O. (2007). "Eysenck kişilik anketi-gözden geçirilmiş kısaltılmış formunun (EKA-GGK) Türkiyede geçerlik ve güvenilirlik çalışması". *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18(3): 254-261.
- Keleş, K. (2017). *Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderliğin İşten Ayrılma Niyeti Ve İş Performansına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Koopmans, L., Bernaards, C. B., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C. W. ve Van der Beek, A. J. (2011). “Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8): 856-866.
- Koopmans, L., Hildebrandt, V. H., Buuren, S. V., Van der Beek, A. J. ve De Vet, H. C. W. (2012). “Development of an individual work performance questionnaire”. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1): 6-28.
- Koopmans L. (2014). *Measuring Individual Work Performance*. CPI Koninklijke Wöhrmann, Zutphen.
- Llewellyn, D. ve Wilson, K. M. (2003). “The controversial role of personality traits in entrepreneurial psychology”. *Education and Training*, 45(6): 341-345.
- Mael, F. A., O'Shea, P. G., Smith M. A., Burling, A. S., Carman, K. L. Ve Haas, A. (2010). “Development of a model and measure of process-oriented quality of care for substance abuse treatment”. *J Behav Health Serv Res*, 37(1): 4-24.



- Matthews, G., Deary, I. J. ve Whiteman, M. C. (2003). *The Nature Of Personality Traits*. University Press, Cambridge.
- McCrea, R. R. ve Costa, P. T. (2003). *Personality in Adulthood*. Guilford Press, New York.
- McDougall, W. (1932). "Of the words character and personality". *Character Personality*, 1(1): 3-16.
- Michel, R. P. (2000). "A model of entry-level job performance". *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 61(6): 331-343.
- Moretti, D. M. (1986). "The Prediction of Employee Counterproductivity Through Attitude Assessment". *Journal Of Business And Psychology*, 1(2): 134-147.
- Motowidlo, S. J. ve Van Scotter, J. R. (1994). "Evidence that task performance can be distinguished from contextual performance". *Journal of Applied Psychology*, 79(1): 475-480.
- Mumford, M. D. ve Gustafson, S. B. (1988). "Creativity syndrome: integration, application and motivation". *Psychological Bulletin*, 103(1): 27-43.
- Murphy, K. R. (1989). "Dimensions of job performance". R.F. Dillon ve J.W. Pellegrino (Ed.). *Theoretical and Applied Perspectives*. Praeger, New York, 218-247.
- Neal, A., Yeo, G., Koy, A. ve Xiao, T. (2012). "Predicting the form and direction of work role performance from the Big 5 model of personality traits". *Journal of Organizational Behavior*, 33(1): 175-192.
- Norman, W. X. (1963). "Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings". *Journal of Abnormal & Social Psychology*, 66(6): 574-583.
- Oğuzlar, A. (2004). "CART Analizi İle Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçlarının Özetlenmesi". *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(3-4): 79-90
- Pallegama, R., Ariyasinghe, W. ve Perera, H. (2007). "Influence of personality traits on the attitudes towards the teaching program and the Academic Performance of dental undergraduate". *Proceedings of the Peradeniya University Research Sessions*, 12(1): 126-127.
- Parker, S. K., Williams, H. M. ve Turner, N. (2006). "Modelling the antecedents of proactive behavior at work". *Journal of Applied Psychology*, 91(1): 636-652.
- Pavetti, L. (1997). "How Much More can They Work? Setting Realistic Expectations for Welfare Mothers". <http://www.urban.org/url.cfm> (erişim tarihi: 17.05.2018)
- Pedhazur, E. J. ve Pedhazur, S. L. (1991). *Measurement, Design, and Analysis*. Psychology Press, New York.

- Picconi, L., Jackson, C. J., Balsamo, M., Tommasi, M. ve Saggino, A. (2018). "Factor structure and measurement invariance across groups of the Italian Eysenck Personality Questionnaire - Short form (EPP-S)". *Personality and Individual Differences*, 123(1): 76-80.
- Poropat, A. E. (2011). "The Eysenckian personality factors and their correlations with academic performance". *The British Psychological Society*, 81 (1): 41-58.
- Premuzic, T. C. ve Furnham, A. (2003). "Personality predicts academic performance: Evidence from two longitudinal university samples". *Journal Of Research In Personality*, 37(4): 319-338.
- Pulakos, E. D., Arad. S, Donovan. M. A. ve Plamondon, K. E. (2000). "Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance". *Journal of Applied Psychology*, 85(4): 612-624.
- Renn. R. W. ve Fedor, D. B. (2001). "Development and field test of a feedback seeking, selfefficacy, and goal setting model of work performance". *Journal of Management*, 27(5): 555-563.
- Rothmann, S. ve Coetzer, E. P. (2003). "The Big Five Personality Dimensions And Job Performance". *Journal of Industrial Psychology*, 29(1): 68-74.
- Rotundo, M. ve Sackett, P. R. (2002). "The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of performance: a policycapturing approach". *Journal of Applied Psychology*, 87(1): 66-80.
- Sackett, P. R. ve Wannek, J. E. (1996). "New developments in the use of measures of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness and reliability of personnel selection." *Personnel Psychology*, 49(4): 787-830.
- 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.
- Sekiguchi, T., Bebenroth, R. ve Li, D. (2011). "Nationality background of MNC affiliates' top management and affiliate performance in Japan: knowledge-based and upper echelons perspectives". *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5): 999-1016.
- Sinclair, R. R. ve Tucker J. S. (2006). *Stress-CARE: An Integrated Model of Individual Differences in Soldier Performance under Stress*. In: Britt TW, Castro CA, Adler AB, eds. *Military life: The psychology of serving in peace and combat (Vol. 1): Military performance*. Praeger Security International, Westport.

- Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J. P. (1983). "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature And Antecedents". *Journal of Applied Psychology*, 68(1): 653–663.
- Stewart, G. L., Larson, K. P. ve Candy, R. L. (1996). "The Joint Effects of Conscientiousness and Self-Leadership Training on Employee Self-Directed Behavior in a Service Setting". *Personnel Psychology*, 49(1): 143-164.
- Sykes, T. A. (2015). "Support Structures and Their Impacts on Employee Outcomes: A Longitudinal Field Study of an Enterprise System Implementation". *MIS Quarterly*, 39(2): 473-495.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics (5th ed.)*. Allyn and Bacon, New York.
- Tercan, S. (2017). *Otantik Liderliğin Çalışan Motivasyonu ve İş Performansına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tett, R. P., Jackson, D. N. ve Rothstein, M. (1991). "Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review". *Personnel Psychology*, 44(4): 703-742.
- Tett, R. P., Guterman, H. A., Bleier, A. ve Murphy, P. J. (2000). "Development and content validation of a "hyperdimensional" taxonomy of managerial competence". *Human Performance*, 13(3): 205-251.
- Tett, R. P. ve Burnett, D. D. (2003). "A personality trait-based interactionist model of job performance". *Journal of Applied Psychology*, 88(3): 500-517.
- The Centre for Literacy (2013). *Meeting Expectations: Measuring the Impacts of Workplace Essential Skills Training (Final Report, Measuring of Success Project)*. The Centre for Literacy, Canada.
- Thompson, R. J., Payne, S. C., Horner, M. T. ve Morey, L. C. (2012). "Why borderline personality features adversely affect job performance: The role of task strategies". *Personality and Individual Differences*, 52(1): 32-36.
- Tiwari, T., Singh, A.L. ve Singh I. L. (2009). "The short-form revised Eysenck personality questionnaire: A Hindi edition (EPQRS-H)". *Industrial Psychiatry Journal*, 18(1): 27-31
- Tubre, T, Arthur, W.J. ve Bennett, W.J. (2006). "General Models of Job Performance: Theory and Practice". W. Jr., C.E. Bennett., D.J. Lance (Ed.). *Performance Measurement: Current Perspectives And Future Challenges*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers, US, 175-203.
- Tupes, E. C. ve Christal, R. E. (1961). *Recurrent Personality Factors Based On Trait Ratings*. Technical Report ASD-TR-61-97. Lackland Air Force Base, Texas.

- Unsworth, K. L. ve Mason, C. M. (2016). "Self-concordance strategies as a necessary condition for self-management". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(1): 711–733.
- Uppal, N. (2014). "Moderation Effects of Job Characteristics on the Relationship Between Neuroticism and Job Performance". *International Journal of Selection and Assessment*, 22(4): 411-421.
- Van Scotter, J. R. ve Motowidlo, S. J. (1996). "Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance". *Journal of Applied Psychology*, 81(5): 525-531.
- Viswesvaran, C. (1993). *Modeling job performance: Is there a general factor?* . Doktora Tezi. The University of Iowa, Iowa.
- Viswesvaran, C. ve Ones, D.S. (2000)."Perspectives on models of job performance". *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4): 216-226.
- Viswesvaran, C. (2002). *Assessment of individual job performance: A review of the past century and a look ahead*. Anderson, N., Ones, D.S., Sinangil, H.K., Viswesvaran, C. *Handbook of industrial, work and organizational psychology, Volume 1: Personnel psychology*. Sage Publications Ltd, Thousand Oaks.
- Viswesvaran, C., Schmidt, F.L. ve Ones, D.S. (2005). "Is There a General Factor in Ratings of Job Performance? A Meta-Analytic Framework for Disentangling Substantive and Error Influences". *Journal of Applied Psychology*, 90(1): 108-131.
- Wihler, A., Meurs, J. A., Wiesmann, D., Troll, L. ve Blickle, G. (2017). "Extraversion and adaptive performance: Integrating trait activation and socioanalytic personality theories at work". *Personality and Individual Differences*, 116(1): 133-138.
- Yeşilyaprak, B. (ed). (2012). *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kurumdan Uygulamaya*. Pegem Akademi, Ankara.

## EK 1 - TÜRKÇE ANKET FORMU (Çalışan ve Şef İçin)

### Sayın Katılımcı,

Bu anket, Volkan Aşkun'un Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı'nda hazırladığı "İş Performansının Kişilik Özellikleri ve Demografik Durumlarına Göre İrdelenmesi" konulu tez çalışması için hazırlanmıştır.

Bu çalışmaya gönüllü katılımınız, gelecekte yapılacak araştırmalar için de tüm bilim insanlarına ve sektör temsilcilerine büyük bir güven, şevk ve heyecan verecektir. Anket toplam 2 sayfadan oluşmakta ve ankette cevaplanması gereken 3 farklı ölçek bulunmaktadır.

Bu ankete vereceğiniz cevaplar sadece araştırma amacıyla kullanılacaktır. Ankette hiçbir ifadenin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur; önemli olan sizin bu konudaki görüşünüzdür. Bu nedenle, değerlendirmenin daha sağlıklı yapılabilmesi için lütfen tüm maddeleri doldurunuz. Sonuçlar, istatistiksel kurallara uygun olarak genelleneyeceğinden, ankete kimlik bilgisi koymanız istenmemektedir.

Samimi ve değerli fikirleriniz için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Rabia ÇİZEL  
Akdeniz Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi  
E-Posta: rabiaczizel@akdeniz.edu.tr

Volkan AŞKUN  
Akdeniz Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Öğrencisi  
Tel: 507 251 51 22 E-Posta: volkanaskun@gmail.com

Cinsiyetiniz .....

Uyruğunuz .....

Eğitim Durumunuz: İlkokul  Ortaokul  Lise  Üniversite  Yüksek Lisans, Doktora

Yaşınız .....

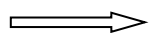
Medeni Durumunuz Bekar  Evli

Kaç Kardeşsiniz: .....

Siz Kaçınıcı Kardeşsiniz .....

Aşağıda kişilik özellik ve davranışlarına ilişkin bir dizi soru bulunmaktadır. Lütfen her bir soruyu 'Evet' ya da 'Hayır' ifadelerini yuvarlak içine alarak cevaplayınız. Hızlı cevaplayınız ve soruların tam anlamları ile ilgili çok uzun düşünmeyiniz.

1	Duygu durumunuz sıklıkla mutlulukla mutsuzluk arasında değişir mi?	Evet	Hayır
2	Konuşkan bir kişi misiniz?	Evet	Hayır
3	Borçlu olmak sizi endişelendirir mi?	Evet	Hayır
4	Oldukça canlı bir kişi misiniz?	Evet	Hayır
5	Hiç sizin payınıza düşenden fazlasını alarak açgözlülük yaptığınız oldu mu?	Evet	Hayır
6	Garip ya da tehlikeli etkileri olabilecek ilaçları kullanır mısınız?	Evet	Hayır
7	Ashında kendi hatanız olduğunu bildiğiniz bir şeyi yapmakla hiç başka birini suçladınız mı?	Evet	Hayır
8	Kurallara uymak yerine kendi bildiğiniz yolda gitmeyi mi tercih edersiniz?	Evet	Hayır
9	Sıklıkla kendinizi her şeyden bıkmış hissedersiniz mi?	Evet	Hayır
10	Hiç başkasına ait olan bir şeyi (toplu iğne veya düğme bile olsa) aldınız mı?	Evet	Hayır
11	Kendinizi sınırlı bir kişi olarak tanımlar mısınız?	Evet	Hayır
12	Evliliğin modası geçmiş ve kaldırılması gereken bir şey olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	Hayır
13	Oldukça sıkıcı bir partiye kolaylıkla canlılık getirebilir misiniz?	Evet	Hayır
14	Kaygılı bir kişi misiniz?	Evet	Hayır
15	Sosyal ortamlarda geri planda kalma eğiliminiz var mıdır?	Evet	Hayır
16	Yaptığınız bir işte hatalar olduğunu bilmeniz sizi endişelendirir mi?	Evet	Hayır
17	Herhangi bir oyunda hiç hile yaptınız mı?	Evet	Hayır
18	Sinirlerinizden şikayetçi misiniz?	Evet	Hayır
19	Hiç başka birini kendi yararınıza kullandınız mı?	Evet	Hayır
20	Başkalarıyla birlikte iken çoğunlukla sessiz misinizdir?	Evet	Hayır
21	Sık sık kendinizi yalnız hissedersiniz mi?	Evet	Hayır
22	Toplum kurallarına uymak, kendi bildiğinizi yapmaktan daha mı iyidir?	Evet	Hayır
23	Diğer insanlar sizi çok canlı biri olarak düşünürler mi?	Evet	Hayır
24	Başkasına önerdiğiniz şeyleri kendiniz her zaman uygular mısınız?	Evet	Hayır



	Aşağıda çalışma performansınızla ilgili bir dizi ifade bulunmaktadır. Her ifadeyi okuduktan sonra o maddede belirtilen fikre katılma derecenizi 5 (kesinlikle katılıyorum) ve 1 (kesinlikle katılmıyorum) arasında değişen rakamlardan size uygun olanını işaretleyerek belirtiniz. Bu ölçek çalışma performansınız hakkında kişisel görüşlerinizle ilgilidir, bunun için “doğru” ya da “yanlış” cevap vermek söz konusu değildir. Önemli olan işaretlediğiniz rakamın sizin gerçek düşüncenizi yansıtmasıdır.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yaptığım işin kalitesi yüksektir.	1	2	3	4	5
2	Yaptığım işi iyi planlar ve iyi organize ederim.	1	2	3	4	5
3	İşimde sonuç odaklıyım.	1	2	3	4	5
4	İşim benim için önceliklidir.	1	2	3	4	5
5	İşimde verimli çalışırım	1	2	3	4	5
6	İşimi yaparken inisiyatif alırım.	1	2	3	4	5
7	Yaptığım işlerden geri bildirimleri kabul eder ve onlardan öğrenirim.	1	2	3	4	5
8	Yöneticilerimle ve çalışma arkadaşlarımla işbirliği yaparım.	1	2	3	4	5
9	Yöneticilerimle ve çalışma arkadaşlarımla etkili iletişim kurarım.	1	2	3	4	5
10	Yaptığım işte sorumluluk alırım.	1	2	3	4	5
11	İşimde müşteriye odaklıyım.	1	2	3	4	5
12	İşimde yaratıcıyım.	1	2	3	4	5
13	Zorlu çalışma görevlerini üstlenirim.	1	2	3	4	5
14	Stres ve zorlu durumlar karşısında direnç gösteririm.	1	2	3	4	5
15	Yeni ve zor problemlere yaratıcı çözümler bulurum.	1	2	3	4	5
16	İş bilgilerimi güncel tutarım.	1	2	3	4	5
17	İş becerilerimi güncel tutarım.	1	2	3	4	5
18	Belirsiz ve tahmin edilmeyen iş durumları ile başa çıkabilirim.	1	2	3	4	5
19	Gerektiğinde çalışma hedeflerimi ayarlayabilirim.	1	2	3	4	5
20	İşimde olumsuz davranışlar göstermem (şikayet etme, problemleri abartma v.b.)	1	2	3	4	5
21	Çalıştığım örgüte zarar verecek şeyler yapmam (kurallara uymama, gizli bilgileri paylaşmak v.b.)	1	2	3	4	5
22	İş arkadaşlarıma ve yöneticilerime zarar verecek şeyler yapmam.	1	2	3	4	5
23	İşimde bilerek hata yapmam.	1	2	3	4	5

**Sayın Katılımcı,**

Bu anket, Volkan Aşkun'un Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı'nda hazırladığı "İş Performansının Kişilik Özellikleri ve Demografik Durumlarına Göre İrdelenmesi" konulu tez çalışması için hazırlanmıştır.

Bu çalışmaya gönüllü katılımınız, gelecekte yapılacak araştırmalar için de tüm bilim insanlarına ve sektör temsilcilerine büyük bir güven, şevk ve heyecan verecektir. Anket toplam 1 sayfadan oluşmakta ve ankette cevaplanması gereken 1 ölçek bulunmaktadır.

Bu ankete vereceğiniz cevaplar sadece araştırma maksadıyla kullanılacaktır. Ankette hiçbir ifadenin doğru ya da yanlış yanıtı yoktur; önemli olan sizin bu konudaki görüşünüzdür. Bu nedenle, değerlendirmenin daha sağlıklı yapılabilmesi için lütfen tüm maddeleri doldurunuz. Sonuçlar, istatistiksel kurallara uygun olarak genelleneceğinden, ankete kimlik bilgisi koymanız istenmemektedir.

*Samimi ve değerli fikirleriniz için teşekkür ederiz.*

Doç. Dr. Rabia ÇİZEL  
Akdeniz Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi  
E-Posta:rabiaczizel@akdeniz.edu.tr

Volkan AŞKUN  
Akdeniz Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Öğrencisi  
Tel: 507 251 51 22E-Posta:volkanaskun@gmail.com

Değerlendirilen Kişinin;  
«NO»

	Aşağıda değerlendirme yapacağınız kişinin çalışma performansı ile ilgili bir dizi ifade bulunmaktadır. Her ifadeyi okuduktan sonra o maddede belirtilen fikre katılma derecenizi 5 (kesinlikle katılıyorum) ve 1 (kesinlikle katılmıyorum) arasında değişen rakamlardan size uygun olanını işaretleyerek belirtiniz. Bu ölçek değerlendirme yapacağınız kişinin çalışma performansı hakkında kişisel görüşlerinizle ilgilidir, bunun için "doğru" ya da "yanlış" cevap vermek söz konusu değildir. Önemli olan işaretlediğiniz rakamın sizin gerçek düşüncenizi yansıtmasıdır.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yaptığı işin kalitesi yüksektir.	1	2	3	4	5
2	Yaptığı işi iyi planlar ve iyi organize eder.	1	2	3	4	5
3	İşinde sonuç odaklıdır.	1	2	3	4	5
4	İşi onun için önceliklidir.	1	2	3	4	5
5	İşinde verimli çalışır.	1	2	3	4	5
6	İşini yaparken inisiyatif alır.	1	2	3	4	5
7	Yaptığı işlerden geri bildirimleri kabul eder ve onlardan öğrenir.	1	2	3	4	5
8	Yöneticileriyle ve çalışma arkadaşlarıyla işbirliği yapar.	1	2	3	4	5
9	Yöneticileriyle ve çalışma arkadaşlarıyla etkili iletişim kurar.	1	2	3	4	5
10	Yaptığı işte sorumluluk alır.	1	2	3	4	5
11	İşinde müşteriye odaklıdır.	1	2	3	4	5
12	İşinde yaratıcıdır.	1	2	3	4	5
13	Zorlu çalışma görevlerini üstlenir.	1	2	3	4	5
14	Stres ve zorlu durumlar karşısında direnç gösterir.	1	2	3	4	5
15	Yeni ve zor problemlere yaratıcı çözümler bulur.	1	2	3	4	5
16	İş bilgilerini güncel tutar.	1	2	3	4	5
17	İş becerilerini güncel tutar.	1	2	3	4	5
18	Belirsiz ve tahmin edilmeyen iş durumları ile başa çıkabilir.	1	2	3	4	5
19	Gerektiğinde çalışma hedeflerini ayarlayabilir.	1	2	3	4	5
20	İşinde olumsuz davranışlar göstermez (şikayet etme, problemleri abartma v.b.)	1	2	3	4	5
21	Çalıştığı örgüte zarar verecek şeyler yapmaz (kurallara uymama, gizli bilgileri paylaşmak v.b.)	1	2	3	4	5
22	İş arkadaşlarına ve yöneticilerine zarar verecek şeyler yapmaz.	1	2	3	4	5
23	İşinde bilerek hata yapmaz.	1	2	3	4	5

## ЕК 2 - RUSÇA ANKET FORMU (Çalışan ve Şef İçin)

### Уважаемый анкетиремый!

Эта анкета была подготовлена Волканом Ашкун в Акдениз университете, на кафедре Экономики производственных отношений для исследовательской диссертации, которая называется «Демонстрация эффективности работы в соответствии с атрибутами личности, характером привязанности и демографической ситуацией». Ваше добровольное участие в этом опросе в будущем даст много полезного для исследователей. В анкете всего 2 страницы и присутствуют 3 разных измерителя.

Все ответы в данной анкете будут использоваться для исследований. В анкете нет ответов верно и неверно, важно как вы видите себя в этом вопросе. Поэтому, чтобы сделать правильный расчет, заполните, пожалуйста, все пункты. Выводы будут сделаны по статистическим данным и не требуют ваших личных данных.

Благодарим за ваши честные и важные для нас ответы.

**Доцент Д-р Rabia ÇİZEL**

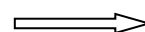
Факультет экономики и административных наук,  
Университет Акдениз rabiacizel@akdeniz.edu.tr

**Volkan AŞKUN**

Институт общественных наук Университета Акдениз,  
мастер- студент volkanaskun@gmail.com

Пол .....	Национальность .....
Образование: Начальная школа <input type="checkbox"/> Средняя школа <input type="checkbox"/> Лицей <input type="checkbox"/> Высшее образование <input type="checkbox"/> Магистр/Кандидат наук <input type="checkbox"/>	
Возраст .....	Семейное положение: Женат/ Замужем: Да <input type="checkbox"/> Нет <input type="checkbox"/>
Сколько у Вас братьев и сестёр:.....	Какой по счёту вы ребёнок в семье .....

Ниже приведен ряд качеств, рассказывающий о вашей работе. После того, как вы прочтете каждое качество, укажите количество записей от 1 до 5. 5 (Полностью согласен/на) и 1 (конечно, не участвую), обозначив ту цифру, которая вам подходит. Этот масштаб касается вашего личного мнения о вашей работе, невозможно ответить «правильно» или «неправильно». Важно то, что ваш номер отражает ваше истинное мышление.		конечно, не участвую	не согласен/на	нерешительный	согласен /на	Полностью согласен/на
1	Я делаю свою работу качественно	1	2	3	4	5
2	Я умею правильно планировать и организовывать свою работу	1	2	3	4	5
3	Я сосредоточен на результатах работы	1	2	3	4	5
4	Работа для меня на первом плане	1	2	3	4	5
5	Эффективная работа о бизнес	1	2	3	4	5
6	При работе Я беру инициативу на себя	1	2	3	4	5
7	Я принимаю отзывы от своей работы и учись по ним	1	2	3	4	5
8	Я сотрудничаю с администраторами и коллегами	1	2	3	4	5
9	Продуктивно общаюсь с моими менеджерами и коллегами	1	2	3	4	5
10	Я беру на себя ответственность за то, что делаю	1	2	3	4	5
11	Я сосредоточен на клиенте в своей работе	1	2	3	4	5
12	Я креативен в своей работе	1	2	3	4	5
13	Беру на себя тяжелые рабочие задачи	1	2	3	4	5
14	Устойчив/а к стрессам и сложным ситуациям	1	2	3	4	5
15	Нахожу творческие решения для новых и сложных задач	1	2	3	4	5
16	Постоянно обновляю информацию о своей работе	1	2	3	4	5
17	Постоянно обновляю умение о своей работе	1	2	3	4	5
18	Я могу решать неопределенныи и непредсказуемые деловые ситуации	1	2	3	4	5
19	При необходимости я могу установить рабочие цели	1	2	3	4	5
20	Я не проявлял никакого негативного поведения на работе (жаловаться, преувеличение проблемы и т. Д.)	1	2	3	4	5
21	Я не делаю то, что вредит моей компании (не подчиняюсь правилам, не распространяю конфиденциальную информацию и т. Д.)	1	2	3	4	5
22	Я не делаю того, что вредит моим коллегам и менеджерам	1	2	3	4	5
23	Я не делаю ошибок в своей работе	1	2	3	4	5





<p><b>Ниже приведены ряд вопросов, связанных с чертами личности и поведения. Ответьте, пожалуйста, на каждый вопрос обведя кружочком значения «Да» либо «Нет». Отвечайте, пожалуйста, быстро и не думайте слишком долго о точном значении каждого вопроса.</b></p>			
1	Часто ли меняется Ваше настроение радость - грусть?	Да	Нет
2	Вы разговорчивый человек?	Да	Нет
3	Стали бы вы беспокоиться из-за долга?	Да	Нет
4	Вы достаточно живой человек?	Да	Нет
5	Проявляли ли вы когда-нибудь жадность, беря больше, чем положенная вам доля?	Да	Нет
6	Принимали бы вы лекарства, которые могут иметь странное или опасное воздействие?	Да	Нет
7	Вы когда-нибудь обвиняли кого-либо зная что это Ваша вина?	Да	Нет
8	Вместо того, чтобы соблюдать правила, вы предпочитаете идти своим путем?	Да	Нет
9	Часто ли вы чувствуете, что вам все надоело?	Да	Нет
10	Вы когда-нибудь брали то, что не принадлежит вам (даже если это была пуговица) ?	Да	Нет
11	Назвали бы вы себя нервным человеком?	Да	Нет
12	Считаете ли вы институт брака устаревшим и ненужным?	Да	Нет
13	Сможете ли вы развеселить грустную компанию?	Да	Нет
14	Вы беспокойный человек?	Да	Нет
15	Склонны ли вы оставаться на заднем плане в социальной среде?	Да	Нет
16	Беспокоит ли Вас то, что выполненная Вами работа содержит ошибки?	Да	Нет
17	Обманывали ли Вы когда-нибудь в какой-нибудь игре?	Да	Нет
18	Жалуетесь ли вы на нервы?	Да	Нет
19	Вы когда-нибудь использовали кого-то ради собственной выгоды?	Да	Нет
20	Молчаливы ли вы, находясь с другими людьми?	Да	Нет
21	Часто ли вы чувствуете себя одиноким?	Да	Нет
22	Лучше соответствовать правилам общества, нежели каким-то своим?	Да	Нет
23	Считают ли вас другие очень живым человеком?	Да	Нет
24	Вы всегда соблюдаете те правила которые рекомендуете другим?	Да	Нет

### Уважаемый анкетиремый!

Эта анкета была подготовлена Волканом Ашкун в Акдениз университете, на кафедре Экономики производственных отношений для исследовательской диссертации, которая называется «Демонстрация эффективности работы в соответствии с атрибутами личности, характером привязанности и демографической ситуацией».

Ваше добровольное участие в этом опросе в будущем даст много полезного для исследователей. В анкете всего 1 страницы и присутствуют 1 разных измерителя. Все ответы в данной анкете будут использоваться для исследований. В анкете нет ответов верно и неверно, важно как вы видите себя в этом вопросе. Поэтому, чтобы сделать правильный расчет, заполните, пожалуйста, все пункты. Выводы будут сделаны по статистическим данным и не требуют ваших личных данных.

Благодарим за ваши честные и важные для нас ответы.

**Доцент Д-р Rabia ÇİZEL**

Факультет экономики и административных наук,  
Университет Акдениз rabiacizel@akdeniz.edu.tr

**Volkan AŞKUN**

Институт общественных наук Университета Акдениз,  
мастер- студент volkanaskun@gmail.com

«NO»:

<b>Внизу проставлены вопросы о рабочем перформансе вашего работника. К каждому утверждению проставлены цифры, от 5 (полностью согласен) до 1 (совершенно не согласен). Нужно указать подходящую для него цифру. Эта анкета для вашей оценки рабочено перформанса вашего работника, не нужно отвечать да или нет. Действительно важно выбрать ответ, который правдив для него.</b>		<b>Совершенно не согласен</b>	<b>Не согласен</b>	<b>Загрудняюсь ответить</b>	<b>Согласен</b>	<b>Полностью согласен</b>
1	Его работа очень качественна.	1	2	3	4	5
2	Он/Она хорошо планирует и организует свою работу.	1	2	3	4	5
3	Для него важен итог работы.	1	2	3	4	5
4	Работа для него на первом плане.	1	2	3	4	5
5	Он/Она эффективно работают в бизнесе	1	2	3	4	5
6	При работа он/она берёт себе на инициативу.	1	2	3	4	5
7	Он/Она принимают отзывы от своей работы и учись по ним.	1	2	3	4	5
8	Он/Она сотрудничают с администраторами и коллегами.	1	2	3	4	5
9	Он/Она продуктивно общаюсь с менеджерами и коллегами.	1	2	3	4	5
10	Он/Она берёт на себя ответственность за то, что делает.	1	2	3	4	5
11	Он/Она сосредоточен на клиенте в своей работе	1	2	3	4	5
12	Он/Она креативен в своей работе.	1	2	3	4	5
13	Он/Она берёт на себя тяжелые рабочие задачи	1	2	3	4	5
14	Он/Она устойчива к стрессам и сложным ситуациям	1	2	3	4	5
15	Он/Она нахожусь творческие решения для новых и сложных задач.	1	2	3	4	5
16	Он/Она постоянно обновляют информацию о своей работе	1	2	3	4	5
17	Он/Она постоянно обновляют умению о своей работе	1	2	3	4	5
18	Он/Она могут решать неопределеннын и непредсказуемые деловые ситуации.	1	2	3	4	5
19	При необходимости он/она может установить рабочие цели	1	2	3	4	5
20	Он/Она не проявляет никакого негативного поведения на работе (жаловаться, преувеличение проблемы и т. Д.)	1	2	3	4	5
21	Он/Она не делает то, что вредный компании (не распространяет конфиденциальную информацию и т. Д.)	1	2	3	4	5
22	Он/Она не делает того, что вредит коллегам и менеджера.	1	2	3	4	5
23	Он/Она не делает ошибок в своей работе.	1	2	3	4	5

### EK 3 - İSPANYOLCA ANKET FORMU (Çalışan İçin)

#### Estimado participante,

Este cuestionario esta preparado en el marco de la tesis titulada “Examen de rendimiento del negocio de acuerdo a rasgos de personalidad, estilos de apego y demograhicos” por Volkan Aşkun della Universidad Akdeniz Instituto de los Ciencias Sociales, Departamento de Economía del Trabajo y Relaciones Industriales.

Su participación voluntaria en este estudio proporcionará confianza y entusiasmo en la investigación académica futura y entre los profesionales del sector. El cuestionario consiste del 2 páginas con 3 escalas diferentes.

Las respuestas a este cuestionario sólo se utilizarán con fines de investigación. No hay la respuesta verdadera o falsa a estas preguntas, si no que importa son sus opiniones sobre estos temas. Por lo tanto, para hacer un propio análisis por favor llene todos los campos. Como los resultados se generalizarán de acuerdo con las reglas estadísticas, no necesitan proporcionar información personal.

*Gracias por sus ideas sinceras y valiosas.*

#### Aso. Prof. Rabia ÇİZEL

Professor della Univesidad Akdeniz

El correo electronico: rabiacizel@akdeniz.edu.tr

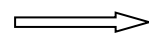
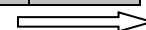
#### Volkan AŞKUN

Estudiante de master della Universidad Akdeniz

Tel: 507 251 51 22E-Posta:volkanaskun@gmail.com

<b>Género</b> .....	<b>Nacionalidad</b> .....
<b>EstadoEducativo:</b> Escuela Primaria <input type="checkbox"/> Escuela Intermedia <input type="checkbox"/> Escuela Secundaria <input type="checkbox"/> Universidad <input type="checkbox"/> MSc, Doctorado <input type="checkbox"/>	
<b>Edad</b> .....	<b>Estado Sivil</b> Solo <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/>
<b>¿Cuántos hermanos tiene usted?</b> :.....	<b>El cual de los hermanos/hermanas está usted en la familia (primero, segundo, tercero) .....</b>

A continuación le presentamos una serie de afirmaciones sobre su rendimiento en el trabajo Después de leerlas anote su grado de acuerdo desde el 5 (sin duda estoy de acuerdo) al 1 (muy en desacuerdo) Porfavorindiquemarcando en el númerooportuno. Estaescala de trabajosobre su rendimientopersonalno es para ser reflejadacon un “falso” o “verdadero” sinoque se trata de marcarlascifrasquemás se acerquen a su pensamiento y experienciareal.		Ciertamente no estoy de acuerdo.	En desacuerdo.	Indecisos	Estoy de acuerdo	Ciertamente estoy de acuerdo.
1	La calidad de mi trabajo es alta.	1	2	3	4	5
2	Estoy haciendo una buena planificación y organización de mi trabajo.	1	2	3	4	5
3	Me centro en los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4	5
4	Mi trabajo es una prioridad para mí.	1	2	3	4	5
5	Trabajo de manera eficiente.	1	2	3	4	5
6	Tomo la iniciativa a la hora de hacer mi trabajo.	1	2	3	4	5
7	Acepto la retroalimentación de lo que hago y aprendo de mis errores.	1	2	3	4	5
8	Coopero con mis jefes y mis colegas.	1	2	3	4	5
9	La comunicación con mis compañeros y jefes es efectiva.	1	2	3	4	5
10	Asumo las responsabilidades en mi trabajo.	1	2	3	4	5
11	Me centro en los clientes en mi trabajo.	1	2	3	4	5
12	Soy creativo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
13	Asumo las tareas de trabajo difíciles.	1	2	3	4	5
14	Muestro resistencia frente a la tensión y situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
15	Encuentro soluciones nuevas y creativas a problemas difíciles.	1	2	3	4	5
16	Mantengo actualizada la información en mi trabajo.	1	2	3	4	5
17	Mantengo actualizada mis competencias.	1	2	3	4	5
18	Puedo hacer frente a situaciones de negocios inciertas e impredecibles.	1	2	3	4	5
19	Si es necesario puedo ajustar mis metas de trabajo.	1	2	3	4	5
20	No muestro nunca los malos comportamientos en mi trabajo (quejas, exageración de problemas etc.)	1	2	3	4	5
21	No hago cosas que puedan dañar a la organización (no cumplir con las reglas, compartir información confidencial, etc.)	1	2	3	4	5
22	No hago cosas que puedan dañar a mis compañeros y mi gerente .	1	2	3	4	5
23	No cometo errores intencionalmente en mi trabajo.	1	2	3	4	5



A continuación se presentan una serie de preguntas relacionadas con los rasgos de personalidad y comportamiento. Tenga en cuenta que la respuesta a cada pregunta es 'Sí' o 'No' Porfavor, responda con rapidez y sin pensar demasiado tiempo sobre el significado exacto de la pregunta.			
1	¿Su estado de ánimo oscila entre la felicidad o la tristeza a menudo?	Si	No
2	¿Se consideras una persona habladora?	Si	No
3	¿La preocupa ser un deudor?	Si	No
4	¿Es una persona vivaz?	Si	No
5	¿Alguna vez ha sido codicioso al tomar demasiado de su parte?	Si	No
6	¿Usa drogas que puedan tener efectos secundarios peligrosos?	Si	No
7	Cuando hace algo que sabe que es su culpa, ¿Ha culpado alguna vez a otra persona?	Si	No
8	¿Prefiere ir por su propio camino en lugar de seguir las reglas?	Si	No
9	¿Se siente a menudo hartos de todo?	Si	No
10	¿Ha recibido alguna vez algo que no le perteneciera, así fuera algo insignificante?	Si	No
11	¿Se describes a sí mismo como una persona nerviosa?	Si	No
12	¿Cree que moda del matrimonio es algo pasajero y lo que necesita ser removido?	Si	No
13	¿Sería capaz de brindar vitalidad a una fiesta aburrida?	Si	No
14	¿Es una persona ansiosa?	Si	No
15	¿Tiende a permanecer en un segundo plano en cuanto a redes sociales?	Si	No
16	¿Le preocupa saber que existen errores en el trabajo?	Si	No
17	¿Alguna vez hizo trampa en algún juego?	Si	No
18	¿Es una persona nerviosa?	Si	No
19	¿Ha usado a alguna otra persona para su propio beneficio?	Si	No
20	¿Se mantiene la mayoría del tiempo en silencio cuando se encuentra con otra gente?	Si	No
21	¿Se siente solo con frecuencia?	Si	No
22	¿Considera que es mejor cumplir la normativa de la sociedad que seguir los pasos de lo que sabe?	Si	No
23	¿Podrían pensar otras personas que su personalidad es vivaz?	Si	No
24	¿Cosas que usted sugiere a otra persona siempre practica usted a la misma manera?	Si	No

## EK 4 - İNGİLİZCE ANKET FORMU (Çalışan ve Şef İçin)

Dear Participant,

This questionnaire was prepared for the thesis study of Volkan Aşkun, who is studying in the Department of Labor Economics and Industrial Relations of the Institute of Social Sciences of Akdeniz University, on the subject of "Demonstration of Business Performance According to Personality Characteristics and Demographic Situations".

Your voluntary participation in this work will give great confidence and enthusiasm to all scientists and sector representatives for future research. The questionnaire consists of 2 pages and there are 3 different scales to answer in the questionnaire.

The answers to this questionnaire will only be used for research purposes. There is no right or wrong answer to the question in any way; What matters is your opinion on this subject. For this reason, please fill in all the items so that the evaluation can be made more reliable.

Thank you for your sincere and valuable ideas.

**Associate Professor Rabia ÇİZEL**

Akdeniz University

Faculty of Economics and Administrative Sciences

E-mail: rabiaczizel@akdeniz.edu.tr

**Volkan AŞKUN**

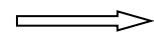
Akdeniz University

Institute of Social Sciences Postgraduate Student

E-mail: volkanaskun@gmail.com

Nationality .....	Gender .....
Education Level: Primary School <input type="checkbox"/> Secondary School <input type="checkbox"/> High School <input type="checkbox"/> Bachelor's degree <input type="checkbox"/> Postgraduate <input type="checkbox"/>	
Age .....	Marital Status Single <input type="checkbox"/> Married <input type="checkbox"/>
How many brothers and sisters (include you) ? : .....	Birth order? .....

Below is a series of statements about your work performance. After you have read each expression, please indicate your opinion with selecting the appropriate number from 5 (Strogly agree) to 1 (Strogly disagree). This scale is related with your personal opinion about your work performance. There is no "right" or "wrong" answers for the questionnaire. The important point that your answer should reflect your thinking.		Strongly Disagree	Disagree	Neither agree nor disagree	Agree	Strogly Agree
1	Working with high quality standarts	1	2	3	4	5
2	Well planing and organising for work	1	2	3	4	5
3	Being result oriented	1	2	3	4	5
4	Giving priority to work	1	2	3	4	5
5	Working efficiently	1	2	3	4	5
6	Taking initiative for work	1	2	3	4	5
7	Accepting and learning from feedback	1	2	3	4	5
8	Cooperating with colleagues and managers	1	2	3	4	5
9	Communicating effectively with colleagues and managers	1	2	3	4	5
10	Taking responsibility	1	2	3	4	5
11	Being customer oriented	1	2	3	4	5
12	Being creative	1	2	3	4	5
13	Taking on challenging work tasks	1	2	3	4	5
14	High resistance to stress and challenging situations	1	2	3	4	5
15	Finding creative solutions for hard tasks	1	2	3	4	5
16	Updating for job knowledge	1	2	3	4	5
17	Updating job skills for work	1	2	3	4	5
18	Solving problem for unexpected work tasks	1	2	3	4	5
19	Updating work goals when necessary	1	2	3	4	5
20	Not displaying negative attitudes (no complain and gossips etc. )	1	2	3	4	5
21	Not doing things that harm colleagues and managers	1	2	3	4	5
22	Not harming to colleagues and managers	1	2	3	4	5
23	Not making mistakes by purpose	1	2	3	4	5



Here are some questions regarding the way you behave, feel and act. Please try to decide whether YES or NO represents your usual way of acting or feeling. Then check YES or NO. There are no right or wrong answers. Please answer quickly, and do not spend too much time over any question.

1	Does your mood often go up and down?	Yes	No
2	Are you a talkative person?	Yes	No
3	Would being in debt worry you?	Yes	No
4	Are you rather lively?	Yes	No
5	Were you ever greedy by helping yourself to more than your share of anything?	Yes	No
6	Would you take drugs which may have strange or dangerous effects?	Yes	No
7	Have you ever blamed someone for doing something you knew was really your fault?	Yes	No
8	Do you prefer to go your own way rather than act by the rules?	Yes	No
9	Do you often feel 'fed-up'?	Yes	No
10	Have you ever taken anything (even a pin or button) that belonged to someone else?	Yes	No
11	Would you call yourself a nervous person?	Yes	No
12	Do you think marriage is old-fashioned and should be done away with?	Yes	No
13	Can you easily get some life into a rather dull party?	Yes	No
14	Are you a worrier?	Yes	No
15	Do you tend to keep in the background on social occasions?	Yes	No
16	Does it worry you if you know there are mistakes in your work?	Yes	No
17	Have you ever cheated at a game?	Yes	No
18	Do you suffer from 'nerves'?	Yes	No
19	Have you ever taken advantage of someone?	Yes	No
20	Are you mostly quiet when you are with other people?	Yes	No
21	Do you often feel lonely?	Yes	No
22	Is it better to follow society's rules than go your own way?	Yes	No
23	Do other people think of you as being very lively?	Yes	No
24	Do you always practice what you preach?	Yes	No

**Dear Participant,**

This questionnaire was prepared for the thesis study of Volkan Aşkun, who is studying in the Department of Labor Economics and Industrial Relations of the Institute of Social Sciences of Akdeniz University, on the subject of "Demonstration of Business Performance According to Personality Characteristics and Demographic Situations".

Your voluntary participation in this work will give great confidence and enthusiasm to all scientists and sector representatives for future research. The questionnaire consists of 2 pages and there are 3 different scales to answer in the questionnaire.

The answers to this questionnaire will only be used for research purposes. There is no right or wrong answer to the question in any way; What matters is your opinion on this subject. For this reason, please fill in all the items so that the evaluation can be made more reliable.

Thank you for your sincere and valuable ideas.

**Associate Professor Rabia ÇİZEL**

Akdeniz University

Faculty of Economics and Administrative Sciences

E-mail: rabiacizel@akdeniz.edu.tr

**Volkan AŞKUN**

Akdeniz University

Institute of Social Sciences Postgraduate Student

E-mail: volkanaskun@gmail.com

«NO»

	<b>Below is a series of statements about your work performance. After you have read each expression, please indicate your opinion with selecting the appropriate number from 5 (Strogly agree) to 1 (Strogly disagree). This scale is related with your personal opinion about your work performance. There is no "right" or "wrong" answers for the questionnaire. The important point that your answer should reflect your thinking.</b>	<b>Strongly Disagree</b>	<b>Disagree</b>	<b>Neither agree nor disagree</b>	<b>Agree</b>	<b>Strogly Agree</b>
1	Working with high quality standarts	1	2	3	4	5
2	Well planing and organising for work	1	2	3	4	5
3	Being result oriented	1	2	3	4	5
4	Giving priority to work	1	2	3	4	5
5	Working efficiently	1	2	3	4	5
6	Taking initiative for work	1	2	3	4	5
7	Accepting and learning from feedback	1	2	3	4	5
8	Cooperating with colleagues and managers	1	2	3	4	5
9	Communicating effectively with colleagues and managers	1	2	3	4	5
10	Taking responsibility	1	2	3	4	5
11	Being customer oriented	1	2	3	4	5
12	Being creative	1	2	3	4	5
13	Taking on challenging work tasks	1	2	3	4	5
14	High resistance to stress and challenging situations	1	2	3	4	5
15	Finding creative solutions for hard tasks	1	2	3	4	5
16	Updating for job knowledge	1	2	3	4	5
17	Updating job skills for work	1	2	3	4	5
18	Solving problem for unexpected work tasks	1	2	3	4	5
19	Updating work goals when necessary	1	2	3	4	5
20	Not displaying negative attitudes (no complain and gossips etc.)	1	2	3	4	5
21	Not doing things that harm colleagues and managers	1	2	3	4	5
22	Not harming to colleagues and managers	1	2	3	4	5
23	Not making mistakes by purpose	1	2	3	4	5

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Adı ve SOYADI</b>	Volkan AŞKUN
<b>Doğum Yeri - Tarihi</b>	Mucur – 1983
<b>EĞİTİM DURUMU</b>	
<b>Mezun Olduğu Lise</b>	Halide Edip Lisesi, 2001, Ankara
<b>Lisans Diploması</b>	Hacettepe Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, Fizik Mühendisliği, Ankara, 2010.
<b>Tezsiz Yüksek Lisans Diploması</b>	Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı, Ankara, 2015.
<b>Proje Konusu</b>	Gıda, Tarım Ve Hayvancılık Bakanlığı'nın Tarıma Yönelik Eğitim Çalışmaları Ve Bunun İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesin Açısından İrdelenmesi
<b>Yabancı Dil</b>	İngilizce
<b>İŞ DENEYİMİ</b>	
<b>Stajlar</b>	Radsan Elektromekanik İnş. San. Tic.Aş., Ankara, 2008 – Fizik Mühendisliği Hacettepe Üniversitesi Radyasyon Onkolojisi Anabilim Dalı, Ankara, 2009 – Fizik Mühendisliği
<b>Çalıştığı Kurumlar</b>	05.2016 - Devam Ediyor, Seans Worldwide Entertainment – Proje Yöneticisi 02.2014 – 05.2016, Jobs-TR – İK Proje Yöneticisi 06.2013 – 02.2014, Turijobs – Proje Yöneticisi 06.2010 – 05.2013, Seans Organizasyon – Organizasyon Yöneticisi
<b>E-Posta</b>	volkanaskun@gmail.com