



Six-Factor Model of Personality (HEXACO) Domains as a Predictors of Job Performance and Job Satisfaction

Arkun Tatar*, Gaye Saltukoğlu, Hüdanur Özdemir, Berra Bekiroğlu, Behmen Çelikbaş, Sami Çamkerten

FSM Vakıf Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 07.10.2019

Received in revised form: 12.14.2019

Accepted: 12.17.2019

Key Words: job performance, job satisfaction, six factor personality model, HEXACO, personality

ABSTRACT

Objectives: In this study aimed to examine the relationship between personality traits based on the Six Factor Personality Model (HEXACO), job performance, and job satisfaction.

Methods: A total of 852 people, 419 men and 433 women, from 154 different professions participated in the study. Participants answered the HEXACO Personality Inventory long form and evaluated their job performance and job satisfaction on a Osgood type scale scored between 1 and 5.

Results: In order to predict job performance and job satisfaction, multiple linear regression analyses were performed. Sub-dimensions of Modesty, Fairness, Social Self-Esteem, Liveliness, Perfectionism, Diligence and domains of Extraversion, Conscientiousness predicted job performance, and sub-dimensions of Modesty, Liveliness, Social Boldness, Forgiveness, Patience, Diligence and domains of Extraversion, Agreeableness, and Conscientiousness predicted job satisfaction.

Originality: Results showed that several personality factors and sub-dimensions predict job performance and job satisfaction.

İş Performansı ve İş Doyumunun Yordayıcıları Olarak Altı Faktörlü Kişilik Modeli (HEXACO) Yapıları

Arkun Tatar, Gaye Saltukoğlu, Hüdanur Özdemir, Berra Bekiroğlu, Behmen Çelikbaş, Sami Çamkerten

FSM Vakıf Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru: 10.07.2019

Revizyon: 14.12.2019

Kabul: 17.12.2019

Anahtar Kelimeler: iş performansı, iş doyumunu, altı faktörlü kişilik modeli, HEXACO, kişilik

Amaç: Bu çalışmada, Altı Faktörlü Kişilik Modeli'nde (HEXACO) yer alan kişilik özellikleri ile iş performansı ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır.

Tasarım/Yöntem: Çalışmaya 154 farklı meslek çalışanı olmak üzere 419 erkek ve 433 kadın, toplam 852 kişi katılmıştır. Katılımcılar HEXACO Kişilik Envanteri uzun formunu cevaplamışlardır ve iş performansı, iş doyumunu değerlendirmelerini 1-5 arasında değerlendirilen Osgood tipi bir ölçek üzerinden yapmışlardır.

Sonuçlar: İş performansı ve iş doyumunu düzeyinin yordanması için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. İş performansını Tevazu, Doğruluk, Sosyal Öz-Saygı, Canlılık, Mükemmeliyetçilik, Çalışkanlık alt boyutlarının ve Dışadönüklük, Sorumluluk faktörlerinin, iş doyumunu ise Tevazu, Canlılık, Sosyal Girişkenlik, Affedicilik, Sabır, Çalışkanlık alt boyutlarının ve Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk faktörlerinin yordadığı görülmüştür.

Özgün Değer: Sonuçlar, iş performansını ile iş doyumunu birçok kişilik faktörü ve alt boyutun yordadığını göstermiştir.

* Corresponding author, E-mail address: arkuntatar@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-2369-9040, Araştırma Makalesi/Research Article

How to Cite This Article: Tatar A., Saltukoğlu, G., Özdemir, H., Bekiroğlu, B., Çelikbaş, B. and Çamkerten, S. (2018). İş Performansı ve İş Doyumunun Yordayıcıları Olarak Altı Faktörlü Kişilik Modeli (HEXACO) Yapıları. Journal of Behavior at Work (JB@W), 4(2), 68-77, DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.629879>.

1. GİRİŞ

Faktör analitik çalışmalar sonucunda kişiliği açıklamaya yönelik olarak üç, beş, altı, yedi ve sekiz faktörlü farklı modeller önerilmektedir (Almagor, Tellegen ve Waller, 1995; Barrett, Petrides, Eysenck ve Eysenck, 1998; Caprara, Barbaranelli ve Comrey, 1992; Eysenck, Eysenck ve Barrett, 1985; Hogan ve Hogan, 2007; Goldberg, 1990; McCrae ve Costa, 1987; Saucier, 2002; Zuckerman, Kuhlman, Joireman, Teta ve Kraft, 1993). Kişilik araştırmalarında yaygın bir şekilde beş faktör modeli kullanılsa da önerilen modeller arasından hangisinin kişilik özelliklerini daha iyi açıkladığı konusunda fikir birliği bulunmamaktadır (Block, 1995; Piedmont ve Aycock, 2007; Simms ve Williams, 2017). Buna karşın HEXACO Kişilik Modeli görece daha yakın bir dönemde ortaya konulmuş ve birçok dilde geçerliği de test edilmiştir (Ashton ve ark., 2004; Ashton ve ark., 2006). Bu nedenle yakın tarihli çalışmalarda bu model öne çıkmaktadır (Ashton ve Lee, 2002; Ashton ve Lee, 2007; Ashton, Lee ve Goldberg, 2004; Lee ve Ashton, 2008; Lee ve Ashton, 2018). Bireysel farklılıkların sıfatlar aracılığıyla bütün dillerde temsil edildiği hipotezine dayanan sözcük temelli (psycho-lexical) yaklaşımın, kişilik özelliklerini ayırt etmede pratik yarar sağladığı belirtilmektedir. HEXACO Modelini Beş Faktör Modelinden ayıran temel farklılık da sözcük temelli (psycho-lexical) yaklaşımla ortaya konulan ve modele dahil edilen altıncı faktördür. Bu faktör modelde Dürüstlük-Alçak Gönüllülük (Honesty-Humility) olarak isimlendirilmiştir (Allport ve Odbert, 1936; Ashton ve Lee, 2005; Ashton ve Lee, 2008a; Ashton ve Lee, 2008b; Goldberg, 1993; Lee, Ogunfowora ve Ashton, 2005; Lee ve Ashton, 2014). Altıncı faktörün kişilik sınıflamasına dahil edilmiş olması nedeniyle HEXACO Modeli'nin, Beş Faktör Modeli'ne kıyasla daha geniş kapsamlı ve güçlü bir model olduğu ileri sürülmektedir (Ashton ve ark., 2004; Ashton ve ark., 2006). HEXACO Modeli'nin diğer faktörlerini Alçak Gönüllülük-Dürüstlük, Duygusalılık (Emotionality), Dışadönüklük (Extraversion), Uyumluluk (Agreeableness), Sorumluluk (Conscientiousness) ve Deneyime Açıklık (Openness to Experience) oluşturmaktadır (Ashton ve Lee, 2009; Lee ve Ashton, 2004).

HEXACO Kişilik Modeli'nde yer alan **Dürüstlük-Alçak Gönüllülük** faktörü İçtenlik, Doğruluk, Hırstan Kaçınma ve Tevazu (Sincerity, Fairness, Greed Avoidance, Modesty) alt boyutlarından oluşmaktadır. Alçak gönüllülük, tevazu, olumsuz deneyimlere duyarlılık, affetme, özür dileme, uzlaşmacılık, kişilerarası ilişkilerde yapıcı bir tutum sergileme bu faktörün tipik özellikleri olarak öne çıkmaktadır (Ashton ve Lee, 2005; Ashton ve Lee, 2007; Ashton ve Lee, 2008a; Ashton ve Lee, 2008b). **Duygusalılık** faktörü Korkaklık, Kaygı, Bağımlılık ve Duyarlılık (Fearfulness, Anxiety, Dependence, Sentimentality) alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu faktör, Beş Faktör Modeli'nde yer alan Duygusal Denge faktörüne karşılık gelmektedir, ancak düşmanlık, öfke, kızgınlık gibi özellikleri kapsamamaktadır (Ashton ve Lee, 2005; Ashton ve Lee, 2007; Ashton ve Lee, 2008a; Ashton ve Lee, 2008b; Ashton ve ark., 2004; Ashton, Lee ve de Vries, 2014). **Dışadönüklük** faktörü Sosyal Öz-Saygı, Sosyal Girişkenlik, Sosyallik, Canlılık (Social Self-Esteem, Social Boldness, Sociability, Liveliness) alt boyutlarından oluşmaktadır. Faktör, dışa dönüklük, girişkenlik, konuşkanlık, sosyallik, neşelilik, aktiflik, yalnızlık, sessizlik gibi özellikleri içermektedir. Buna karşın, Beş Faktör Modeli'ndeki cesurluk, dayanıklılık gibi özellikleri kapsamamaktadır (Ashton ve Lee, 2007; Ashton ve Lee, 2009; Lee ve Ashton, 2004; Lee ve Ashton, 2018). **Uyumluluk** faktörü Affedicilik, Yumuşaklık, Esneklik ve Sabır (Forgiveness, Gentleness, Flexibility, Patience) alt boyutlarından oluşmaktadır. Faktör, uyumluluk, ılımlılık, hoşgörülülük, sabırlılık, geçimsizlik, huysuzluk, kızgınlık, aksilik, hırçınlık gibi özellikleri içermektedir; Beş Faktör Modeli'ndeki duygusalılığı ise kapsamamaktadır (Ashton ve Lee, 2007; Ashton ve Lee, 2009; Lee ve Ashton, 2018; Lee ve Ashton, 2004; Ashton ve ark., 2014). **Sorumluluk** faktörü Düzenlilik, Çalışkanlık, Mükemmeliyetçilik ve Tedbirlilik (Organization, Diligence, Perfectionism, Prudence) alt boyutlarından oluşmaktadır. Faktör, bir ucunda başarı odaklı, düzenli, çalışkan, planlı, titiz ve dikkatli olma, diğer ucunda ise unutkan, dalgın, dağınık ve sorumsuz olma özelliklerini içermektedir (Ashton ve Lee, 2007; Ashton ve Lee, 2009; Lee ve Ashton, 2018; Lee ve Ashton, 2004; Ashton ve ark., 2014). **Deneyime Açıklık** faktörü Estetik Değerleme, Meraklılık, Yaratıcılık ve Geleneksel Olmama (Aesthetic Appreciation, Inquisitiveness, Creativity, Unconventionality) alt boyutlarından oluşmaktadır. Faktör, yaratıcı, yenilikçi, özgün, açık fikirli, aydın, hayal gücü kuvvetli olma ve geleneksel olmama özelliklerini içermektedir (Ashton ve Lee, 2007; Ashton ve Lee, 2009; Lee ve Ashton, 2004; Lee ve Ashton, 2018).

İş ortamıyla ilgili değişkenlerin incelenmesinde kişiliğin özellikle dikkate alınması gereken bir değişken olduğu belirtilirken, kişilik ile iş performansı ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesinin de çokça çalışıldığı görülmektedir (Abraham ve Morrison, 2003; Rothmann ve Coetzer, 2003; Saltukoğlu ve Tatar, 2018; Skyrme, Wilkinson, Abraham ve Morrison, 2005). Bu çalışmalarda çoğunlukla model olarak Beş Faktör Modeli'nin tercih edildiği ve modelle sağlanan ölçüm özelliklerinin iş performansının ve iş doyumunun öngörülmesinde etkili özellikler olarak ortaya konulduğu anlaşılmaktadır (Barrick ve Mount, 1991; Barrick ve Mount, 1993; Barrick, Stewart ve Piotrowski, 2002; Judge, Heller ve Mount, 2002; Mount, Barrick ve Stewart, 1998; Salgado, 1997; Saltukoğlu ve Tatar, 2018; Tatar ve Özdemir, 2019; Templer, 2012). Özellikle Beş Faktör Modeli'nin yaygın kabul görmesiyle ve bu modele dayanan geçerlilikleri test edilmiş ölçme araçlarının yaygınlaşmasıyla iş yaşamına yönelik çalışmalar da artmıştır. Bu doğrultuda bu model üzerinden farklı meslek gruplarında ya da iş kollarında kişilik özelliklerinin hangilerinin, ne düzeyde iş doyumunu ve iş performansını açıkladığına yönelik daha sistematik ve kapsamlı araştırma sonuçları elde edilmiştir (Alessandri ve Vecchione, 2012; Barrick ve ark., 2002; Barrick ve Mount, 1991; Barrick ve Mount, 1993; Barrick, Mount ve Judge, 2001; binti Rusbadrol, Mahmud ve Arif, 2015; Blickle ve ark., 2008; Judge ve Zapata, 2015; Judge, Heller ve Mount, 2002; Kampkötter, 2017; Rothstein ve Goffin, 2006; Salgado, 1997; Therasa ve Vijayabanu, 2015; Zhao ve Seibert, 2006). Diğer taraftan, işe alım sürecinde işin niteliklerine uygun bireylerin seçilmesi önemli olmakta, bu bağlamda da işe uygun kişilik

özelliklerine sahip bireylerin seçilmesi, iş doyumunu ve iş performansı açısından önem kazanmaktadır (Guion ve Gottier, 1965; Rothstein ve Goffin, 2006).

Beş Faktör Modeli'nin iş doyumunu ve iş performansı ile ilişkilendirildiği ve kişilik özellikleri ile bu değişkenlerin yordandığı (Barrick ve Mount, 1991; Barrick ve Mount, 1993; Barrick ve ark., 2001; Barrick ve ark., 2002; binti Rusbadrol, Mahmud ve Arif, 2015; Blickle ve ark., 2008; Judge ve Zapata, 2015; Judge, Heller ve Mount, 2002; Kampkötter, 2017; Therasa ve Vijayabanu, 2015) çok sayıda çalışma bulunmasına karşın, HEXACO Kişilik Modeli'nin görece yeni olması nedeniyle bu modelle yürütülen benzer çalışmaların daha az sayıda olduğu izlenmektedir. Beş Faktör Modeli ile yürütülen daha önceki çalışmalarda iş performansını en yüksek oranda Sorumluluk ya da Öz Denetim faktörünün öngördüğü belirtilirken (Alessandri ve Vecchione, 2012; Barrick ve Mount, 1991; Dudley, Orvis, Lebiecki ve Cortina, 2006; Rothmann ve Coetzer, 2003; Witt, Burke, Barrick ve Mount, 2002; Zhao ve Seibert, 2006) HEXACO Kişilik Modeli'nin ortaya konulması sonrasında yürütülen çalışmalarda bu durumun değişmiş olduğu ve iş performansının en önemli yordayıcısı olarak Dürüstlük-Alçak Gönüllülük faktörünün ortaya konulduğu görülmektedir (Johnson, Rowatt ve Petrini, 2011; Oh ve ark., 2014; Oh, Lee, Ashton ve de Vries, 2011). Diğer yandan farklı meslek gruplarında ya da iş kollarında iş doyumunu ve iş performansının yordanmasında farklılıklar olduğu da belirtilmektedir (Hurtz ve Donovan, 2000; Tatar ve Özdemir, 2019). Bütün bu belirtilen nedenler ve yukarıda sunulanlar doğrultusunda bu çalışmada, bir meslek grubuna ya da iş koluna bağlı kalmadan, iş doyumunu ve iş performansının ayrı ayrı ele alınarak HEXACO Kişilik Modeli bağlamında incelenmesi ve modelde yer alan kişilik ölçümleriyle yordanmaları planlanmıştır. Böylece, bireylerin iş performansları ve işlerinden doyum düzeyleri açısından, HEXACO Modeli'nde yer alan kişilik özelliklerinin hangilerinin etkili olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır.

2. YÖNTEM

2.1. Katılımcılar

Çalışma, kolay örnekleme yöntemiyle ulaşılan ve gönüllü olarak katılmayı kabul eden, bir yıl ve daha uzun süre ile bir işte çalışan 433 kadın (%50,8) ve 419 erkek (%49,2) olmak üzere 154 farklı meslek çalışanı toplam 852 kişiyle yürütülmüştür. Katılımcıların, 20-74 yaşları arasında (ortalama = 37,36, s = 10,73 yıl) oldukları ve 1-40 yıl arasında (ortalama = 13,30, s = 10,19 yıl) süreyle gelir getiren herhangi bir işte çalıştıkları belirlenmiştir. Katılımcıların, 35'inin (%4,1) ilkökul, 47'sinin (%5,5) ortaokul, 244'ünün (%28,6) lise ve 526'sının (%61,7) üniversite mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcıların 42'si (%4,9) ekonomik durumunu kötü, 557'si (%65,4) orta düzeyde ve 248'i (%29,1) iyi olarak belirtmiştir; 5 kişi (%0,6) ise ekonomik durumunu belirtmemiştir. Ayrıca, katılımcıların 359'unun (%42,1) bekar, 448'inin (%52,6) evli ve 45'inin (%5,3) de dul veya boşanmış kişiler olduğu belirlenmiştir.

2.2. Uygulama

Çalışma, İstanbul ilinde, araştırma amacı doğrultusunda yapılan açıklamaya gönüllü olur alınarak ve uygulamanın basılı formunun doldurulması istenerek yürütülmüştür. Katılımcıların formu doldurması yaklaşık 20-30 dakika sürmüş, çalışmanın bütün uygulaması ise yaklaşık bir yıl içerisinde bitirilmiştir.

2.3. Gereç

Çalışmada, sosyo-demografik sorulardan oluşan anket ile birlikte Altı Faktörlü Kişilik Envanteri uzun formu kullanılmıştır. Katılımcılar, iş performansı ve iş doyumunu değerlendirmelerini 1-5 arasında puanlanan Osgood tipi semantik farklar çizgi ölçeği ile yapmışlardır.

HEXACO Kişilik Envanteri, üst düzey altı faktör ve bu faktörler altında yer alan 24 alt boyuttan oluşmaktadır (Ashton ve ark., 2014; Lee ve Ashton, 2006). Envanterin, faktör ve alt boyutları içeren 100 maddeli uzun ve sadece faktörleri içeren 60 maddeli kısa formu bulunmaktadır (Ashton ve Lee, 2009; Lee ve Ashton, 2004; Lee ve Ashton, 2006; Lee ve Ashton, 2018). Envanterin uzun ve kısa Türkçe formunun psikometrik özellikleri test edilmiş ve bu çalışmada kullanılan Türkçe uzun formunun faktörlerinin 0,72 ile 0,78 arasında, alt boyutlarının 0,29 ile 0,77 arasında iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları gösterdiği bildirilmiştir (Tatar, 2018).

2.4. Verilerin Analizi

Çalışma verisinin analizleri olarak kullanılan envanterin faktör ve alt boyutları için içtutarlılık güvenilirlik analizi, iş performansı ve iş doyum düzeyinin yordanması için de çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

3. BULGULAR

Çalışmada önce alt boyutların ve faktörlerin iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve alt boyutların 0,32-0,76 arasında, faktörlerin 0,71-0,77 arasında iç tutarlılık güvenilirlik katsayıları gösterdiği görülmüştür (Tablo 1, 2).

Daha sonra iş performansı ve iş doyumunun yordanması için çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Alt boyutlarla iş performansının ($R^2 = 0,140$, $F_{24, 851} = 5,588$, $p < 0,001$) ve iş doyumunun ($R^2 = 0,100$, $F_{24, 851} = 3,826$, $p < 0,001$) yordanması için oluşturulan modeller istatistiksel olarak anlamlıdır. İş performansının yordanmasında Tevazu, Doğruluk, Sosyal Öz-Saygı,

Canlılık, Mükemmeliyetçilik ve Çalışkanlık; iş doyumunun yordanmasında Tevazu, Canlılık, Sosyal Girişkenlik, Affedicilik, Sabır ve Çalışkanlık alt boyutlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkili olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 1.*HEXACO Kişilik Envanteri Alt Boyutları ile İş Performansı ve İş Doyumunun Yordanması*

Alt Boyutlar	α	İş Performansı			İş Doyumu				
		β	t	R ²	F	β	t	R ²	F
<i>Sabit</i>			7,265***	0,140	5,588***		3,959***	0,100	3,826***
İçtenlik	0,51	0,035	0,950		0,037	0,984			
Doğruluk	0,62	-0,088	-2,359*		-0,009	-0,222			
Hırstan Kaçınma	0,76	0,061	1,618		0,066	1,709			
Tevazu	0,45	-0,093	-2,360*		-0,085	-2,104*			
Korkaklık	0,56	-0,048	-1,248		0,001	0,036			
Kaygı	0,43	0,005	0,125		-0,027	-0,719			
Bağımlılık	0,56	-0,024	-0,668		0,024	0,652			
Duyarlılık	0,64	-0,005	-0,121		-0,019	-0,495			
Sosyal Öz-Saygı	0,50	0,156	3,757***		0,039	0,913			
Sosyal Girişkenlik	0,71	-0,031	-0,767		-0,083	-2,001*			
Sosyallik	0,37	-0,055	-1,510		0,028	0,747			
Canlılık	0,65	0,089	2,251*		0,159	3,943***			
Affedicilik	0,46	0,021	0,569		0,078	2,076*			
Yumuşaklık	0,56	0,074	1,912		0,014	0,344			
Esneklik	0,32	-0,010	-0,277		0,011	0,302			
Sabır	0,58	-0,001	-0,014		0,082	1,971*			
Düzenlilik	0,67	0,037	0,974		-0,033	-0,850			
Çalışkanlık	0,50	0,109	2,767**		0,151	3,752***			
Mükemmeliyetçilik	0,52	0,117	3,076**		0,038	0,967			
Tedbirlilik	0,56	0,028	0,749		-0,035	-0,929			
Estetik Değerleme	0,53	0,041	1,067		0,048	1,236			
Meraklılık	0,64	-0,042	-1,105		-0,019	-0,480			
Yaratıcılık	0,41	0,042	1,092		0,016	0,410			
Geleneksel Olmama	0,46	-0,016	-0,418		-0,043	-1,125			

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

Faktörlerle iş performansının ($R^2 = 0,093$, $F_{6, 851} = 14,403$, $p < 0,001$) ve iş doyumunun ($R^2 = 0,057$, $F_{6, 851} = 8,461$, $p < 0,001$) yordanması için oluşturulan modeller istatistiksel olarak anlamlıdır. Sonuçlar incelendiğinde, iş performansının yordanmasında Dışadönüklük ve Sorumluluk, iş doyumunun yordanmasında Dışadönüklük, Uyumluluk ve Sorumluluk faktörlerinin etkili olduğu görülmüştür (Tablo 2).

Tablo 2.*HEXACO Kişilik Envanteri Faktörleri ile İş Performansı ve İş Doyumunun Yordanması*

Faktörler	α	İş Performansı			İş Doyumu				
		β	t	R ²	F	β	t	R ²	F
<i>Sabit</i>			7,825***	0,093	14,403***		3,818***	0,057	8,461***
Dürüstlük-Alçak Gönüllülük	0,74	-0,060	-1,716		0,008	0,218			
Duygusalılık	0,71	-0,052	-1,544		0,003	0,081			
Dışadönüklük	0,77	0,132	3,721***		0,142	3,902***			
Uyumluluk	0,74	0,045	1,320		0,146	4,239***			
Sorumluluk	0,75	0,224	6,495***		0,088	2,497*			
Deneyime Açıklık	0,74	0,035	1,001		0,011	0,318			

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

4. TARTIŞMA

Endüstri ve örgüt psikolojisi alanında kişilik özelliklerinin iş performansı ve iş doyumuyla ilişkisini ortaya koyan pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda kişilik ölçümünün yaygın olarak Beş Faktör Kişilik Modeli'ne dayalı olarak gerçekleştirildiği görülmektedir (Barrick ve Mount, 1993; Boudreau, Boswell ve Judge, 2001; Judge ve ark., 2002; Judge ve Zapata, 2015; Mount ve ark., 1998; Rothstein ve Goffin, 2006; Zhao ve Seibert, 2006). Buna karşın, HEXACO Kişilik Modeli'nin görece daha yeni olması nedeniyle bu modellerle yürütülen benzer çalışmalar daha az sayıdadır. Bu çalışmalarda özellikle iş performansının bazı bileşenlerini yordamada HEXACO Kişilik Modeli ile daha iyi sonuçlar elde edildiği bildirilmektedir (Johnson ve ark., 2011; Lee, Ashton ve de Vries, 2005; Marcus, Lee ve Ashton, 2007). Bu belirtilenler doğrultusunda bu çalışmada, HEXACO Kişilik Modeli temel alınarak iş performansının ve iş doyumunun yordanmasında etkili olan kişilik özelliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaçla iş performansı ve iş doyumunu açısından öne çıkan kişilik özelliklerinin hangileri olduğu görece büyük bir katılımcı grup üzerinde gösterilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada iş performansı ve iş doyumunu düzeylerinin yordanması için HEXACO Kişilik Envanteri'nin faktörleri ve alt boyutları alınarak çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, iş performansının yordanmasında HEXACO Kişilik Envanteri kapsamında yer alan faktörler arasında Dışadönüklük ve Sorumluluk faktörlerinin; iş doyumunun yordanmasında ise Dışadönüklük, Sorumluluk ve Uyumluluk faktörlerinin etkili olduğu görülmüştür. Dışadönüklük ve Sorumluluk faktörleri hem iş doyumunun hem de iş performansının yordanmasında etkili olmuştur. Dışadönüklük faktörünün Canlılık alt boyutu hem iş performansının hem de iş doyumunun yordanmasında, Sosyal Öz-Saygı alt boyutu iş performansının, Sosyal Girişkenlik alt boyutu ise iş doyumunun yordanmasında, Sorumluluk faktörünün Çalışkanlık alt boyutu hem iş performansı hem de iş doyumunun, Mükemmeliyetçilik alt boyutu ise yalnızca iş performansının yordanmasında etkili olan alt boyutlar olmuşlardır.

Regresyon analizine alınan bağımsız değişkenlerin (kişilik özellikleri) değişimlerine bağlı olarak bağımlı değişkenlerin (iş performansı ve iş doyumunu) ne şekilde değiştiği incelendiğinde, iş performansının yordanmasında Sorumluluk faktörünün, iş doyumunun yordanmasında ise Dışadönüklük ve Uyumluluk faktörünün katkısı diğer faktörlere oranla yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Beş Faktör Kişilik Modeli'ne dayalı olarak yapılan çalışmalarda Sorumluluk faktörünün iş performansının öngörülmesinde, Duygusal Denge faktörünün ise iş doyumunun öngörülmesinde diğer faktörlere oranla daha etkili olduğu bildirilmektedir (Barrick ve Mount, 1991; Judge ve ark., 2002; Rothmann ve Coetzer, 2003). Ayrıca ilgili yazında, işe ve işin niteliğine bağlı olarak iş doyumunun farklılaştığı ve iş doyumunun yordanmasında daha çok sosyal etkileşim içeren işlerde dışadönüklüğün, işin her an takip edilmesini ve insiyatif alınmasını gerektiren durumlarda ise sorumluluğun ön plana çıktığı belirtilmektedir (Harari, Thompson ve Viswesvaran, 2018; Hofmans, de Gieter ve Pepermans, 2013). Bu çalışmanın regresyon analizi sonuçlarında da iş performansı açısından Sorumluluk faktörünün beta katsayısı en yüksek katsayı olarak gerçekleşmiş ve elde edilen bulgular Beş Faktör Kişilik Modeli kullanılarak elde edilen bulgularla benzer nitelikte olmuştur.

Buna karşın, Duygusal faktörünün toplam puanının ve alt boyut toplam puanlarının iş performansı ve iş doyumunu açısından belirgin şekilde etkisiz olduğu görülmektedir. Elde edilen bu sonucun ilgili çalışmalarda Duygusal Denge faktörü için bildirilen sonuçlarla farklılık gösterdiği görülmekte, bu durumun ise HEXACO Kişilik Modeli ile Beş Faktör Kişilik Modeli'nin temsil ettiği yapılar arasındaki farklılıktan kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. HEXACO Kişilik Modeli'nde yer alan Duygusal faktörü, Korkaklık, Kaygı, Bağımlılık ve Duyarlılık alt boyutlarından oluşmaktadır. Faktörün negatif ucu aşırı endişeli, korkak, kaygılı ve duyarlı olma gibi özellikleri değerlendirmektedir (Ashton ve Lee, 2009; Ashton ve ark., 2014; Lee ve Ashton, 2004; Lee ve Ashton, 2018). Buna karşın, Duygusal Değişkenlik, Endişeye Yatkınlık ve Kendine Güvensizlik alt boyutlarından oluşan Duygusal Denge (veya negatif ucuyla tanımlandığında Duygusal Tutarsızlık) faktörü, gerginlik, hassaslık, endişeye yatkınlık, tutarsızlık, kızgınlık, öfke ve dirençsizlik gibi özellikleri değerlendirmektedir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002; Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004). Diğer bir ifadeyle, Duygusal faktörünün Beş Faktör Modeli'ndeki Duygusal Denge faktöründen farklı olarak düşmanlık, öfke ve duygusal tutarsızlığı içermediği görülmektedir. Faktörün kapsamının ve isimlendirilmesinin iki modelde farklı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışmada, iş performansının ve iş doyumunun yordanmasında Duygusal faktörünün, Duygusal Denge faktörüne ilişkin sonuçlarda belirtildiği gibi etkili bir değişken olarak yer almamış olması temelde modeller arasındaki farklılıkları yansıtır nitelikte bir sonuç olmuştur.

HEXACO Kişilik Modeli'yle kişilik sınıflamasına altıncı bir faktör olarak dahil edilen Dürüstlük-Alçakgönüllülük faktörünün iş performansı ve iş doyum düzeylerini yordamada etkili olmadığı, ancak faktörde yer alan Tevazu alt boyutunun hem iş performansını hem de iş doyumunu, Doğruluk alt boyutunun ise yalnızca iş performansını yordamada etkili olduğu görülmüştür. İş performansının yordanmasında önceki çalışmalarda Sorumluluk faktörünün mü (Alessandri ve Vecchione, 2012; Barrick ve Mount, 1991; Dudley ve ark., 2006; Rothmann ve Coetzer, 2003; Witt ve ark., 2002; Zhao ve Seibert, 2006) yoksa Dürüstlük-Alçak Gönüllülük faktörünün mü (Johnson ve ark., 2011; Oh ve ark., 2011; Oh ve ark., 2014) öne çıktığı konusundaki farklı sonuçlar gözlenmektedir. Bu çalışmada ise iş performansının yordanmasında, Tevazu ve Doğruluk alt boyutlarına ilişkin sonuçlara rağmen Dürüstlük-Alçak Gönüllülük faktörü belirgin şekilde Sorumluluk faktörünün gerisinde kalmıştır. Bu sonuçtan da kişilik özellikleri ile iş performansının yordanması işlemlerinde meslek gruplarının ve/veya iş kollarının dikkate alınması gerektiği anlaşılmaktadır. HEXACO Kişilik Modeli temel alınarak yürütülen benzer çalışmalarda, Dürüstlük-Alçakgönüllülük faktörünün negatif ucunda yer alan özellikleri taşıyan bireylerin küstah (presumptuous), kibirli (haughty), gösterişçi, açgözlü, bencil, yalancı, hileci ve kurnaz (crafty) oldukları, dolayısıyla bu faktörün üretkenlik karşıtı davranışlardaki ve etik ihlallerdeki azalmayı öngörmede etkili olduğu bildirilmektedir. Ayrıca, ilgili çalışmalarda, dürüstlüğün (integrity) hem iş performansı hem de iş doyumunu açısından kritik öneme sahip olduğu belirtilmektedir (Chirumbolo, 2015; Johnson ve ark., 2011; Lee ve ark., 2005; Marcus ve ak., 2007). Bu çalışmada Dürüstlük-Alçakgönüllülük faktörü açısından elde edilen sonuçlar, genel olarak iş performansı ve iş doyumunu düzeyleri açısından hangi özelliklerin öne çıktığını göstermesi yönüyle çalışmanın temel amacını karşılar niteliktedir.

Uyumluluk faktörü için elde edilen bulgular incelendiğinde, faktör toplam puanının çalışanların iş doyumunu düzeylerini öngörmede anlamlı düzeyde etkili olduğu görülmektedir. Boyut düzeyinde yapılan yordama işleminde ise faktörün Affedicilik

ve Sabır alt boyutlarının modelde anlamlı olarak yer aldığı görülmektedir. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanında iş performansının ve iş doyumunun kişilik özellikleriyle ilişkisini gösteren pek çok çalışma bulunmasına (Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh ve Spector, 2009; Doucet, Shao, Wang ve Oldham, 2016; Guay ve ark., 2013; Johnson ve ark., 2011; Judge ve ark., 2002; Judge ve Zapata, 2015; Perera, Granziera ve McIlveen, 2018; Seddigh, Berntson, Platts ve Westerlund, 2016; Witt ve ark., 2002) karşın bu çalışmalarda Uyumluluk faktörü açısından bildirilen sonuçlar tutarsızlık göstermektedir. Beş Faktör Kişilik Modeli temel alınarak yapılan meta-analiz çalışmalarında ise Uyumluluk faktörünün belirgin sonuçlar vermeyen bir faktör olduğu bildirilmektedir (Judge ve ark., 2002). Buna karşın, bu çalışmada iş doyumunun yordanmasında Uyumluluk faktörüne ilişkin beta katsayısı diğer faktörlere oranla daha yüksek gerçekleşmiştir.

Çalışma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, HEXACO Kişilik Modeli'nde yer alan faktörlerden Dışadönüklük ve Sorumluluk faktörlerinin, hem iş performansını hem de iş doyumunu yordamada, Uyumluluk faktörünün ise yalnızca iş doyumunu yordamada etkili bir faktör olduğu görülmektedir. Ayrıca alt boyutlar ve faktörler açısından yapılan regresyon analizi sonuçları, iş doyumunu ve iş performansının yordanmasına ilişkin farklı kişilik modellerinin karşılaştırılmasına olanak sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, bu çalışmada alt boyutlar açısından yapılan regresyon analizinde, Doğruluk, Sosyal Öz-Saygı ve Mükemmeliyetçilik gibi özelliklerin yalnızca iş performansını yordadığı, Sosyal Girişkenlik, Affedicilik ve Sabır gibi kişiler arası ilişkileri kapsayan özelliklerin ise yalnızca iş doyumunu yordadığı görülmektedir. Bununla birlikte, Tevazu, Canlılık ve Çalışkanlık gibi özelliklerin hem iş performansını hem de iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı belirlenmiştir. Belirtildiği üzere, faktörler açısından yapılan analizde de Affedicilik, Yumuşaklık, Esneklik ve Sabır gibi kişiler arası ilişkileri etkileyen özellikleri kapsayan Uyumluluk faktörünün, yalnızca iş doyumunu yordamada etkili olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla diğer bireylerle kurulan ilişkilerde ön plana çıkan kişilik özelliklerinin, iş doyumunu yordamada belirgin bir şekilde etkili olduğu anlaşılmaktadır. İş performansı ve iş doyumunun yordayıcılarını belirlemek amacıyla yürütülen çalışmalarda kişilik özelliklerine ilişkin yapılan değerlendirmelerin özellikle işe alım sürecinde ve iş ortamına yönelik bireysel uygulamalarda pratik yarar sağladığı gösterilmiştir (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller ve Hulin, 2017). Bununla birlikte, ilgili çalışmalarda yaygın olarak Beş Faktör Kişilik Modeli kapsamında yer alan kişilik özelliklerine dayalı değerlendirmeler kullanılırken (Judge ve ark., 2002), bu çalışmada kişilik özellikleri ile iş performansı ve iş doyumunu arası ilişkiler için farklı bir sınıflama içeren HEXACO Kişilik Modeli alınmıştır. Bu bağlamda, özellikle kapsam açısından farklılık taşıyan görece yeni bir kişilik modeline dayalı olarak yürütülen bu türden betimsel çalışmaların, iş ortamına yönelik uygulamalara temel oluşturacağı ve yön vereceği düşünülmektedir. Diğer bir ifadeyle bu çalışma ve/veya benzer çalışma bulguları doğrultusunda iş performansı ve iş doyumunun değerlendirilmesine (özellikle personel seçme ve değerlendirme süreçlerinde) yönelik olarak farklı meslek grupları ve/veya iş kollarında, yeni ve farklı modellerle değerlendirilen kişilik özelliklerinin ya da çalışan özelliklerinin neler olduğunun incelenmesi pratik açıdan yarar sağlayabilir gibi görülmektedir.

Endüstri ve Örgüt Psikolojisi alanında yapılacak daha sonraki çalışmalarda, meslek gruplarının ve/veya iş kollarının örneklem grubunda uygun oranlarda temsil edilmesi yoluyla kişilik özellikleri ile iş performansının ve iş doyumunun açıklanmasına yönelik daha etkili sonuçlar ortaya konulabileceği öngörülmektedir. Ancak özellikle farklı meslek gruplarında ve/veya iş kollarında farklı kişilik özelliklerinin öne çıkacağı açık olduğuna göre, iş performansının ve iş doyumunun yordanmasında farklılık göstereceği düşünülen grupların bu çalışma yöntemiyle ayrı ayrı alınması yoluyla daha sağlıklı sonuçların elde edilebileceği beklenmektedir. Bu çalışma önerileri doğrultusunda iş performansının ve iş doyumunun değerlendirilmesine yönelik olarak öz bildirim ölçeklerinin kullanımı dışında daha nesnel ölçümlerin kullanılması da daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesine ayrıca katkı yapacaktır.

5. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Çalışmada her ne kadar iş performansı ve iş doyumunu açısından öne çıkan kişilik özellikleri hem faktör hem de boyutlar ile gösterilmiş olsa da her iki olguyu açıklamaya yönelik olarak elde edilen oranlar düşük kabul edilebilecek düzeydedir. Ancak, çalışanların bireysel özelliklerinin yanı sıra işin özelliklerinin, çalışma şartlarının ve iş ortamına ilişkin birçok faktörün, gerek iş performansı gerekse iş doyumunu düzeyinin belirlenmesinde belirleyici rol oynadığı göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışmada yalnızca kişilik ölçümüyle bu oranların elde edilmiş olması görece iyi bir sonuç olarak görülmektedir (Judge, Weiss, Kammeyer-Mueller ve Hulin, 2017; Karim, 2017). Ayrıca, çalışmaya çok sayıda farklı meslek grubunun (örn. mimarlık, kuaförlük, mühendislik, şoförlük öğretmenlik, kaptanlık, tercümanlık) birlikte alınmış olması, genellenebilirlik açısından çalışmanın özgünlüğüne katkı sağlarken, diğer taraftan, iş performansının ve iş doyumunun yordanmasında elde edilen açıklama oranları üzerinde olumsuz yönde etkili olmuştur. Çünkü çalışanların iş performansı ve iş doyumunu açısından öne çıkan kişilik özellikleri farklı iş kollarında ve meslek gruplarında farklılık göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların kişilik özellikleriyle işin özellikleri arasındaki uyum, iş performansı ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi açısından önemli hale gelmektedir. Bu çalışmada meslek gruplarına yönelik bir sınıflama yapılmaksızın bu oranların elde edilmiş olması da bu sorunun temel nedenini yansıtmaktadır. Bu durum aynı zamanda araştırma tasarımı açısından bu çalışmanın bir sınırlılığını oluşturmaktadır.

Bu çalışmada gözlenen diğer bir sınırlılığı, kullanılan kişilik envanterinin çok boyutlu yapısı ve alt boyutlarda yer alan madde sayılarının azlığı nedeniyle alt boyutların temsil ettiği yapıların ölçümüne yönelik olarak ortaya çıkan geçerlilik problemi

oluşturmaktadır. Düşük iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı elde edilmiş olmasıyla da gözlenen bu problem, dolaylı olarak iş performansının ve iş doyumunun yordanmasında da etkili olmaktadır. Çünkü alt boyutların temsil ettiği yapıların ölçümündeki güvenilirlik ve geçerlik problemleri oranında yordamanın yetersizlik taşıyacağı açıktır. Bu durum ve sınırlılık, bir yanılla araştırma sonuçlarının, araştırmada kullanılan ölçme aracının ölçme yeterliliğinin ötesine geçemeyeceğini, diğer yanılla da altı faktörlü kişilik modeline dayalı olarak ölçüm yapan başka ölçme araçlarına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

KAYNAKLAR

- Abraham, J. D., & Morrison, J. D. (2003). Relationships between the Performance Perspectives Inventory's Selling Scale and job performance of real estate agents. *Applied Human Resource Management Research*, 8(1), 45-48.
- Alessandri, G., & Vecchione, M. (2012). The higher-order factors of the Big Five as predictors of job performance. *Personality and Individual Differences*, 53(6), 779-784.
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: a psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), 1-171.
- Almagor, M., Tellegen, A., & Waller, N. G. (1995). The Big Seven Model: a cross-cultural replication and further exploration of the basic dimensions of natural language trait descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(2), 300-307.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2002). Six independent factors of personality variation: a response to Saucier. *European Journal of Personality*, 16(1), 63-75.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2005). Honesty-Humility, the Big Five, and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 73(5), 1321-1354.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 150-166.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008a). The HEXACO model of personality structure and the importance of the H factor. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1952-1962.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008b). The prediction of Honesty-Humility-related criteria by the HEXACO and Five-Factor Models of Personality. *Journal of Research in Personality*, 42(5), 1216-1228.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). An investigation of personality types within the HEXACO personality framework. *Journal of Individual Differences*, 30(4), 181-187.
- Ashton, M. C., Lee, K., & de Vries, R. E. (2014). The HEXACO Honesty-Humility, Agreeableness, and Emotionality factors: a review of research and theory. *Personality and Social Psychology Review*, 18(2), 139-152.
- Ashton, M. C., Lee, K., & Goldberg, L. R. (2004). A hierarchical analysis of 1,710 English personality-descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(5), 707-721.
- Ashton, M. C., Lee, K., de Vries, R. E., Perugini, M., Gnisci, A., & Sergi, I. (2006). The HEXACO model of personality structure and indigenous lexical personality dimensions in Italian, Dutch, and English. *Journal of Research in Personality*, 40(6), 851-875.
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., de Vries, R. E., di Blas, L., Boies, K., & de Raad, B. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 356-366.
- Barrett, P. T., Petrides, K., Eysenck, S. B., & Eysenck, H. J. (1998). The Eysenck Personality Questionnaire: an examination of the factorial similarity of P, E, N, and L across 34 countries. *Personality and Individual Differences*, 25(5), 805-819.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 111-118.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: what do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43-51.
- binti Rusbadrol, N., Mahmud, N., & Arif, L. S. M. (2015). Association between personality traits and job performance among secondary school teachers. *International Academic Research Journal of Social Science*, 1(2), 1-6.
- Blickle, G., Meurs, J. A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., & Ferris, G. R. (2008). Personality, political skill, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 377-387.

- Block, J. (1995). A contrarian view of the Five-Factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 117(2), 187-215.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 53-81.
- Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance*, 22(2), 156-189.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Comrey, A. L. (1992). Validation of the Comrey Personality Scales on an Italian sample. *Journal of Research in Personality*, 26(1), 21-31.
- Chirumbolo, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: the moderating role of Honesty-Humility personality trait. *The Journal of Psychology*, 149(6), 554-569.
- Doucet, L., Shao, B., Wang, L., & Oldham, G. R. (2016). I know how you feel, but it does not always help: integrating emotion recognition, agreeableness, and cognitive ability in a compensatory model of service performance. *Journal of Service Management*, 27(3), 320-338.
- Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E., & Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 40-57.
- Eysenck, S. B., Eysenck, H. J., & Barrett, P. (1985). A revised version of the psychoticism scale. *Personality and Individual Differences*, 6(1), 21-29.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": the Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Guay, R. P., Oh, I. S., Choi, D., Mitchell, M. S., Mount, M. K., & Shin, K. (2013). The interactive effect of conscientiousness and agreeableness on job performance dimensions in South Korea. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 233-238.
- Guion, R. M., & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, 18(2), 135-164.
- Harari, M. B., Thompson, A. H., & Viswesvaran, C. (2018). Extraversion and job satisfaction: the role of trait bandwidth and the moderating effect of status goal attainment. *Personality and Individual Differences*, 123, 14-16.
- Hofmans, J., de Gieter, S., & Pepermans, R. (2013). Individual differences in the relationship between satisfaction with job rewards and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 1-9.
- Hogan, R., & Hogan, J. (2007). *The Hogan Personality Inventory manual*. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: the Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879.
- Johnson, M. K., Rowatt, W. C., & Petrini, L. (2011). A new trait on the market: Honesty-Humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 857-862.
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor Model of Personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: a century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374.
- Kampkötter, P. (2017). Performance appraisals and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 750-774.
- Karim, N. H. A. (2017). Investigating the correlates and predictors of job satisfaction among Malaysian academic librarians. *Malaysian Journal of Library and Information Science*, 13(2), 69-88.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 329-358.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2006). Further assessment of the HEXACO Personality Inventory: two new facet scales and an observer report form. *Psychological Assessment*, 18(2), 182-191.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2008). The HEXACO Personality Factors in the indigenous personality lexicons of English and 11 other languages. *Journal of Personality*, 76(5), 1001-1053.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2014). The Dark Triad, the Big Five, and the HEXACO model. *Personality and Individual Differences*, 67, 2-5.

- Lee, K., & Ashton, M. C. (2018). Psychometric properties of the HEXACO-100. *Assessment*, 25(5), 543-556.
- Lee, K., Ashton, M. C., & de Vries, R. E. (2005). Predicting workplace delinquency and integrity with the HEXACO and Five-Factor Models of Personality structure. *Human Performance*, 18(2), 179-197.
- Lee, K., Ogunfowora, B., & Ashton, M. C. (2005). Personality traits beyond the Big Five: are they within the HEXACO space? *Journal of Personality*, 73(5), 1437-1463.
- Marcus, B., Lee, K., & Ashton, M. C. (2007). Personality dimensions explaining relationships between integrity tests and counterproductive behavior: Big Five, or one in addition? *Personnel Psychology*, 60(1), 1-34.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-Factor Model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11(2-3), 145-165.
- Mroz, J., & Kaleta, K. (2016). Relationships between personality, emotional labor, work engagement and job satisfaction in service professions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(5), 767-782.
- Oh, I. S., Le, H., Whitman, D. S., Kim, K., Yoo, T. Y., Hwang, J. O., & Kim, C. S. (2014). The incremental validity of honesty-humility over cognitive ability and the big five personality traits. *Human Performance*, 27(3), 206-224.
- Oh, I. S., Lee, K., Ashton, M. C., & de Vries, R. E. (2011). Are dishonest extraverts more harmful than dishonest introverts? The interaction effects of honesty-humility and extraversion in predicting workplace deviance. *Applied Psychology*, 60(3), 496-516.
- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171-178.
- Piedmont, R. L., & Aycock, W. (2007). An historical analysis of the lexical emergence of the Big Five personality adjective descriptors. *Personality and Individual Differences*, 42(6), 1059-1068.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The Big Five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Rothstein, M. G., & Goffin, R. D. (2006). The use of personality measures in personnel selection: what does current research support? *Human Resource Management Review*, 16(2), 155-180.
- Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43.
- Saltukoğlu, G., & Tatar, A. (2018). İş performansının öngörülmesinde kişilik ölçümünün rolü: öğretmen örneği. *Journal of Human Sciences*, 15(1), 619-634.
- Saucier, G. (2002). Gone too far-or not far enough? Comments on the article by Ashton and Lee (2001). *European Journal of Personality*, 16(1), 55-62.
- Seddigh, A., Berntson, E., Platts, L. G., & Westerlund, H. (2016). Does personality have a different impact on self-rated distraction, job satisfaction, and job performance in different office types?. *PloS one*, 11(5), e0155295.
- Simms, L. J., Williams, T. F., & Simms, E. N. (2017). Assessment of the five factor model. In T. A. Widiger (Ed.), *The Oxford handbook of the five factor model*, (pp. 353-380). New York: Oxford University Press.
- Skyrme, P., Wilkinson, L., Abraham, J. D., & Morrison, J. D. (2005). Using personality to predict outbound call center job performance. *Applied H. R. M. Research*, 10(2), 89-98.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanterinin geliştirilmesi-I: ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Somer, O., Korkmaz, M., & Tatar, A. (2004). Kuramdan uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE). Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.
- Tatar, A. (2018). Gözden geçirilmiş uzun ve kısa form Altı Faktörlü Kişilik Envanteri (HEXACO-PI-R) Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 19(1), 5-13.
- Tatar, A., & Özdemir, H. (2019). Profil Analiziyle Kişilik, İş Performansı ve İş Doyumu Arası İlişkilerin İncelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 4 (1), 11-24.
- Templer, K. J. (2012). Five-factor model of personality and job satisfaction: the importance of agreeableness in a tight and collectivistic Asian society. *Applied Psychology*, 61(1), 114-129.
- Therasa, C., & Vijayabanu, C. (2015). The impact of Big Five personality traits and positive psychological strengths towards job satisfaction: a review. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 23(2), 142-150.

Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 164-169.

Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: a meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 259-271.

Zuckerman, M., Kuhlman, D. M., Joireman, J., Teta, P., & Kraft, M. (1993). A comparison of three structural models for personality: the big three, the big five, and the alternative five. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*(4), 757-768.