



Örgütsel Yaşamda Kişilik ve Performans İlişkisinde Pozitif Duygusallığın Aracı Rolü¹

*The Mediating Role Of Positive Affectivity In Relationship Between
Personality And Performance*

Yasemin KAYA HARMANCI

Erciyes Üniversitesi

Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu

38039 Melikgazi, Kayseri, Türkiye

orcid.org/0000-0003-3800-0244

ykaya@erciyes.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın amacı, beş faktör kişilik özellikleri (dışadönüklük, uzlaşmacılık, sorumluluk, duygusal denge, deneyime açıklık) ile görev ve bağlamsal performans ilişkisinde pozitif duygusallığın aracı rolünü belirlemektir. Bu amaçla hazırlanan çalışmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi ile Kayseri Organize Sanayiinde faaliyette bulunan işletmelerde çalışan 457 kişiden veri toplanmıştır. Çalışanlardan kişilik, duygu ve performanslarına yönelik kendilerini değerlendirmeleri istenmiştir. Veriler korelasyon, regresyon ve aracı değişkenli regresyon analizleri yardımıyla incelenmiştir. Kişilik ile performans ilişkisinde pozitif duygusallığın aracılık etkisine yönelik yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, pozitif duygusallık; sorumluluk ile görev performansı ve bağlamsal performans; deneyime açıklık ile görev performansı ve bağlamsal performans ilişkisinde aracı bir rol üstlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Kişilik, Pozitif Duygusallık, Performans*

Abstract

The purpose of this study is to determine the mediating effect of positive affectivity in relationship between big five personality characteristics (extraversion, conscientiousness, agreeableness, openness to experience, emotional stability) and behavior (task performance, contextual performance). Questionnaire was used as data collection technique in survey. The questionnaire was responded by 457 participants of the Industrial Zone in Kayseri with convenience sampling method. People evaluated self-report about own personality, affect and performance. The data was examined with Pearson correlation, regression and mediated regression analysis. Mediated regression was used to test the hypotheses related to the constructs. According to the results of regression analysis that is displayed mediating effect of positive affectivity in

¹ Bu çalışma “Örgütsel Yaşamda Kişilik ve Davranışlar Arasındaki İlişkiler: Duyguların Aracı Rolü” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

relation between personality and behavior, there is mediating effect of positive affectivity in relationship between conscientiousness and task performance, contextual performance. Also, there is mediating effect of positive affectivity in relationship between openness to experience and task and contextual performance.

Keywords: *Personality, Positive Affectivity, Performance,*

1. Giriş

Günümüz yönetim düşüncesinin temelinde çalışanlar ve çalışanların sergiledikleri davranışlar yer almaktadır. Çok iyi fiziksel ve teknik imkânlarla sahip olsa bile bir işletme eğer nitelikli çalışanları işletmeye çekemez ya da işletmede kalmalarını sağlayamazsa yoğun rekabetin yaşandığı koşullarda varlığını sürdürmesi zorlaşmaktadır. Yüksek performans sergileyecek çalışanlara sahip olmak rekabette üstünlük sağlamaya katkıda bulunmaktadır ve bu nedenle de literatürde bu kavram üzerinde sıkça durulmaktadır. Performans hakkında bilgi sahibi olmak, öncüllerini, sonuçlarını, ilişkili olduğu kavramları belirlemek çalışma yaşamındaki belirsizlikleri azaltabilmek açısından önemlidir. Performans üzerinde etkili olan bireysel ve örgütsel faktörler söz konusu olabilir. Bu çalışmada bireysel özellikler üzerinde durulmuş ve konu kişilik (dışadönüklük, sorumluluk, uzlaşmacılık, deneyime açıklık, duygusal denge) ve duygu açısından ele alınmıştır. Mevcut literatür (Robertson ve Callinan, 1998; Gordon, 1993; Beaty, Cleveland ve Murphy, 2001) performans üzerinde bireyin kişilik özelliklerinin etkili olduğunu vurgulamaktadır. Diğer bir ifadeyle, bireylerin performansı üzerinde etkide bulunmak için kişilik bir öncül değişken olabilir. Ancak bireyin genetik özellikleri ile temeli oluşan, aile, yaşadığı çevre ve kültürden etkilenecek gelişen, bireye özgü, özel ve dengeli bir sistem olan kişilik üzerinde etkide bulunabilmek kolay olmayabilir. Dolayısıyla bu ilişkide aracı bir değişken kullanılabilir. Kişilik ve performans ilişkisinde duygular aracı rol üstlenebilir. Çünkü bireysel farklılıklar olayların algılanmasını ve duygu durumlarını etkileyebilmektedir. Ayrıca duygular davranışlara temel oluşturmaktadır. Bireyin kişiliği de dikkate alınarak ve duygu durumu üzerinde etkide bulunarak istenen davranışlar da etkilenebilir. Bu yüzden kişilik ile performans (görev performansı ve bağlamsal performans) ilişkisinde duyguların (pozitif duygusallık) aracı bir rol üstlenebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı; kişilik, duygu ve performans arasındaki ilişkileri belirlemek ve kişiliğin davranış ile ilişkisinde pozitif duygusallığın aracı rolü olup olmadığını tespit etmektir. Belirlenen amaç doğrultusunda çalışmada öncelikle kişilik kavramı ve örgütsel davranış bilimi açısından öneminden bahsedilmektedir. Daha sonra pozitif duygusallığa vurgu yapılarak duygu kavramı ve örgütsel yaşam açısından öneminden bahsedilmektedir. Son kısımda ise görev performansı ve bağlamsal performans kavramları yer almaktadır. Kavramlar arasındaki ilişkileri de ele alarak literatür kısmı tamamlanmaktadır. Son olarak çalışmanın temel amacı doğrultusunda kişilik ile performans (görev performansı, bağlamsal performans) ilişkisinde pozitif duygusallığın aracı rolü analiz edilmektedir.

2.Literatür Taraması

2.1. Kişilik

Psikologlara göre kişilik, davranışları şekillendiren bireysel özelliklerden meydana gelmektedir (Baron, Byrne ve Kantowitz, 1980, s. 459). Bu tanım iki açıdan önemlidir. Birincisi, kişilik davranışa atıfta bulunarak tanımlanmaktadır. Yani bireylerin kişiliği ile ilgili sadece onun davranışlarını gözlemleyerek fikir edinilebilmektedir.

İkincisi, kişilik davranışın tutarlılığı açısından tanımlanmaktadır (Mitchell ve Larson, 1987, ss.92-93). Diğer bir ifadeyle kişilik, belirli inançlar, tutumlar ve davranışlara sahip olma konusundaki yatkınlığı temsil etmektedir. Tutumlar ve değerler zaman içerisinde değişebilmesine rağmen, kişiliğin daha sabit ve sürekli olduğu düşünülmektedir (Stroh, Northcraft, Neale, 2002, s.46). Esasında bu yaklaşımın temeli Morgan tarafından yapılan tanımla benzerlik göstermektedir. Morgan (1974) kişiliğin, bireyin özel ve ayırıcı davranışlarını içerdiğini ifade etmektedir. Özeldir, çünkü bireyin sıklıkla yaptığı ya da en tipik davranışlarını temsil eder. Ayırt edicidir, çünkü bu davranışlar kişiyi başkalarından ayırmaktadır (Morgan, 1988, s. 311). Bu bakış açısı Feldman (1989) tarafından da desteklenmekte ve kişilik farklı durumlara karşı bir kişinin davranışındaki denge ya da insanı farklılaştıran özelliklerin bütünü (Feldman, 1989, s.360) olarak tanımlanmaktadır. Benzer şekilde Nelson ve Quick'e (1994) göre kişilik; bireyin davranışlarını etkileyen nispeten dengeli özellikler setidir (Nelson ve Quick, 1994, s.79). Kişiliğin davranışla ilişkisine vurgu yapan bir diğer tanım Allport (1961) tarafından yapılmış ve kişilik, bireyin bilincini, güdülerini ve davranışlarını etkileyen dinamik ve düzenli özellikler seti (Allport, 1961, s.28) olarak ifade edilmiştir. Kişilikle ilgili çok farklı tanımlamalar yapılabilmektedir. Ancak her bir tanımda bir bireyin diğerlerinden farklı olduğuna vurgu yapılmaktadır (Sims, 2002, s.45). Bu çalışma için kişilik; bireyin genetik özellikleri ile temeli oluşan, aile, yaşadığı çevre ve kültürden etkilenerek gelişen, onun algılama, tutum, düşünce, duygu ve değer yargılarını etkileyerek dış dünyaya fiziksel özellikler, dış görünüm, zeka ve davranış tarzı ile yansıyan, bireyin kendine özgü, özel ve dengeli bir sistemdir. Kişilikle ilgili farklı sınıflandırmalar ve boyutlar bulunmakla birlikte bu çalışmada kişilik beş faktör kişilik boyutları açısından ele alınmaktadır. Kişilik kavramını özellikler yaklaşımı açısından ele alan araştırmacılar arasında beş faktörün en iyi bileşimi sağlayacağı konusunda bir uzlaşma mevcuttur. Beş faktör özgün olarak Allport-Odbert özellik listesinin faktör analizinden hareketle belirlenmiş olsa da günümüzde çok çeşitli kişilik testlerinden sağlanmaktadır. Faktörlerin adlandırılması konusunda uzlaşma olmasa da, pek çok kişilik psikoloğu beş faktörün keşfini ve geçerliliğini çağdaş kişilik psikolojisinin büyük atılımlarından biri olarak değerlendirmektedirler (Atkinson v.d., 2002, s. 435). Kişiliğin beş faktör modeli, insan kişiliğini tanımlamak için geçerliliği amprik kanıtlarla güçlü şekilde desteklenen kapsamlı bir sınıflama sunmaktadır. Bu beş faktör; dışadönüklük, uzlaşmacılık, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık özelliklerinden oluşmaktadır. Beş faktörün geçerliliği ve büyük ölçüde kabulünden dolayı son zamanlardaki örgütsel araştırmalarda büyük ölçüde kullanılmaktadır. Bu yüzden beş faktör kişilik özellikleri ve örgütsel davranış değişkenleri arasındaki ilişkileri kurmak önemlidir (Bozionelos, 2004, ss. 69-70).

2.2. Pozitif Duygusallık

Bir bireyin kendisinin, diğer insanların ve genelde çevresinin pozitif yönleri üzerinde durma eğiliminde olması (Nelson ve Quick, 2006, s. 89) pozitif duygusallık olarak nitelendirilmektedir. Genellikle bireysel amaç ve ilgiyle uyumlu olan etkileşimden pozitif duygular oluşmaktadır (Zohar, 1999, s. 268). Pozitif duygusallık açısından yüksek skora sahip olan kişiler; çoğu zaman pozitif mod'da, arkadaş canlısı ve neşeli olma eğilimindedirler (Humpel, Caputi ve Martin, 2001, s. 56; Weiss ve Cropanzano, 1996, s. 8). Ayrıca pozitif duygusallığı yüksek olan kişiler coşkulu ve yaşamdan zevk alan kişiler iken; pozitif duygusallığı düşük olanlar cansız, uyuşuk ve umursamaz olarak nitelendirilmektedirler (Van Yperen, 2003, s.1874). Basch ve Fisher

(2000) ise sevinç, mutluluk, onur, coşku, iyimserlik, bağlılık, güç gibi pozitif duygular üzerinde durmuşlardır (Ashkanasy, 2003, s. 13). Pozitif duygular önemli örgütsel süreçleri (yetenek geliştirme, yaratıcılık, etkili sosyal ilişkiler, örgütsel bağlılık, ortak yönelim ve prososyal davranış gibi) olumlu etkileyebilmektedir (Lord ve Kanfer, 2007, s. 11). Bu görüşle tutarlı olarak bazı araştırmaların sonuçlarına göre, pozitif duygular, iş tatminini artırmakta, devir hızını azaltmakta, işyerinde yardımcı olmaya yönelik davranışları ve performansı artırmaktadır. Dolayısıyla işe yönelik değerlendirmeler de daha pozitif olmaktadır (Ashkanasy, 2003, s. 22). Pozitif duygular aynı zamanda, negatif duyguların zararlı psikolojik ve bilişsel etkilerine karşı bir çare gibi işlem görmektedir. Son örgütsel araştırmalarda da çalışanlar ne kadar mutlu ise o kadar verimli olduklarına yönelik bir ilgilenim söz konusudur (Lord ve Kanfer, 2007, s. 11). Pozitif duygusal eğilimi yüksek olan kişiler organizasyon için bir değerdir. Yöneticiler, katılımcı karar vermeye izin vererek ve iyi bir çalışma ortamı sağlayarak pozitif duyguları artırabilirler (Nelson ve Quick, 2006, s. 89). Bu sonuçlardan hareketle bütün resim değerlendirildiğinde, pozitif duygusal eğilimin genel olarak organizasyonlar tarafından arzu edildiği sonucuna ulaşılmaktadır (Ashkanasy, 2003, s. 22). Pozitif duygusal eğilimi yüksek olan kişilerin hem sosyal yaşamlarında ve ilişkilerinde, hem de örgüt yaşamında ve ilişkilerinde negatif duygusal eğilimi yüksek olan kişilere oranla daha olumlu sonuçlara ulaşması beklenmektedir.

Özetle, duygular önemlidir, fakat örgütsel davranış araştırmalarında genelde göz ardı edilmişlerdir. Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde işyerinde duygularla ilgili araştırmalar, örgütsel bağlamda insanların nasıl davrandığını ve niçin o şekilde davrandıklarını anlamak için bir fırsat sunmaktadır (Ashkanasy, 2003, s. 23). Bireylerin pozitif duygusal açılarından sahip oldukları özellik, onların davranışlarına da olumlu ya da olumsuz şekilde yansiyacaktır.

2.3. Görev Performansı ve Bağlamsal Performans

Coleman ve Borman'a (2000) göre, görev performansı, organizasyonun teknik yeteneklerine doğrudan katkı sağlayan davranışlardır (Greenslade ve Jimmieson, 2007, s. 603). Görev performansı, örgütsel amaçları destekleyen bireyin kontrolü altındaki amaç yönelimli davranışlara atıfta bulunmaktadır. Görev performansı, hammaddeyi çıktıya dönüştürür ya da teknik faaliyetleri destekler (McShane ve Von Glinow, 2008, s. 38). Çalışanlar, örgütün temel teknik süreçleri vasıtasıyla ürün ve hizmetleri üretmek için teknik bilgi ve yeteneklerini kullandıkları zaman ya da bu temel fonksiyonları destekleyen özel görevleri yerine getirdikleri zaman görev performansı sergilemiş olmaktadır (Scotter, 2000, s. 80). Borman ve Motowidlo (1993), teknik yeteneklere doğrudan ya da dolaylı olarak katkı sağlayan davranış ve faaliyetlerin görev performansı kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine inanmaktadırlar. Bu bakış açısında iki merkezi nokta vardır. Bunlardan birincisi, görev performansının işin resmi bir parçası olması, ikincisi ise organizasyonun teknik yeteneklerine katkı sağlamasıdır. Benzer bir bakış açısı Murphy (1989) tarafından da sunulmakta ve görev performansı, kişinin iş tanımlarında yer alan görevlerin başarılması olarak tanımlanmaktadır (Rotundo, 2002, s.11). Bazı araştırmacılar, çalışanların tüm zamanlarını katı bir şekilde işle ilgili faaliyetlere ayırmadıklarını savunmaktadırlar. Örneğin çalışanlar, iş arkadaşlarına yardımcı olmakta ya da organizasyona fayda sağlayan faaliyetlerle meşgul olma konusunda gönüllü olmaktadır. Bu davranışlar organizasyona pozitif katkılar sağlamaktadır (Rotundo, 2002, s.3). Bu yüzden performansın bir diğer boyutu olan bağlamsal performans üzerinde de durulmaktadır. Bağlamsal performans, Borman ve

Motowidlo (1993) tarafından teknik yeteneklerin de yer aldığı daha geniş bir sosyal anlamı kapsayan davranışları ifade etmektedir (Greenslade ve Jimmieson, 2007, s. 603). Çalışanlar, geride kalan iş arkadaşlarına yardım ettikleri, iyi iş ilişkileri kurmaya yönelik olarak davrandıkları ve bir görevi zamanında yapmak için ekstra çaba harcadıkları zaman bağlamsal performansı yerine getirmiş olmaktadır. Bağlamsal performans organizasyona çeşitli şekillerde yararlar sağlamaktadır. İşe devamlılık, gösterilen çaba, uyum/itaat, ve öz disiplini içeren bağlamsal performans davranışlarının çalışanların ve yöneticilerin etkinliğini artıracığı beklenmektedir. Ayrıca yardım, ilgi ve işbirlikçi davranışların çalışma gruplarının etkinliğini artırması ve örgütsel üyeler arasındaki sürtüşmeleri azaltarak örgütsel koordinasyonu artırması ve görev performansını kolaylaştıracak sosyal ve psikolojik bir ortamı oluşturması da beklenmektedir. Yenilikçi ve gönüllü davranışlar organizasyonların problem çözme ve değişime uyum yeteneklerini de artırmaktadır (Scotter, 2000, s. 81). Tek başına bağlamsal performans çalışanlara ücret artışı ya da terfi kazandırmazken, çalışanların bağlamsal performansı yöneticinin kararlarını etkileyebilir. En azından bazı işlerde, bağlamsal performans personel seçiminde kullanılan iş performansı kriterlerine artı bir değer katmaktadır. Ayrıca Scotter (2000), bağlamsal performansın yüksek olduğu çalışanların işlerinden daha fazla tatmin oldukları ve örgüte daha fazla bağlı oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bağlamsal performans, görev performansından bazı açılardan farklılıklar sergilemektedir. Bunlardan biri, göreve yönelik faaliyetler, bir işten diğerine ciddi şekilde farklılaşmaktadır. Fakat bağlamsal faaliyetler, farklı işlerde de benzer olma eğilimindedir. İkincisi, göreve yönelik faaliyetler performans değerlendirme formlarında daha açık görülebilmektedir. Dolayısıyla bu faaliyetler bağlamsal faaliyetlere kıyasla öngörülen role daha fazla uygundur. Üçüncüsü, bağlamsal performansın öncülerinin kişilik değişkenlerini kapsamaması daha fazla muhtemel iken; görev performansının öncüllerinin bilişsel yetenekleri içermesi olasılığının daha fazla olmasıdır (Borman ve Motowidlo, 1997, ss.102-103).

Sonuç olarak, iş performansının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu büyük ölçüde kabul edilmektedir (Befort, Hattrup, 2003, s. 17). Bağlamsal performans, performans konusunun önemli bir boyutudur ve gelecekte bağlamsal performansın önem kazanma nedenleri şunlardır (Borman ve Motowidlo, 1997, s.107):

- Global rekabetin çalışanların çabalarını daha fazla gerektirmesi,
- Takım temelli organizasyonların daha popüler hale gelmesi,
- Müşteri hizmetlerinin giderek daha fazla önem kazanması,
- Yeni iş dünyasında gerekenden daha fazla çaba gösterebilmek için çalışanların adaptasyonu ve istekli olmasının önem kazanması.

Bu yüzden bu çalışmada da performans, görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyutlu olarak ele alınmaktadır.

2.4. Kişilik, Duygu ve Performans İlişkisi

Beş faktör kişilik özelliğinin en güçlülerinden olan dışadönüklük pozitif duygusallıkla güçlü bir ilişki göstermiştir (Judge ve Larsen, 2001, s.85). Gross, Sutton ve Ketelaar'a (1998) göre de, dışadönüklüğün pozitif duygusallıkla ilişkili olduğu yönünde fikir birliği mevcuttur (Gross, Sutton ve Ketelaar, 1998, s.1). Allik ve Realo (1997) da bu konuya vurgu yapmış ve dışadönüklük ve duygusal dengenin sırasıyla

pozitif duygusallıkla ilişkili olduğunu belirtmişlerdir (Allik ve Realo, 1997, s. 626). Costa ve McCrae'ye (1980) göre de dışadönüklük pozitif duygusallığı öngörmektedir. Judge ve Larsen (2001), dışadönüklerin içedönüklere kıyasla daha fazla sosyal destek alabileceği ve bu desteğin dışadönükler açısından daha fazla pozitif duygusallık doğurabileceğini düşünmektedirler (Luczywek, 2007, s.23). Dışadönük olanlar pozitif duyguları daha fazla ve daha uzun süre yaşamaktadırlar (Gilboa ve Revelle, 1994, ss. 143-144). Deneyime açıklık ile pozitif duygusallık arasında da pozitif yönlü ilişki söz konusudur. Uzlaşmacılık ve sorumluluk boyutları pozitif duygusallıkla pozitif bir ilişki göstermektedir. Kısacası, hem amprik hem de kavramsal çalışmalar kişilik ile duygular arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir (Yık ve Rusell, 2001, s. 250). Özetle, kişilik duyguların önemli bir öncülüdür (Cooper, Agocha ve Sheldon, 2000, s. 1080). Kişiliğin pozitif duygusallıkla ilişkisine yönelik literatürde çalışmalar mevcuttur. Ancak konuyla ilgili daha fazla destekleyici çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle kişiliğin bazı boyutlarına yönelik aradaki ilişkiyi açıklayan çalışmalar yetersiz kalmaktadır. Bu yüzden konuyu bütün olarak ele alıp kişiliğin ve duyguların tüm boyutları açısından değerlendirme yapma gereği vardır. Bu çalışmanın temel amaçlarından biri de iki kavram arasındaki ilişkiyi incelemektir.

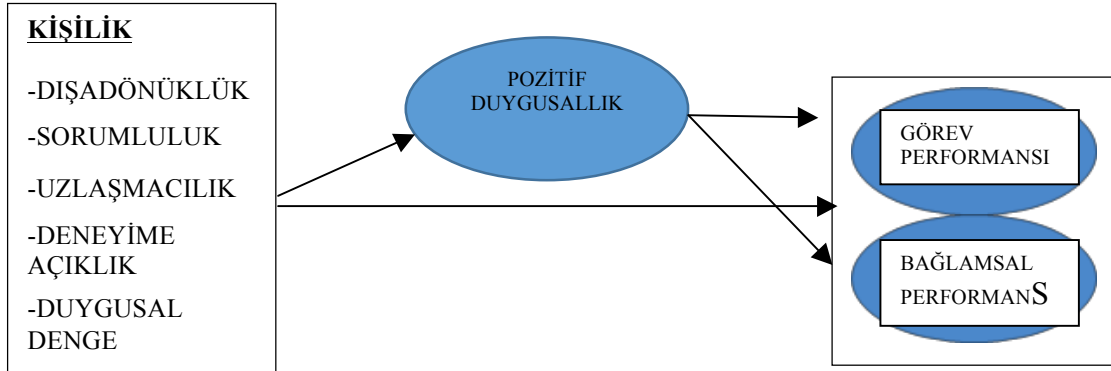
Kişilik kavramının 1980'li yıllardan itibaren yeniden önem kazanmaya başlamasıyla birlikte kişilik ile performans arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar da gündeme gelmiştir (Robertson ve Callinan, 1998, s. 324). Esasında kişi ile iş arasındaki uyumu dikkate alan bazı çalışmalarda kişinin beklentileri, amaçları, değerleri, ilgisi, tercihleri gibi konular üzerinde durulmuş kişilik çok fazla dikkate alınmamıştır (Nikolaou, 2003, s. 640). Ancak kişi, işine birtakım özelliklerini taşır ve bu özelliklerini kullanarak kendisine verilen görevleri maksimum düzeyde yerine getirmeye çalışarak (Bingöl, 2003, s. 273) belli düzeyde performans sergiler. Bu düşünceyle uyumlu olarak, Newton ve Keenan'a (1991) göre, iş performansı genellikle bireysel farklılıklar ve durumsal faktörler arasındaki etkileşimin bir sonucudur (Van Yperen, 2003, s. 1874). Yani, kişilik özellikleri, performans üzerinde etkili olmaktadır (Gordon, 1993, s. 52; Beaty, Cleveland ve Murphy, 2001, s. 125). Beaty, Cleveland ve Murphy (2001) de bu görüşü desteklemekte, özellikle otonomi düzeyinin yüksek olduğu işlerde kişilik performans ilişkisine yönelik korelasyonun daha yüksek olduğunu belirtmektedirler (Beaty, Cleveland ve Murphy, 2001, s. 125).

İki kavram arasındaki ilişkiyi kabul eden ve bu konuda fikir birliği içinde olan Borman ve Motowidlo'ya göre (1997) de eğer bağlamsal performans unsurları performans değerlendirme kriteri olarak sürece dahil edilirse, kişilik, personel seçim sürecinde daha başarılı bir öncül haline gelecektir. Kişilik ile performans arasında bu tür ilişkileri bulmak personel seçim sürecini de önemli düzeyde geliştirecektir. Kişilik ile performans arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik Tett, Jackson ve Rothstein (1991)'in yaptıkları çalışmada beş faktör kişilik özellikleri ile performans arasında anlamlı ilişkiler çıkmıştır (Van Yperen, 2003, s. 1874). Bu konuda çalışma yapan Van Scotter ve Motowidlo (1996)'nun sonuçları da aşağıdaki gibidir:

- Sorumluluk, görev performansı ile önemli düzeyde ilişkilidir.
- Uzlaşmacılık, dışadönüklük, sorumluluk kişilerarası kolaylaştırma ile ilişkilidir.
- Uzlaşmacılık ve sorumluluk işe kendini adama ile ilişkilidir.

-Beş kişilik faktöründen sorumluluk, dışadönüklük, duygusal denge ve uzlaşmacılık boyutlarının çeşitli mesleklerde bağlamsal performansla ilişkili olduğu da tespit edilmiştir (Van Yperen, 2003, s. 1874).

Bu çalışmada üzerinde durulan konulardan biri, pozitif duygusallığın iş performansını nasıl etkilediğidir. Van Yperen (2003) tarafından bu konuda yapılan çalışmada pozitif duygusallığın iş performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Van Yperen, 2003, s. 1877). Bu çalışmada da pozitif duygusallığın iş performansıyla pozitif bir ilişki sergilemesi beklenmektedir. Duyguların çalışanın performansı ya da başarısının belirleyicisi olabileceğine yönelik (Van Yperen, 2003, s. 1874) doğrudan kanıtlar sunan birkaç çalışma vardır. Seligman ve Schulman (1986), 103 hayat sigortası acentasında yaptıkları çalışmada, pozitif duygusallığa sahip kişilerin negatif duygusallığa sahip olanlara oranla iki kat daha fazla işyerinde kalmak istediklerini ve negatif duygusallığa sahip kişilerden daha fazla kişiyi sigortalı yapabildiklerini tespit etmişlerdir (Wright ve Staw, 1993, s. 3). Staw, Sutton ve Pelled (1995), duyguların işe yönelik sonuçlar üzerinde etkili olup olmadığını araştırmışlardır. Sonuçta yaptıkları ölçümün performans değerlendirme ve ücretlerdeki değişim açısından önemli bir öngörü sunduğunu görmüşlerdir (Staw, Sutton ve Pelled, 1995, s. 63). Pek çok araştırmacı, pozitif duyguların iş tatmini yoluyla işe yönelik davranışları etkilediği konusunda hemfikirdir. Yani iş tatmini, duygu ile performans, iş devamsızlık, işten ayrılma gibi önemli örgütsel çıktılar arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir (Riggio, 2009, s. 241). Hochwarter ve arkadaşlarının (1999) yaptığı çalışmada da pozitif duygusallık yüksek olduğunda iş tatmini ile performans arasında güçlü pozitif yönlü bir ilişki olduğu (Hochwarter v.d., 1999, ss. 306-307) sonucuna ulaşılmıştır. Bu bilgiler ışığında araştırmanın modeli aşağıdaki gibidir (Şekil 1).



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Yukarıdaki model doğrultusunda araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H_{1a}: Pozitif duygusallık, dışadönüklük ile görev performansı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H_{1b}: Pozitif duygusallık, dışadönüklük ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H_{2a}: Pozitif duygusallık, uzlaşmacılık ile görev performansı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H_{2b}: Pozitif duygusallık, uzlaşmacılık ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H_{3a}: Pozitif duygusallık, sorumluluk ile görev performansı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H_{3b}: Pozitif duygusallık, sorumluluk ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H_{4a}: Pozitif duygusallık, duygusal denge ile görev performansı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H_{4b}: Pozitif duygusallık, duygusal denge ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H_{5a}: Pozitif duygusallık, deneyime açıklık ile görev performansı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H_{5b}: Pozitif duygusallık, deneyime açıklık ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Bu model ve hipotezler çerçevesinde araştırmada cevap aranan temel sorular şunlardır:

-Kişilik ve performans arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

-Kişilik ile pozitif duygusallık arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

-Pozitif duygusallığın performans ile arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

-Kişilik ve performans ilişkisinde pozitif duygusallık aracı değişken midir?

3. Yöntem

3.1.Araştırmanın Örnek Seçimi

Araştırmanın evrenini, Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde yer alan imalat işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Kayseri Organize Sanayi Bölge Müdürlüğünden alınan bilgiye göre yaklaşık olarak 40.000 kişi burada çalışmaktadır. Ana kütle 40.000 olan bir birimde 0.99 güven düzeyinde 0.05 hoşgörü miktarı ile örneklem sayısı 422 olarak tespit edilmiştir ve kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 457 kişi ile anket yapılmıştır.

3.2.Ölçüm Aracı

Beş Faktör Kişilik Ölçeği: Gosling vd. (2003) tarafından geliştirilen *Ten Item Personality Inventory (TIPI)* isimli ölçek kullanılmıştır. Yapılan çalışmalarda bu ölçeğin %99,99 güvenilirlik düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Beş faktör modeli özellikli psikolojisinde baskın bir modeldir. Beş faktör modelinin en kısa şekilde ölçülmesine yönelik ihtiyacı karşılamak için Gosling, Rentfrow ve Swann (2003) tarafından geliştirilen *TIPI* birkaç dakikada cevaplanabilmekte ve beş faktör kişilik yapısının daha uzun ölçümlerine yakın bir etkinlik sağlamaktadır. Zamanın sınırlı olduğu temel teorik odaklanmanın diğer bir yapı üzerinde olduğu ya da katılımcılar üzerinde de anket cevaplama konusundaki baskıyı azaltmak isteyen çalışmalarda tavsiye edilmektedir (Muck, 2007, s. 166). Ölçekte “kendimi dışadönük coşkulu biri olarak görüyorum” şeklinde 10 ifade yer almakta ve 5’li Likert ölçeği ile derecelenmektedir. Ölçekte 1 kesinlikle katılmıyorum, 5 ise kesinlikle katılıyorum’u temsil etmektedir.

Pozitif Duygusallık Ölçeği: Watson ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilen Pozitif ve Negatif Duygusallık Ölçeğinde kişinin ne derece ilgili, aktif ve uyanık olduğu pozitif duygusallık boyutu ile; kişinin kızgınlık, tiksinti, suçluluk ve korku gibi

sıkıntıları ne derece hissettiği ise negatif duygusallık boyutu ile ilgilidir. Bu ölçek pozitif ve negatif duygusallık olmak üzere ikiboyutludur ve her bir boyutta 10'ar ifade yer almaktadır. Bu çalışmada ölçeğin pozitif duygusallıkla ilgili kısmı kullanılmıştır. Watson ve arkadaşları (1988) ölçeğin iç tutarlık güvenilirliğini, pozitif duygusallık için .88, olarak bildirmişlerdir. Tuccitto, Giacobbi ve Leite (2010) tarafından yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir (Tuccitto, Giacobbi ve Leite, 2010: 125) olduğunu doğrulamaktadır. Ölçeğin Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışması Gençöz (2000) tarafından yapılmıştır. Gençöz'ün çalışmasında Türkçe Pozitif ve Negatif Duygusallık Ölçeğinin orijinali ile tutarlı olarak iki boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir (Motan ve Gençöz, 2007, s. 338). Ölçekte 5'li Likert kullanılmakta 1-çok az'ı 5-çok fazla'yı temsil etmektedir. Yapılan pilot çalışmada ölçeğin güvenilirliği, pozitif duygusallık için .858 olarak hesaplanmıştır.

Performans Ölçeği: Bağlamsal performansı ölçmek için Smith, Organ ve Near (1983) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Görev performansını ölçmek için ise Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Performans ölçeğinde 14 bağlamsal performans, 8 görev performansı ifadesi yer almakta, 1- hiçbir zaman ve 5-her zaman'ı temsil etmektedir. Pilot çalışma için bağlamsal performansın güvenilirlik düzeyi .803, görev performansının ise .863 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla 52 kişilik bir grupta pilot bir çalışma yapılmıştır. Anketlerin cevaplandırılması için kendini değerlendirme (*self-report*) yöntemi kullanılmıştır. Yapılan pilot çalışma ile gereken güvenilirlik oranlarına ulaşıldığından temel araştırmada da aynı ölçekler ve yöntem kullanılmıştır. Paket programlardan yararlanarak korelasyon, regresyon analizleri ve aracı değişkenli regresyon analizi yapılmıştır.

4. Bulgular

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan 457 kişinin çoğunluğu (%50.5) 20-30 yaş arasında yer almaktadır. Bunu 31-40 yaş arasındaki katılımcılar izlemektedir (%31,7). Araştırmanın örnek kütlesi %74,4 oranında erkekler ve %24,3 oranında kadınlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların %59,3'ü evli, %40,7'si ise bekadır.

Tablo 5.3'de görüldüğü gibi araştırmaya katılanların %33,1'i lise mezunu, %28,2'si ise fakülte mezunudur. Bunu %19,7'lik bir oranla meslek yüksekokulu ve %15,5'lik bir oranla da ilköğretim mezunları izlemektedir. Araştırmaya katılan kişilerin %35,2' si 1-5yıl, %28'i 6-10 yıl çalıştıkları işle ilgili deneyim sahibi olduklarını belirtmişlerdir. Sadece %8,3'ü işi ile ilgili 1 yıldan az deneyime sahip olduklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan kişilerin % 38,7'si yönetici,%42,2'si işçi ve %14,2'si de memur olarak çalışmaktadır.

4.2.. Değişkenler Arası İlişkiler

Tablo 1: Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8
1.Dışadönüklük	3,11	,931	1							
2. Uzlaşmacılık	3,66	,830	,316**	1						
3.Sorumluluk	4,05	,814	,182**	,448**	1					
4.Duygusal Denge	3,59	,839	,245**	,312**	,397**	1				
5.Deneyime Açıklık	3,49	,902	,156**	,112*	,213**	,184**	1			
6.Pozitif Duygusallık	3,37	,615	,231**	,040	,148**	,068	,178**	1		
7.Bağlamsal Performans	3,85	,621	,059	,201**	,265**	,184**	,162**	,218**	1	
8.Görev Performansı	4,10	,743	,089	,155**	,258**	,232**	,198**	,260**	,747**	1

*p<.05 **p<.01

Dışadönüklük pozitif duygusallık ($r=,231$, $p<,01$) ile pozitif ilişkilidir. Uzlaşmacılık ile pozitif duygusallık arasında ilişki çıkmamıştır. Uzlaşmacılık bağlamsal performans ($r= ,201$, $p<,01$) ve görev performansı ($r=,155$, $p<,01$) ile pozitif ilişkilidir. Sorumluluk pozitif duygusallık ($r=,148$ $p<,01$) ile pozitif ilişkilidir. Sorumluluk bağlamsal performans ($r= ,265$, $p<,01$), görev performansı ($r= ,258$, $p<,01$) ile pozitif ilişkilidir. Duygusal denge ile pozitif duygusallık arasında ilişki çıkmamıştır. Duygusal denge görev ($r= ,232$, $p<,01$) ve bağlamsal performans ($r=,184$, $p<,01$) ile pozitif ilişkilidir. Deneyime açıklık pozitif duygusallık ($r=,178$, $p<,01$) ile pozitif ilişkilidir. Deneyime açıklık ile görev ($r= ,198$, $p<,01$) ve bağlamsal performans ($r= ,162$, $p<,01$) arasında pozitif ilişkiler söz konusudur. Pozitif duygusallık hem bağlamsal ($r=,218$, $p<,01$) hem de görev performansı ($r=,260$, $p<,01$) ile pozitif ilişkilidir.

4.3. Aracı Değişkenli Regresyon (Mediated Regression)

Baron ve Kenny (1986) tarafından çerçevesi çizilen aracı değişkenli regresyon yaklaşımına göre bir değişkenin aracı rolünü üstlenebilmesi için şu koşullar gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986:1176):

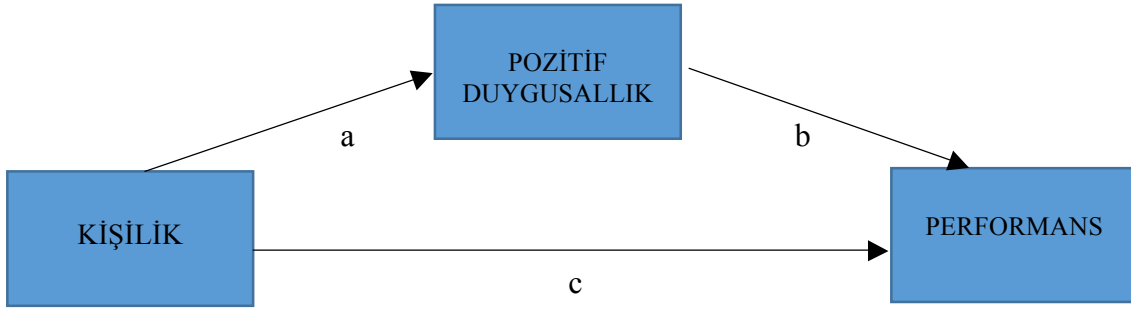
-Bağımsız ya da öncül değişken aracı değişkenle anlamlı biçimde ilişkili olmalıdır (a).

-Bağımsız ya da öncül değişken bağımlı değişkenle anlamlı biçimde ilişkili olmalıdır (c).

-Aracı değişken bağımlı değişkenle anlamlı biçimde ilişkili olmalıdır (b).

-Bağımsız değişkenin etkisi, aracı değişken devreye girdiğinde, daha az olmalıdır.

Bu bilgiler ışığında bu çalışmadaki değişkenler ve bunlar arasındaki ilişkiler ve aracılık etkisi ise şu şekilde ifade edilebilir:



Şekil 2. Pozitif Duygusallığın Kişilik ile Performans İlişisindeki Aracı Rolü

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi bu çalışmada kişiliğin (bağımsız değişken) performans (bağımlı değişken) üzerindeki doğrudan etkisi (c), bireyin duygu durumunun (aracı değişken) performans üzerindeki etkisi (b), ve son olarak kişiliğin bireyin duygu durumu üzerindeki etkisi incelenmektedir (a). Sonuçlar aşağıdaki gibidir:

- **Dışadönüklük:** Araştırmanın sonuçlarına göre, dışadönüklük pozitif duygusallık ile anlamlı ilişkilere sahiptir. Analiz için birinci koşul gerçekleşmektedir. Dışadönüklük ile performans arasında anlamlı ilişkiler söz konusu değildir. “Bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında ilişki olmalıdır” koşulu gerçekleşmediği için bu boyutla model ilerletilmemiştir. Hipotez 1a, 1b red edilmiştir.

- **Uzlaşmacılık:** Uzlaşmacılık ile pozitif duygusallık arasında anlamlı ilişki yoktur. Bu yüzden bu noktadan model kurulmamıştır. Hipotez 2a, 2b red edilmiştir.

- **Sorumluluk:** Kişiliğin sorumluluk boyutu ile pozitif duygusallık arasında anlamlı ilişki vardır (1. koşul). Sorumluluk ile performans arasında da anlamlı ilişki vardır (2. koşul). Pozitif duygusallık ile performans ilişkilidir (3. koşul).

Hipotez 3a: Pozitif duygusallık, sorumluluk ile görev performansı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Tablo 2. Hipotez 3a’yı Test Eden Aracı Değişkenli Regresyon Eşitliği

Eşitlikler	Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	Beta	t	Düzeltilmiş R ²	F	df
1	Pozitif Duygusallık	Sorumluluk	,148	3,19*	,020	10,1*	1
2	Görev Performansı	Sorumluluk	,258	5,67**	,064	32,1**	1
3	Görev Performansı	Sorumluluk	,225	5,03**	,112	29,6**	2
		Pozitif Duygusallık	,225	5,03**			

* p < ,05 ** p < ,01

Hipotez 3a, sorumluluk ile görev performansı arasındaki ilişkiye pozitif duygusallığın aracılık ettiği yönündeydi. Tablo 2’deki bulgular, ilk iki eşitliğin anlamlı ilişkiler barındırdığını göstermektedir. Üçüncü eşitlikte, sorumluluğa ait beta katsayısı düşmüştür. Pozitif duygusallık ve sorumluluğun görev performansı üzerindeki etkisi birlikte ele alınmış ve anlamlı bir etki söz konusu olmuştur. Sonuç olarak, pozitif duygusallık; sorumluluk ile görev performansı arasındaki ilişkiye kısmi aracılık etmektedir. Hipotez 3a kabul edilmiştir.

Hipotez 3b: Pozitif duygusallık, sorumluluk ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Tablo 3. Hipotez 3b'yi Test Eden Aracı Değişkenli Regresyon Eşitliği

Eşitlikler	Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	Beta	t	Düzeltilmiş R ²	F	df
1	Pozitif Duygusallık	Sorumluluk	,148	3,19*	,020	10,1*	1
2	Bağlamsal Performans	Sorumluluk	,265	5,84**	,068	34,1**	1
3	Bağlamsal Performans	Sorumluluk	,239	5,30**	,098	25,5**	2
		Pozitif Duygusallık	,179	3,97**			

* p < ,05 ** p < ,01

Hipotez 3b, pozitif duygusallığın sorumluluk ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide aracılık ettiğini savunmaktadır. Bu hipotezi test etmek için oluşturulan üç regresyon eşitliği yukarıdaki tabloda (tablo 3) görülmektedir. İlk eşitlikte sorumluluğun (bağımsız değişken) pozitif duygusallık (aracı değişken) üzerindeki etkisi test edilmiştir. İkinci eşitlikte sorumluluğun bağlamsal performans üzerindeki etkisi test edilmiş ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Üçüncü eşitlikte sorumluluk ve pozitif duygusallığın aynı anda bağlamsal performans üzerindeki etkisi incelenmiş ve anlamlı ilişkilere ulaşılmıştır. Dolayısıyla sorumluluk ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide pozitif duygusallığın kısmi aracı etkisi kabul edilmiştir. Hipotez 3b kabul edilmiştir.

• Duygusal Denge: Duygusal denge performans ile anlamlı ilişkilere sahip olsa da pozitif duygusallık ile aralarında anlamlı ilişki bulunmaması modelin kurulmasını engellemektedir. Dolayısıyla Baron ve Kenny' nin (1986) öne sürdüğü koşullar gerçekleşmediği için hipotez 4a, 4b red edilmiştir.

• Deneyime Açıklık: Deneyime açıklık pozitif duygusallık ile anlamlı pozitif bir korelasyona sahiptir (1. koşul). Pozitif duygusallık performans ile anlamlı pozitif bir ilişkiye sahiptir (2. koşul). Deneyime açıklık ile performans arasında da anlamlı ilişkiler vardır (3. koşul). Bu kapsamda kurulan modeller aşağıdaki şekilde test edilmiştir.

Hipotez 5a: Pozitif duygusallık, deneyime açıklık ile görev performansı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Tablo 4. Hipotez 5a'yı Test Eden Aracı Değişkenli Regresyon Eşitliği

Eşitlikler	Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	Beta	t	Düzeltilmiş R ²	F	df
1	Pozitif Duygusallık	Deneyime Açıklık	,178	3,84**	,030	14,7**	1
2	Görev Performansı	Deneyime Açıklık	,198	4,28**	,037	18,3**	1
3	Görev Performansı	Deneyime Açıklık	,157	3,44**	,086	22,2**	2
		Pozitif Duygusallık	,229	5,01**			

* p < ,05 ** p < ,01

Hipotez 5a, pozitif duygusallığın deneyime açıklık ile görev performansı arasındaki ilişkide aracı rol üstlendiğini savunmaktadır. Tablo 4' de bu hipotezi test etmeye yönelik eşitlikler incelendiğinde deneyime açıklığın (bağımsız değişken) pozitif duygusallık (aracı değişken) ile anlamlı bir ilişki taşıdığı görülmektedir. İkinci eşitlikte de pozitif anlamlı ilişkiler söz konusudur. Deneyime açıklık ve pozitif duygusallığın bir arada görev performansı üzerindeki etkisini inceleyen üçüncü eşitlikte de anlamlı ilişki

mevcuttur. Dolayısıyla deneyime açıklık ile görev performansı arasındaki ilişkide pozitif duygusallığın aracı rolü kabul edilmektedir (hipotez 5a).

Hipotez 5b: Pozitif duygusallık, deneyime açıklık ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Tablo 5. Hipotez 5b'yi Test Eden Aracı Değişkenli Regresyon Eşitliği

Eşitlikler	Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	Beta	t	Düzeltilmiş R ²	F	df
1	Pozitif Duygusallık	Deneyime Açıklık	,178	3,84**	,030	14,7**	1
2	Bağlamsal Performans	Deneyime Açıklık	,162	3,48**	,024	12,1**	1
3	Bağlamsal Performans	Deneyime Açıklık	,127	2,74**	,060	15,4**	2
		Pozitif Duygusallık	,198	4,27**			

* p < ,05 ** p < ,01

Tablo 5 incelendiğinde deneyime açıklığın bağlamsal performans üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Deneyime açıklık ve pozitif duygusallığın birlikte bağlamsal performans üzerindeki etkisini test eden üçüncü eşitlikte de anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçla, deneyime açıklık ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide pozitif duygusallığın aracı rol üstlenebileceğine dair ileri sürülen hipotez kabul edilmiştir (hipotez 5b).

5. Sonuç ve Tartışma

Kişiliğin sorumluluk boyutu ile görev performansı ilişkisinde pozitif duygusallığın aracı rolü kabul edilmektedir. Sorumluluğun görev performansı üzerindeki etkisi R²=,064'dür. Pozitif duygusallığın aracı rolü ile birlikte sorumluluğun görev performansı üzerindeki etkisi R²=,112'dir. Pozitif duygusallık artırılmaya çalışılırsa sorumluluk özelliği sergileyen kişilerin daha yüksek düzeyde görev performansı sergilemesi de muhtemeldir.

Sorumluluk ile bağlamsal performans ilişkisinde pozitif duygusallığın aracı rolü Baron ve Kenny'nin (1986) yaklaşımı doğrultusunda değerlendirildiğinde pozitif duygusallığın bu ilişkide aracı bir rol üstlendiği görülmektedir. Yani sorumluluk, bağlamsal performans ve pozitif duygusallık ile ilişkilidir. Bunun yanında pozitif duygusallık da bağlamsal performansla ilişkilidir ve son olarak pozitif duygusallık devreye girdiğinde beta katsayıları da düşmektedir. Sonuçta sorumluluk ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide pozitif duygusallığın aracı rolü kabul edilmektedir. Bu sonuç, sorumluluk sahibi bireylerin pozitif duygusallığı arttıkça daha yüksek düzeyde bağlamsal performans sergileyebileceklerine işaret etmektedir.

Deneyime açıklık ile görev performansı arasındaki ilişkide pozitif duygusallığın aracı rolünün incelendiği hipotezde pozitif duygusallığın aracı rolü kabul edilmektedir. Deneyime açıklığın görev performansı üzerindeki etkisi (R²=,037) pozitif duygusallık da devreye girdiği zaman artmaktadır (R²=,086). Deneyime açıklık pozitif duygusallık ile birleştiğinde daha yüksek düzeyde görev performansına kaynaklık edebilmektedir.

Deneyime açıklık ile bağlamsal performans ilişkisinde pozitif duygusallığın aracı rolü beta katsayıları ile görülmektedir. Deneyime açıklığın bağlamsal performans üzerinde etkisi vardır (R²=,024). Deneyime açıklık bağlamsal performans açısından öncül bir değişkendir. Bu etki pozitif duygusallık ile birleştiğinde artmaktadır

($R^2=,060$). Deneyime açık bireylerde pozitif duygusallık söz konusu olduğunda görev performansında olduğu gibi bağlamsal performansta da artış söz konusu olabilmektedir.

Sonuç olarak, performans, örgütsel davranış bilimi açısından önemle üzerinde durulan çalışma yaşamında etkili olan davranıştır. Performansla ilişkili olan ya da performansı etkileyen öncüller üzerinde durmak önemlidir. Davranışın temelinde bireyin kendi iç dünyasından ve dış çevreden kaynaklanan etkiler söz konusu olabilir. Diğer bir ifadeyle, insanlar hem içten hem de dıştan gelen uyarıcıların etkisi ile davranış sergilemektedirler. Dış çevre bu çalışmanın ilgi alanının dışında kalmaktadır. Bireyin kendisiyle ilgili özellikler ise kişilik ve duygular açısından ele alınmaktadır. Bireyin kişiliğini analiz etmek, onun organizasyondaki davranış tarzını ve özellikle de diğer insanlarla olan etkileşim tarzını anlamaya yardımcı olabilmektedir (Gordon, 1993, s. 79). Çünkü modern yönetim anlayışında kişileri tanımak, gelişim ve değişimlerini önceden tahmin etmek gereği vardır. İşletmelerde insan faktörü diğer üretim faktörlerinden daha özel bir yere sahiptir ve örgüt içerisinde yeralan bireylerin kişiliğinin analiz edilebilmesi ve kişi-örgüt bütünleşmesinin sağlanabilmesi halinde işletmede etkinliğin sağlanması konusunda önemli ilerlemeler kaydedilebilir. Ayrıca yöneticiler kimlerle çalıştıklarını anlama noktasında bireysel farklılıklar ve özelliklerle ilgili mümkün olduğu kadar çok bilgi sahibi olmak istemektedirler. Kişilik özelliklerini anlamak çalışanların farklılıklarını değerlendirme konusunda yöneticilere yardımcı olabilmektedir (Nelson ve Quick, 1994, s. 99). Bireyin kişiliğini analiz etmek, bireyin organizasyonda ne şekilde davrandığını ve diğer insanlarla nasıl etkileşim kuracağını anlamaya yardımcı olabilir. Bu araştırmanın da temel amacı kişilik, duygular ve performans arasındaki ilişkileri belirlemek ve kişiliğin davranışlar ile ilişkisinde pozitif ve negatif duygusallığın aracı rolü olup olmadığını tespit etmektir. Pozitif duygusallığın bu ilişkide bazı boyutlar açısından aracı bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Yöneticiler örgütsel yaşamda pozitif duyguların artırılmasına yönelik çabalar içinde olmalıdırlar. İşe alım süreçlerinde kişilikle ilgili değerlendirmeler yapıldığı gibi pozitif duygusallık açısından da değerlendirme yapılabilir. Pozitif takım üyeleri seçmek takım performansını da artırabilir. Bu sonuçlar insan kaynakları yöneticileri açısından da değerlidir.

Kaynakça

- Akın, B. (1997). “Yönetim Düşüncesinin Gelişimi ve F. W. Taylor”, içinde: Frederick W. Taylor; Bilimsel Yönetimin İlkeleri, Çev. Bahadır Akın, Çizgi Kitabevi, Konya.
- Allik, J., Realo, A. (1997). “Emotional Experience and its Relation to the Five-Factor Model in Estonian”, *Journal of Personality*, Vol. 65, No. 3, 625-647.
- Allport, G.W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*, New York:Holt, Rinehartand Winston.
- Ashkanasy, N. M. (2003). “Emotions in Organizations: A Multi-Level Perspective”, *Multi- Level Issues in Organizational Behavior and Strategy Research in Multi-Level Issues*, Vol. 2, 9-54.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R.C., Smith, E.E., Bem, D.J., Hoeksema, S.N. (2002). *Psikolojiye Giriş*, Çev. Yavuz Alogan, 2. Baskı, Arkadaş Yayınevi, Ankara
- Baron, R.A.,Byrne, D., Kantowitz, B.H. (1980). *Psychology: Understanding Behavior*, Second Edition, Holt-Saunders International Editions, Tokyo.

- Baron, R.M., Kenny, D.A. (1986) “The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, 1173-1182.
- Beaty, J.C., Cleveland, J.N., Kevin R. Murphy, K.R. (2001). “The Relation Between Personality and Contextual Performance in Strong Versus Weak Situations”, *Human Performance*, 14, 2, 25-148.
- Befort, N., Hatstrup, K. (2003). “Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Ratings of the Importance of Job Behaviors”, *Applied Human Resource Management Research*, Vol. 8, No. 1, 17-32.
- Bingöl, Dursun (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 5. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Borman, W. C., Motowidlo, S.J. (1997). “Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research”, *Human Performance*, Vol. 10, No. 2, 99-109.
- Bozionelos, N. (2004). “The Big Five of Personality and Work Involvement”, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, No. 1, 69-81.
- Cemalcılar, İ., Bayar, D., Aşkun, İ. C., Öz-Alp, Ş. (2000). *İşletmecilik Bilgisi, İşitme Özürlü Çocuklar Eğitim ve Araştırma Vakfı Yayını No:3*, Eskişehir.
- Cooper, M.L., Agocha, V.B., Sheldon, M.S. (2000). “A Motivational Perspective on Risky Behaviors: The Role of Personality and Affect Regulatory Processes”, *Journal of Personality*, Vol. 68, No. 6, 1059-1088.
- Ertürk, M. (1996). *İşletme Biliminin Temel İlkeleri*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Feldman, R.S. (1989). *Essentials of Understanding Psychology*, McGrawHill, U.S.A.
- Gilboa, E., Revelle, W. (1994). “Personality and the Structure of Affective Responses”, içinde *Emotions: Essays on Emotion Theory*, Ed. Stephanie Van Goozen; Nane Van De Poll; Joseph A. Sergeant; Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.
- Gordon, J.R. (1993). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*, Fourth Edition, Allynand Bacon, USA.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P.J., Swann, W.B. (2003). “A Very Brief Measure of the Big-Five Personality Domains”, *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.
- Greenslade, J. H., Nerina L. Jimmieson, N.L. (2007). “Distinguishing Between Task and Contextual Performance For Nurses: Development of a Job Performance Scale”, *Journal of Advanced Nursing*, 58, No. 6, 602-611.
- Gross, J. J., Sutton, S. K., Ketelaar, T. (1998). “Relations Between Affect and Personality: Support for the Affect-Level and Affective-Reactivity Views”, *Personality and Social Psychology*, Vol. 24, No. 3, 279-288.
- Hochwarter, W. A., Perrewe, P.L., Ferris, G.R., Brymer, R.A. (1999). “Job Satisfaction and Performance: The Moderating Effects of Value Attainment and Affective Disposition”, *Journal of Vocational Behavior*, 54, 296-313.
- Humpel, N., Caputi, P., Martin, C. (2001). “The Relationship Between Emotions and Stress Among Mental Health Nurses”, *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing*, 10, 55-60.

- Judge, T.A., Larsen, R.J. (2001). "Dispositional Affect and Job Satisfaction: A Review and Theoretical Extension", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 86, No.1, 67-98.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış*, İşletme Fakültesi Yayın No. 223, İstanbul.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği, Genişletilmiş 9. Bası*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Lord, R.G., Kanfer, R. (2007). *Emotions and Organizational Behavior*, http://media.wiley.com/product_data/excerpt/64/07879573/0787957364.pdf, Erisim tarihi: 10.09.2007.
- Luczywek, D. R. (2007). *Can Personality Buffer Cynicism? Moderating Effects of Extraversion and Neuroticism in Response to Workplace Hassles*, Doctor of Philosophy in Psychology, Alliant International University, Los Angeles.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior, Sixth Edition*, McGraw-Hill International Editions.
- McShane, S. L., Von Glinow, M.A. (2008). *Organizational Behavior, Fourth Edition*, McGraw-Hill NewYork.
- Mitchell, T. R., Larson, J. R. (1987). *People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior, Third Edition*, McGraw-Hill International Editions, Singapore.
- Morgan, C.T. (1988). *Psikolojiye Giriş, 6. Baskı*, Çev. Hüsnu Arıcı vd., Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, Yayın No:1, Ankara.
- Motan, I., Gençöz, T. (2007). "Aleksitimi Boyutlarının Depresyon ve Anksiyete Belirtileri ile İlişkileri", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 18, 4, 333-343.
- Muck, P.M., Hell, B., Gosling, S.D. (2007). "A Self-Peer Study on the German Adaptation of the Ten-Item Personality Inventory (TIPI-G)", *European Journal of Psychological Assessment*, Vol.23, No. 3, 166-175.
- Nelson, D.L., Quick, J.C. (1994). *Organizational Behavior*, West Publishing Company.
- Nelson; D.L., Quick, J.C., (2006). *Organizational Behavior, 5th Edition*, South Western, United States of America.
- Nikolaou, I. (2003). "Fitting the Person to the Organization: Examining the Personality-Job Performance Relationship from a New Perspective", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 18, No. 7, 639-648.
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology, Fifth Edition*, Prentice Hall, New Jersey.
- Robbins, S.T. (2003). *Organizational Behavior, 10th PrenticeHall*, New Jersey.
- Robertson, I., Callinan, M. (1998). "Personality And Work Behavior", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7, 3, 321-340.
- Rotundo, M. (2002). *Defining and Measuring Individual Level Job Performance: A Review and Integration*, Doktora Tezi, University of Toronto.
- Scotter, J. R. V. (2000). "Relationships of Task Performance and Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment", *Human Resource Management Review*, Vol.10, No.1, 79-95.
- Sims, R. R. (2002). *Managing Organizational Behavior*, Greenwood Publishing, USA.

- Staw, B.M., Sutton, R.I., Pelled, L.H. (1995). "Employee Positive Emotion and Favorable Outcomes at the Workplace", *Organization Science*, 5, 51-71.
- Stroh, L.K., Northcraft, G.B., Neale, M. A. (2002). *Organizational Behavior*, Third Edition, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey.
- Taylor, F.W. (1997). *Bilimsel Yönetimin İlkeleri*, Çev. H. Bahadır Akın, Çizgi Yayınları, Konya.
- Tuccitto, D.E., Giacobbi, P.R., Walter L. Leite, W.L. (2010). "The Internal Structure of Positive and Negative Affect: A Confirmatory Factor Analysis of the PANAS", *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 70, No.1,125-141.
- Mitchell, T.R., Larson, J.R. (1987). *People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior*, Third Edition, McGraw-Hill International Editions, Singapore.
- Van Yperen, N. W. (2003). "On The Link Between Different Combinations of Negative Affectivity (NA) and Positive Affectivity (PA) and Job Performance", *Personality and Individual Differences*, 35, 1873-1881.
- Weiss, H. M., Cropanzano, R. (1996). "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Cases and Consequences of Affective Experiences at Work", *Research in Organizational Behavior*, Vol. 18, 1-74.
- Wright, T. A., Staw, B. M. (1993). "Affect and Favorable Work Outcomes: Two Longitudinal Tests of the Happy-Productive Worker Thesis", *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1-23.
- Yik, M.S.M., Russell, J.A. (2001). "Predicting the Big Two of Affect from the Big Five of Personality", *Journal of Research in Personality*, 35, 247-277.
- Zohar, D. (1999). "When Things Go Wrong: The Effects of Daily Work Hassles on Effort, Exertion and Negative Mood", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 265-283.

The Mediating Role Of Positive Affectivity In Relationship Between Personality And Performance

Yasemin KAYA HARMANCI

Erciyes University
College of Applied Sciences
38039 Melikgazi, Kayseri, Turkey
orcid.org/0000-0003-3800-0244
ykaya@erciyes.edu.tr

Extensive Summary

1. Introduction

Today, employees and employee attitudes underlie the management concept. Even with quite well physical and technical facilities, it is quite hard for the corporations to sustain in intensively competitive markets unless they attract the qualified staff or keep them in their business. Well-performing employees may provide a competitive advantage. Therefore, previous studies have mostly focused on this concept. Knowledge about the performance, precursors, outcomes and related concepts are significant issues in reducing ambiguities in business life. There are various individual and organizational factors effective in performance. In present study, individual factors were focused on and the concept was assessed with regard to personality (extraversion, conscientiousness, agreeableness, openness to experience, emotional stability) and emotional aspects. Present literatures point out the effects of personality attributes of an individual on performance. In other words, personality can be a precursor variable to influence performance of the individuals. However, it may be quite hard to influence specific, special and balanced system of personality of individuals created through the genetic characteristics of the individual, influenced by the family, surrounding environment and culture. Therefore, an intermediary variable can be employed in this relationship since individual differences may influence perception of the cases and emotional statuses. Emotions also underlie the behaviors. Through taking personality and moods of the individual into consideration, desired behaviors can also be influenced. Thus, it was thought that emotions (positive affectivity) could play an intermediary role in relationships between personality and performance (task performance and contextual performance). In this sense, objectives of the present study were set as to determine the relationships among personality, emotion and performance and to identify the intermediary role of positive affectivity in relations of personality with behaviors. Along with these objectives, initially the concept of personality was mentioned and significance of personality in organizational behavior was pointed out. Then positive affectivity was pointed out and the significance of emotionality in organizational life and sources of emotions were mentioned. Task performance and contextual performance were mentioned in the last section. The bases of each concept, significance of these concepts in organizational life, their precursors and outcomes were focused on. The relationships among the concepts were also taken into consideration through the end of the literature section. Finally, along with the objectives of the study, the intermediary role of positive affectivity in relationships between personality and performance (task performance, contextual performance).

2. Method

2.1. Selection of research sample

Research universe was constituted by manufacturing operations in Kayseri Organized Industrial Region. According to information received from the Directorate of Kayseri Organized Industrial Region, there are about 40.000 employees working in the region. The samples size for a universe of 40.000 individuals at 0.99 confidence level and 0.05 tolerance limits was identified as 422 individuals. Questionnaires were applied to 457 individuals selected through convenience sampling method.

2.2. Scales

Five-factor personality scale: The scale called as “Ten Item Personality Inventory (TIPI)” developed by Gosling et al. (2003) was used. There are 10 statements as “I think myself as extrovert enthusiastic person” in the scale and statements were graded with a 5-point Likert scale (1 corresponding to totally disagree and 5 corresponding to totally agree).

Positive affectivity scale: In Positive and Negative Affectivity Scale developed by Watson et al. (1988), to what extent the individual is interested, active and vigilant are related to positive affectivity dimension and to what extent the individual feels anger, disgust, guilt and fear are related to negative affectivity dimension. This scale has two dimensions as of positive and negative affectivity and there are 10 statements in each dimension. In present study, the positive affectivity section the scale was employed. The statements were scored with a 5-point Likert scale in which 1 representing very little and 5 representing very much. In a pilot study, scale reliability for positive affectivity was calculated as 0.858.

Performance scale: The scale developed by Smith, Organ and Near (1983) was used to measure contextual performance and the scale developed by Goodman and Svyantek (1999) was used to measure task performance. In performance scale, there are 14 contextual performance statements and 8 task performance statements. Again- 5-point Likert scale was used in which 1 representing never and 5 representing always. In a pilot study, reliability level was calculated as 0.803 for contextual performance and as 0.863 for task performance.

To respond the questionnaire questions, self-report method was used. Since required reliability levels were reached in a pilot study, same scales and methods were employed in basic research. Software packages were used for correlation, regression and intermediary variable regression analysis.

3. Results and Discussion

Intermediary role of positive affectivity in relationships between conscientiousness dimension of personality and task performance was accepted. The effect of conscientiousness on task performance was identified as $R^2=0,064$. Together with intermediary role of positive affectivity, effect of conscientiousness on task performance was identified as $R^2=0,112$. It is possible to increase task performance of the individuals through increasing positive affectivity of the individuals.

When the intermediary role of positive affectivity in relationships between conscientiousness and contextual performance was assessed in accordance with the approach of Baron and Kenny, it was seen that positive affectivity played a role in this relationship. In other words, conscientiousness is related to contextual performance and positive affectivity. Besides, positive affectivity is also related to contextual performance and beta coefficients decreased when the positive affectivity got into action. Ultimately, the intermediary role of positive affectivity in relations between conscientiousness and contextual performance was accepted. Such a finding points out that the conscientiousness individual might exhibit greater conceptual performance with increasing positive affectivity levels.

The hypothesis inquiring intermediary role of positive affectivity in relations between openness to experience and task performance was also accepted. The effect of openness to experience on task performance ($R^2=0,037$) increased when the positive affectivity got into the action ($R^2=0,086$). When the openness to experience was combined with positive affectivity, it was able to yield higher task performance levels.

Beta coefficients also revealed the intermediary role of positive affectivity in relations between openness to experience and contextual performance. Openness to experience had significant effects on contextual performance ($R^2=0,024$). Openness to experience is a precursor variable for contextual performance. Such an effect increases when combined with positive affectivity ($R^2=0,060$). As it was in task performance, when the individuals open to experience had positive affectivity, their task performance also increase.

As to conclude, performance is significant issue to be pointed in organizational behaviors and business life. It is also quite significant to point out or focus on precursors related to or influencing the performance. Behaviors may be influenced or underlined by inner world and surrounding environment of the individuals. In other words, individuals exhibit behaviors with the effects of both internal and external stimulants. Surrounding environment or external environment is out of the scope of the present study. The characteristics directly directed to individual itself are considered as personality and emotions. Analysis on personality of an individual provide aids in understanding behaviors and especially the interactions of the individual with the other people within an organization (Gordon, 1993, p. 79). In modern management approach, there is a need to know the individuals and to presume their developments and changes. Human factor has a special place in businesses as compared to the other factors. Significant progress is achieved in businesses only with the proper analysis of the personality of the individuals within an organization and with the proper individual-organization integration. Managers also wish to have information as much as possible about their employees, individual differences among them and their personal characteristics. Understanding their personal characteristics may help them in assessing the differences among them (Nelson and Quick, 1994, p. 99). Assessing and identifying personality of an individual may also help in presuming the behaviors and interactions of the individuals within an organization. The primary objective of the present study was to determine the relations among personality, emotions and performance and to identify intermediary role of positive affectivity in relations between emotions and performance. Intermediary role of positive affectivity was identified in this relation for some dimensions. Executives should spend effort to improve positive affectivity in organizational life. Besides personality assessments in recruitments, positive affectivity

of the individuals should also be assessed. Selection of positive team members may improve team performance. Present findings provide significant outcomes for executives or managers. In brief, despite some limitations, present findings may provide significant contributions to human resources management literature and practices.